

## Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Garmedindo Interbuana

**Renata Hasna Lathifan\***, Rusman Frendika, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*renatahasna6@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

**Abstract.** This study aims to determine the effect of emotional intelligence and employee commitment on employee performance simultaneously at PT. Trimitra Garmedindo Interbuana. The method used is a survey method with a causal associative type using a descriptive and verification approach with quantitative data. The sampling technique used is simple random sampling with a sample of 78 employees. The results in this study prove that there is a positive and significant effect of emotional intelligence and employee commitment simultaneously on the performance of PT. Trimitra Garmedindo Interbuana. The correlation value is positive which indicates that the relationship between emotional intelligence and employee commitment with employee performance is unidirectional. The relationship between emotional intelligence and employee commitment to the performance of employees of PT. Trimitra Garmedindo Interbuana is strong at 0.702. And the coefficient of determination or Rsquare value is 0.493.

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Employee Commitment and Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana. Metode yang digunakan yaitu metode survei dengan jenis asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan data kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling dengan jumlah sampel 78 karyawan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan komitmen karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Garmedindo Interbuana. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi kecerdasan emosional dan komitmen karyawan dengan kinerja karyawan adalah searah. Hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Garmedindo Interbuana adalah kuat sebesar 0.702. Dan koefisien determinasi atau nilai Rsquare sebesar 0,493.

**Kata Kunci:** *Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan dan Komitmen Karyawan.*

## A. Pendahuluan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi seseorang, memiliki stamina dalam menghadapi masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri sendiri, mampu mengatur emosi, berempati dan membangun hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2009). Kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan keterampilan teknis dan analitis untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Meyer, 2013).

Karyawan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana (TGI) masih minim dalam kemampuan menyadari etika kerja mereka, seperti adanya karyawan yang bermain game online pada jam kerja. Kesadaran diri yang dimiliki para karyawan masih kurang, seperti adanya karyawan yang berada di tempat kerja yang bukan tanggung jawabnya untuk sekedar mengobrol, karyawan berlama-lama di toilet untuk merokok, dan sebelum jam istirahat maupun sebelum jam pulang kerja berakhir, karyawan sudah ada yang berada di luar ruang kerja menunggu gerbang keluar pabrik dibuka oleh *security*.

Karyawan yang memutuskan untuk bergabung dalam perusahaan memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda, hal ini berkaitan dengan komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Komitmen karyawan adalah ikatan psikologis karyawan dalam situasi di mana karyawan mendukung perusahaan tertentu dan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan (Asih & Dewi, 2017)

Rendahnya komitmen karyawan yang terjadi di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana tercipta karena kurangnya perusahaan dalam memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dimana upah karyawan yang di berikan rata-rata dibawah standar Upah Minimum Kabupaten (UMK), fasilitas kesehatan yang tidak merata, pelaksanaan pekerjaan yang sering berubah sesuai dengan kebutuhan, yang menyebabkan tingkat absensi dan keterlambatan kehadiran tinggi, hal ini menunjukkan masih kurangnya kesadaran komitmen karyawan terhadap perusahaan. Mereka merasa tidak terlalu berkepentingan dalam perusahaan sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan.

Kecerdasan emosional dan komitmen karyawan yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan dan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan (Wartono, 2017).

dampak negatif yang timbul bagi perusahaan adalah mereka bekerja tidak sesuai dengan standar yang mengakibatkan *reject* hasil produksi di PT. TGI meningkat.

Maka dari itu, mengenai fenomena yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karena jika masalah tersebut dibiarkan maka akan terus menerus merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kecerdasan emosional karyawan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana?
2. Bagaimana komitmen karyawan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana?
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana?

## B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan data kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25 sebagai alat analisis. Penentuan populasi dan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling kategori probability sampling dengan teknik *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan tabel Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% maka didapatkan sampel sebanyak 78 karyawan.

Sumber data pada penelitian ini adalah berasal dari data primer yang didapat dari hasil observasi peneliti dan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan. Kemudian data sekunder didapat dari dokumen PT. Trimitra Garmedindo Interbuana, buku dan jurnal internet.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda dan uji f.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas dilakukan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Besaran  $df$  dalam penelitian ini dapat dihitung  $78-2$  atau  $df = 76$  dengan  $\alpha 0.05$ . Didapat dari  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 0.2227.

Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari setiap butir pertanyaan didalam penelitian ini lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0.2227. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk Kecerdasan Emosional valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Kemudian peneliti juga melakukan uji validitas pada variabel Komitmen Karyawan, nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0.2227. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk komitmen karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel kinerja karyawan, berikut merupakan tabel hasil uji validitas kinerja karyawan. nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0.2227. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk komitmen karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner masing – masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1** Hasil Pengolahan Metode *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai R Kritis	Hasil
Kecerdasan Emosional	0.888	0.6	Reliabel
Komitmen Karyawan	0.909	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.873	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai  $r$  kritis yakni sebesar 0.6 dan dinyatakan reliabel.

