

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA, *SELF EFFICACY*, *WORK LOCUS OF CONTROL*, *SELF ESTEEM* DAN *SELF MONITORING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Dedy Abidin^{1,*}, Anna Sutrisna Sukirman², Rezki Astuti Soraya³, Muh.Ajid Pratama⁴, Akhmad Akram Hirman⁵

^{1,2,3,4,5} *Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar*

ABSTRACT

The purpose of this study is to test the influence of emotional intelligence, job satisfaction, work locus of control, Self-efficacy, self-esteem and self-monitoring but only emotional intelligence affects organizational commitment. This research was conducted on employees who work in the accounting section of the company in the city of Makassar. A total of 100 copies of the questionnaire were distributed but only 64 copies could be processed. The results of this study showed that among the variables tested for emotional intelligence, job satisfaction, work locus of control, Self-efficacy, self-esteem and self-monitoring but only emotional intelligence affects organizational commitment

Keywords: emotional intelligence, job satisfaction, work locus of control, Self-efficacy, self-esteem and self-monitoring

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah menguji pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, *work locus of control*, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *self-monitoring*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di bagian akuntansi perusahaan yang ada di Kota Makassar. Sebanyak 100 eksemplar kuesioner disebarakan, tetapi yang dapat diolah hanya 64 eksemplar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di antara variabel yang diuji kecerdasan emosional, kepuasan kerja, *work locus of control*, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *self-monitoring*. Namun, hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Kata Kunci: *kecerdasan emosional, kepuasan kerja, work locus of control, self-efficacy, self-esteem, dan self-monitoring*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai keberhasilan tentunya sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Baik sumber daya manusia, sumber daya ekonomi hingga sumber daya alam yang mungkin dimiliki oleh perusahaan. Namun, sumber daya manusia merupakan aset utama serta kunci utama keberhasilan perusahaan. Adapun yang dimaksud sumber daya manusia dalam suatu organisasi disebut sebagai karyawan. Sumber daya manusia perannya tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja namun juga dinilai dari kualitas kerja serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar kepuasan kerja dapat terwujud.

Kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang dan 20% lainnya ditentukan oleh kecerdasan intelektual [1]. Selain itu, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasional [2]. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dikatakan akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya [3]. Dengan demikian, organisasi harus dapat memanfaatkan partisipasi anggota untuk menciptakan ketahanan dan kelangsungan hidup organisasi. Aktualisasi kinerja oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor, antara lain, ialah *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya [4]. Selain itu, *work of locus of control* dan *self monitoring* menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Brockner (1998) bahwa hubungan *self-esteem* dengan kinerja tidak signifikan [5].

Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, dan

* Korespondensi penulis: annasutrisnasukirman@gmail.com

keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. *Output* komitmen organisasional ialah kinerja, absensi, dan *turnover*. *Work locus of control* adalah tingkat keyakinan seseorang dalam menguasai nasib sendiri. Individu yang yakin bahwa dapat mengendalikan segala yang terjadi pada diri sendiri disebut *internals*, sedangkan individu yang yakin bahwa segala yang terjadi pada diri sendiri dikendalikan oleh kekuatan luar, seperti kemujuran dan peluang, disebut *externals* [6]. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa individu-individu yang nilainya tinggi dalam keeksternalan kurang puas terhadap pekerjaan, tingkat kemangkiran tinggi, lebih terasing dari lingkungan kerja, dan kurang terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan kaum internal. Karyawan yang dikendalikan secara internal lebih puas dengan pekerjaan mereka [7].

Self efficacy adalah keyakinan seseorang untuk dapat berprestasi dengan baik dalam suatu situasi. Dengan demikian, *self efficacy* merupakan penetapan tujuan yang tinggi untuk hasil terbaik: adanya motivasi yang kuat dalam bekerja sesuai dengan perspektif keuangan, pelanggan, bisnis internal dan pertumbuhan, serta pembelajaran dan selalu ada perbaikan berkelanjutan [8]. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Orang dengan *self esteem* yang rendah akan rawan terhadap pengaruh dari luar. Implikasi pendapat tersebut ialah karyawan dengan *self esteem* rendah yang cenderung akan memiliki komitmen organisasional yang rendah pula. *Self monitoring* adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan perilakunya dengan faktor-faktor situasional luar. Individu dengan *self monitoring* yang tinggi cenderung memiliki adaptabilitas yang tinggi dalam menyesuaikan diri dengan faktor-faktor situasional luar.

