

EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. YEAKIN PLASTIC INDUSTRY BATAM.

Bangun Faozi, Ramon Zamora dan Dini Anggraini

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Emotional Intelligence, Commitment, And Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Yeakin Plastic Industry Batam. Sampling technique used in this study is a saturated sampling, the sample number is same with the total population as 46 responded at QC department of PT. Yeakin Plastic Industry Batam. Types of data sources used are primary data, obtained from the respondents' answers on the questionnaire, and secondary data obtained from the data or documents the PT. Yeakin Plastic Industry Batam, as well as books and journals from previous research. Techniques of data retrieval that is by distributing questionnaires to 46 respondents, and documentation from the company is a brief history, organizational structure, employee data, and others. Data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 20 for Windows.

The study states that (1) partially Emotional Intelligence positive and significant effect on the performance with significant score is $0,001 < 0,05$ (2) Commitment positive and significant effect on the performance of employees with significant score is $0,007 < 0,05$ (3) Job Satisfaction positive and significant effect on employee performance with significant score is $0,001 < 0,05$ (4) Effect of Emotional Intelligence, Commitment, And Job Satisfaction positive and significant effect simultaneously on the performance of employees at PT. Yeakin Plastic Industry Batam with the significant score is $0,000 < 0,05$ on the QC deviation. With the value of adjusted R square of 0.545, in this case shows that the performance of employees affected by variables Emotional Intelligence, Commitment, And Job Satisfaction of 54.5 %. The remaining 45.5% is influenced by other variables which is not included in this research method. With multiple linear regression equation $Y = 2,932 + 0,272 X_1 + 0,313 X_2 + 0,352 X_3$.

Keywords: Emotional Intelligence, Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik organisasi pada institusi pemerintahan maupun organisasi pada perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan berkembang atau tidaknya suatu institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya

manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, melainkan aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan bukan sebagai liability atau beban (*cost*).

Dalam menciptakan kualitas produk yang sesuai dengan standart mitra perusahaan, manajemen PT. Yeakin Plastic Industries Batam selalu berusaha maksimal dalam memberikan pelayanan kepada mitra perusahaan yang bersangkutan, PT. Yeakin Plastic Industries Batam adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufactur yang memproduksi barang setengah jadi guna untuk mensuplay perusahaan-perusahaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri, dalam hal ini PT. Yeakin Plastic Industries Batam tidak hanya memperhatikan kualitas produk dan juga kecanggihan mesin industri yang digunakan, namun juga harus memperhatikan kualitas sumberdaya manusia yang ada didalam lingkungan PT. Yeakin Plastic Industries Batam. Kualitas sumber daya manusia pada umumnya seringkali mengalami naik dan turun didalam bekerja sehari-hari, perlu adanya evaluasi dari pihak manajemen perusahaan untuk mngetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang ada sehingga dapat menciptakan kualitas sumberdaya manusia yang baik secara terus menerus serta dapat menghasilkan produk sesuai dengan standart yang diinginkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. PT.

Yeakin Plastic Industries Batam selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, (Martin, 2000).

Berdasarkan penjelasan dan referensi dari penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul: **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YEAKIN PLASTIC INDUSTRIES BATAM”**.

1.2 Batasan Masalah Penelitian

Mengingat banyaknya variabel yang sama yang membahas tentang Kinerja karyawan, maka permasalahan penelitian ini hanya dibatasi pada variabel kecerdasan emosional, komitmen dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Yeakin Plastic Industries Batam pada divisi *quality control*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen dan Kepuasan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada

- PT. Yeakin Plastic Industries Batam?
2. Apakah Komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Yeakin Plastic Industries Batam?
 3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Yeakin Plastic Industries Batam?
 4. Apakah Kecerdasan Emosional, Komitmen, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Yeakin Plastic Industries Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional pertama kali dipublikasikan pada tahun 1995 oleh seorang dosen psikologi, Daniel Goleman. Pada awal kemunculannya, banyak kalangan yang tertarik dan kemudian terpengaruh dengan berbagai pandangan dalam teori tersebut. Di dalam sejumlah ulasan tentang kecerdasan emosional, dikemukakan kecerdasan emosional jauh lebih penting daripada kecerdasan dan kemampuan intelektual seseorang dalam mempengaruhi kesuksesan hidupnya. Salah satu hal yang mendasari pandangan ini adalah gejolak perasaan sangat mempengaruhi proses berpikir. Misalnya, saat individu sedang marah, konsentrasinya mulai terganggu dan kemudian mempengaruhi proses pengambilan keputusan.

Kecerdasan emosional jika secara tradisional diartikan sebagai kemampuan membaca, menulis, dan berhitung yang merupakan keterampilan kata dan angka yang menjadi fokus di pendidikan formal (sekolah). Kecerdasan emosi atau *Emotional Quotation* (EQ) meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya.

(Goleman, 2009) menyatakan: “Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain” Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Mayer dan Salovey dalam (Makmun Mubayidh, 2006) mendefinisikan bahwa: “Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya”.

Kecerdasan emosi yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang menonjol. Inti kecakapan ini adalah 2 kemampuan yaitu empati adalah dapat memahami perasaan orang lain dan ketrampilan sosial adalah mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik, (Goleman, 2001).

2.1.2 Komitmen

Komitmen merupakan loyalitas individu terhadap organisasi. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada mereka yang

memiliki komitmen rendah. Pengertian komitmen organisasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, (Robbins, 2003) dalam (Koesmono, 2007).
2. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut, (Mathias dan Jackson, 2001) dalam (Koesmono, 2007).
3. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya, (Kreitner dan Kinicki, 2003) dalam (Koesmono, 2007).
4. Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi, (O'Reilly, 2003) dalam (Koesmono, 2007).
5. Komitmen organisasional merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya, (Koesmono, 2007).