#### Hasil Deskripsi Data Kecerdasan Emosional

Sebagian besar karyawan PT.TGI sudah cukup taat pada peraturan perusahaan, seperti Tidak merokok di toilet, Memakai sepatu ketika bekerja, Tidak bermain game ketika masih jam kerja, dan Keluar perusahaan ataupun jam istirahat sesuai dengan jam yang sudah ditentukan.

#### Hasil Deskripsi Data Komitmen Karyawan

Dari segi komitmen, karyawan di PT. TGI ini cukup bersedia dalam mengerjakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini terbukti bahwa dalam kondisi keadaan yang tidak normal, dimana target produksi diperkirakan akan tidak tercapai mereka bersedia untuk melanjutkan pekerjaan diluar jam kerja meskipun apa yang mereka kerjakan dihitung dengan lembur, bekerja lebih awal dari jam yang sudah ditentukan demi tercapainya target perusahaan.

### Hasil Deskripsi Data Kinerja Karyawan

Dari segi kinerja karyawan, karyawan di PT. TGI ini ingin dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan mereka selalu mengerjakan pekerjaannya dengan tuntas hal ini juga dikarenakan ada nilai uang yang akan mereka terima.

### Uji Korelasi

**Tabel 3.2** Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.479	2.78925	.955

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi Kecerdasan Emosional dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan yang diperoleh sebesar 0.702. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel kecerdasan emosional dan komitmen karyawan dengan kinerja karyawan adalah searah.

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan masuk ke dalam tingkat hubungan yang kuat.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3.3** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.479	2.78925	.955

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa R Square sebesar 0.493 nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi:

$$\text{Koefisien Determinasi} = (0.702)^2 \times 100\% = 49.3\%$$

Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 49.3\% = 50,7\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. 4** Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.743	1.473		1.183	.240
	Kecerdasan Emosional	.319	.063	.421	5.056	.000
	Komitmen Karyawan	.580	.096	.503	6.053	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di Coefficients di atas dengan melihat kolom B maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.743 + 0.319X_1 + 0.580X_2$$

## Uji F

**Tabel 3.5** Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.356	2	283.178	36.398	.000 <sup>b</sup>
	Residual	583.495	75	7.780		
	Total	1149.852	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Kecerdasan Emosional

### Taraf signifikansi ( $\alpha$ ): 0.05 (5%)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 36.398. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan rumus  $F_{tabel} = F(k;n-k) = F(2;78-2) = F(2;76) = 3,117$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3.117. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar  $36.398 > F_{tabel}$  sebesar 3.117 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan positif.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Garmedindo Interbuana dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional karyawan di PT. Trimitra garmedindo Interbuana Cukup. Dilihat dari indikator Menaati Peraturan, memiliki nilai yang paling besar dikarenakan sebagian besar karyawan PT.TGI cukup taat pada peraturan perusahaan, seperti tidak merokok di toilet, memakai sepatu ketika bekerja, tidak bermain game ketika masih jam kerja, dan keluar perusahaan ataupun jam istirahat sesuai dengan jam yang sudah ditentukan.
2. Komitmen karyawan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana Cukup. Dilihat dari indikator Kesediaan Karyawan memiliki nilai yang paling besar, karena karyawan bersedia melakukan apa saja untuk perusahaan seperti dalam kondisi keadaan yang tidak normal, dimana target produksi diperkirakan akan tidak tercapai mereka bersedia untuk melanjutkan pekerjaan diluar jam kerja meskipun apa yang mereka kerjakan dihitung dengan lembur serta bekerja lebih awal dari jam yang sudah ditentukan demi tercapainya

- target perusahaan. Dengan kesediaan dari karyawan PT. TGI ini bahkan mereka bisa melebihi target produksi dari yang sudah ditentukan.
3. Kinerja karyawan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana cukup. Dilihat dari indikator kemauan memiliki nilai yang paling besar, karena karyawan di PT. Trimitra Garmedindo Interbuana selalu mengerjakan pekerjaannya dengan tuntas sehingga mereka cukup sering memenuhi target perusahaan.
  4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Garmedindo Intebuana, dengan kontribusi pengaruh sebesar 20.8%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Garmedindo Intebuana, dengan kontribusi pengaruh sebesar 20.84%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan komitmen karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Garmedindo Intebuana dengan kontribusi pengaruh sebesar 49.3%.

### Acknowledge

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Kecerdasan Emosional dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Trimitra Garmedindo Interbuana”. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam melaksanakan penelitian ini, sebagai peneliti, besar harapan agar penelitian ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi yang membacanya.

### Daftar Pustaka

- [1] Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). KOMITMEN KARYAWAN DITINJAU DARI SELF EFFICACY DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, DI CV. WAHYU JAYA SEMARANG. *Jurnal dinamika sosial budaya*.
- [2] Fahmi, I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Goleman, D. (2001). *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Meyer, & A. (2013). *The measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- [6] Prabowo, G. A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta*. Yogyakarta.
- [7] Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu*. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 1.
- [8] Sugiyanto, & M. (2010). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. *JURNAL PSIKOLOGI*.
- [9] Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- [10] Trihandini, R. M. (2005). *Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang.
- [11] Wartono, T. (2017). *PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4, 45.
- [12] Darmawati. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*, 1 (1). 36-41