Penelitian ini merupakan pengembangan atas penelitian yang telah dilakukan oleh Fibrianti (2003) dengan menggunakan lima variabel independent, yaitu kepuasan kerja, *self efficacy*, *work locus of control*, *self esteem* dan *self monitoring* terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan komitmen organisasional khususnya dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, penelitian ini bertujuan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional karyawan yang bekerja pada bagian Akuntansi. Penelitian ini belum pernah dilakukan dengan pengujian secara bersamaan antarvariabel kecerdasan emosional dengan variabel-variabel penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian ini perlu dilakukan karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, utamanya pada kondisi saat ini yang menuntut perusahaan memiliki karyawan yang handal dan memiliki komitmen dalam membangun dan mengembangkan perusahaan

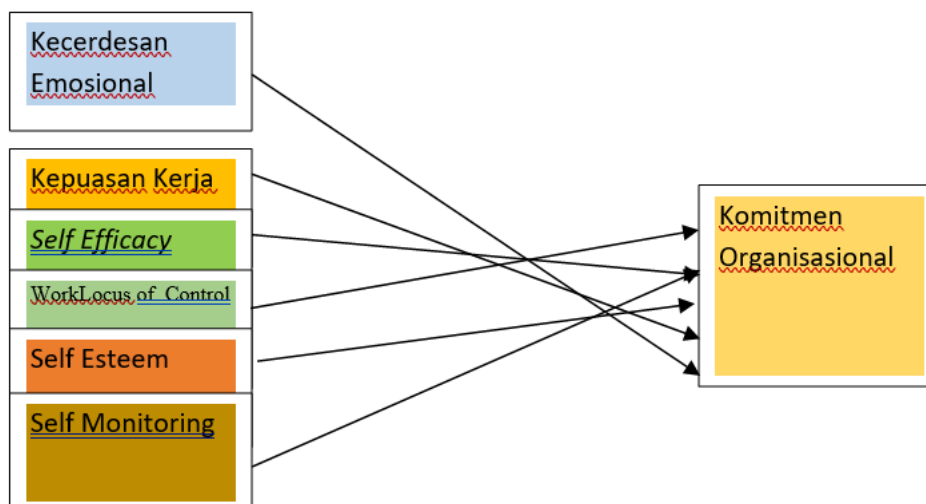
2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan melakukan kuesioner pada karyawan perusahaan yang ada di kota Makassar khususnya pada karyawan yang berhubungan dengan bidang Akuntansi sebagai sampel pada penelitian ini sebanyak 64 orang yang mengisi kuesioner yang dapat diolah. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Instrumen kuesioner yang digunakan pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Sebagai variabel, kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau diri sendiri, perasaan dan emosi orang lain. [8]

Untuk membedakan, memberi informasi, dan membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional memiliki empat indikator, yaitu 1) Kesadaran diri adalah kunci untuk mewujudkan kekuatan dan kelemahan yang terdapat pada diri sendiri. Kesadaran diri membantu individu dalam menangani reaksi emosional dengan baik; 2) Pengendalian diri, kemampuan untuk menjaga emosi negatif dan perilaku impulsif di bawah kontrol, tetap tenang dan tidak terusik bahkan dalam keadaan stres; 3) Kesadaran sosial, kemampuan untuk membaca atau merasakan emosi orang lain dan bagaimana dampaknya pada minat dan kepedulian orang lain terhadap individu tersebut; 4) Pengendalian hubungan, kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing dan menangani emosi orang lain [4].

Variabel kepuasan kerja terdiri atas indikator kepuasan kerja dalam penelitian mengacu pada gaji, promosi, rekan kerja, kepuasan terhadap atasan dan pekerjaan itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Smith [9]. Variabel *work locus of control* diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Rotter (Robbins, 2001:57), dengan alternatif jawaban A dan B. Variabel *self efficacy* diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Ralf dan Matthia (2000) [10]. Kuesioner ini terdiri atas 10 pertanyaan. Variabel *self esteem* diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh

Pierce (Kreitner, 2003:167) [11]. *Self monitoring* menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Lennox dan Snyder. Kuesioner ini terdiri atas 10 pertanyaan, sedangkan untuk variabel komitmen organisasi menggunakan kuesioner untuk mengukur komitmen organisasional dan sub variabelnya menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan oleh Allen dan Mayer (1993) [12], yang terdiri atas 24 pertanyaan. Berikut Gambar 1 gambar kerangka penelitian pada artikel ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner diberikan kepada karyawan yang bekerja di bidang akuntansi pada beberapa perusahaan yang ada di kota Makassar. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 100 eksemplar namun yang kembali hanya 84 dan dapat diolah sebanyak 64 eksemplar. Berikut rekapitulasi hasil pengujian yang telah diolah pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Pengujian

Variabel	Koefisien	p
Konstanta	1,503	
Kecerdasan Emosional	3.001	.004
Kepuasan Kerja	-.548	.586
<i>Work locus of control</i>	.246	.807
<i>Self-efficacy</i>	.494	.623
<i>Self-esteem</i>	1.093	.279
<i>self-monitoring</i>	1.570	.122
R= 0,599		
DW=1.863		

Sumber: Data diolah (2022)

Kecerdasan Emosional Karyawan dan Komitmen Organisasional

Pengujian Hipotesis 1

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.001 > t$ tabel $2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Argon dan Liana (2020) [13] bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang juga menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional (Vitaloka dan Netra, 2019) [14]

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Pengujian Hipotesis 2

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar $0,586 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,426 < t$ tabel 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini tidak sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Argon dan Liana (2020)[15] bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang juga menunjukkan hasil yang berbeda bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Vitaloka dan Netra, 2019)[16]

Work Locus of Control dan Komitmen Organisasional

Pengujian Hipotesis 3

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Work Locus of Control* terhadap komitmen organisasional adalah sebesar $0,807 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,246 < t$ tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh *Work Locus of Control* terhadap komitmen organisasional. Hal ini tidak sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fibrianti (2003) [17] bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Locus of Control* terhadap komitmen organisasional.

Self Efficacy dan Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis 4

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Self-efficacy* terhadap komitmen organisasional adalah sebesar $0,623 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,494 < t$ tabel 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh *Self-efficacy* terhadap komitmen organisasional. Hal ini tidak sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fibrianti (2003) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-efficacy* terhadap komitmen organisasional.

Self-esteem dan Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis 5

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Self-esteem* terhadap komitmen organisasional adalah sebesar $0,279 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,093 < t$ tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh *Self-esteem* terhadap komitmen organisasional. Hal ini tidak sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fibrianti (2003) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-esteem* terhadap komitmen organisasional.

Self-Monitoring dan Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis 6

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Self-Monitoring* terhadap komitmen organisasional adalah sebesar $0,122 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,570 < t$ tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh *Self-Monitoring* terhadap komitmen organisasional. Hal ini tidak sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fibrianti (2003) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-Monitoring* terhadap komitmen organisasional.

Adapun koefisien diterminasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini

Tabel 2. Koefisien Diterminasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.359	.292	.367	1.863

a. Predictors: (Constant), Self Monitoring, Kepuasan Kerja, Work Locus Of Control, Self Efficacy, Kecerdasan Emosional, Self Esteem
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.359. Hal ini berarti pengaruh variabel X1, X2, X3, X4, X5 dan X6 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 35,9%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa diantara variabel independent penelitian ini yakni kecerdasan emosional, kepuasan kerja, work locus of control, Self-efficacy, self-esteem dan self-monitoring namun hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Diharapkan penelitian berikutnya menguji variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada Politeknik Negeri Ujung Pandang telah membiayai pelaksanaan penelitian

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Brown, U.J., III and Kristena P.G. 2000. *Organizational Commitment in Higher Education*. Department of Management and Marketing School of Business, Original Paper, Jackson State University
- [2] Febrianti, Surya. 2003. Pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy*, *work locus of control*, *self esteem* dan *self monitoring* terhadap komitmen organisasional. Tesis. Universitas Gadjah Mada.
- [3] Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Triana. *Jurnal Dinamika Manajemen*
- [4] Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama
- [5] Kilapong, Samuel, 2013. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprima Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado
- [6] Kreitner, R. dan Kenicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*, Buku Satu, Salemba Empat, Jakarta.
- [7] Kristanto, Harris. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.17, No.1. Maret 2015.
- [8] Kuhnen, Camelia M. 2012. Feedback, Self-Esteem, and Performance in Organizations. *MANAGEMENT SCIENCE*
- [9] Mayer, J. P. dan Allen, N.J. 1984. "Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, 372-378.
- [10] Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.2. No.2 September.
- [11] Nawawi, H. H. (2000), *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- [12] Sakti, Permata et al. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah dan Manajemen Bisnis*
- [13] Sapariyah, Rina Ani. 2021. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy And Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. *Jurnal Probank: Jurnal Ekonomi dan Perbankan*.
- [14] Vitaloka dan Netra. 2019. PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *Jurnal Manajemen Unud*