Allen dan Meyer dalam (Agil, 2009) mengemukakan tiga komponen model komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment*, merupakan keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Anggota menetap dalam suatu organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan, serta nilai organisasi. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi tempat anggota bekerja.

2. *Continuance commitment*, komitmen anggota yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Pertimbangan ini di dasarkan pada biaya yang akan ditanggung bila anggota keluar dari organisasi. Anggota memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan juga ada tidaknya peluang pekerjaan di luar organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
3. *Normative commitment*, keyakinan individu tentang tanggungjawab moral terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik itu materi maupun nonmateri, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja di definisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang seseorang berkenaan dengan pekerjaannya, (Davis dan Newstrom, 2002).

(Robbins, 2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap

positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. (Mathias dan Jackson, 2006) mengemukakan kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut (Robbins, 2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Menurut (Hasibuan, 2001) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai

dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang didapatkannya.

2.1.4 Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau memiliki kinerja yang tinggi, yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja kerjanya.

Pengertian kinerja menurut para ahli banyak ditemukan di buku-buku manajemen, ataupun di internet yang jadi jalan alternatif mencari judul skripsi.

Berikut beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli: Pengertian kinerja menurut (Ika Agustina, 2010), Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standard, target/sasaran atau criteria yang telah di sepakati bersama. Sedangkan menurut (Vivi ariani dan Soni kurniawan, 2013), kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

(Mashul Akbar Sukamto, 2013) Mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Sedangkan menurut (Yusa Dharmawan, 2011) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada semua karyawan.

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003). Menurut (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. (Hasibuan, 2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Rivai, 2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek/Subjek Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di PT Yeakin Plastic Industry Batam, yang berlokasi di Jl. Gaharu Batamindo Industrial Park, Muka Kuning, Batam.

Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama tiga bulan yaitu bulan Februari sampai dengan April 2017.

3.1.2 Metode dan Jenis Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2015).

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, yaitu metode yang dirangkai atau kumpulan pertanyaan/pernyataan yang disusun secara sistematis dalam daftar pertanyaan/pernyataan, kemudian diberikan kepada responden untuk diisi, kuisisioner diberikan

kepada responden penelitian untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yeakin Plastic Industry Batam.

Kuisisioner disusun dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda dan jumlah pertanyaan/ Pernyataan pada angket adalah 40 butir pertanyaan/ Pernyataan. Skala Likert terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S) dan sangat setuju (SS) yang menyatakan persetujuan terhadap pertanyaan/ Pernyataan yang dikemukakan.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Yeakin Plastic Industry Batam pada divisi *Quality Control*, yang berjumlah 46 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang lebih dikenal dengan sensus yaitu teknik pengambilan sampel yang semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 46 orang, (Sugiyono, 2015).

3.3 Jenis Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan pada kuesioner (pengisian kuesioner) yang digunakan oleh peneliti. Responden yang menjawab kuesioner tersebut adalah karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam pada divisi *Quality Control*.
2. Data Sekunder yaitu data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti, tetapi diperoleh dari data yang diterbitkan oleh perusahaan/ instansi, laporan suatu lembaga, studi kepustakaan, literatur, jurnal penelitian terdahulu, dan majalah yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian. “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati” (Sugiyono, 2015).

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi, lebih banyak digunakan untuk mengamati perilaku orang dan bukan orang seperti proses kerja mesin dan alat-alat. Hasil observasi terstruktur yang menggunakan instrument dengan skala

- likert akan menghasilkan data interval yang bersifat skoring. Sedangkan instrument kecepatan, berat, panjang akan menghasilkan data ratio, (Sugiyono, 2015).
- b. Wawancara adalah teknik penelitian survey dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan ke responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengar atas jawaban, mengamati perilaku, dan merekam semua respon dari yang disurvei, (Creswell, 2012) dalam (Sugiyono, 2015). Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai, Burke Johnson; (Larry Cristense, 2004) dalam (Sugiyono, 2015).
- c. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti, (Creswell, 2012) dalam (Sugiyono, 2015). Kuisisioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuisisioner, (Larry Cristense, 2004) dalam (Sugiyono, 2015).
- d. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data secara tertulis atau data yang sudah tersedia di tempat penelitian seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, data-data yang berhubungan dengan data penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik yaitu Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Bentuknya antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan sebagainya.

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengumpulan data tidak akan mencapai tujuannya apabila alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak valid dan reliabel karena instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable, (Sugiyono, 2015).

a. Uji Validitas

(Arikunto, 2006) mengemukakan bahwa validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan validitas angket adalah rumus korelasi *pearson product moment*, (Agung Edy Wibowo, 2012), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

n : Jumlah responden

Kriteria penentuan validitas suatu instrumen dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan

r_{tabel} , jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. **b. Uji Reliabilitas**

Menurut (Muhidin dan Abdurahman, 2007) “suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat”. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, maksudnya adalah pengujian dilakukan dengan cara mengujikan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. “Pengujian reliabilitas dengan teknik *Alfa Cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/essay”, (Sugiyono, 2015). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus

Alfa Cronbach.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen k =
 mean kuadrat antara subyek $\sum s_i^2 =$
 mean kuadrat kesalahan $s_t^2 =$ varians
 total

Rumus untuk varians total dan varians item adalah sebagai berikut:

$$s_t^2 = \frac{\sum xt^2}{n} - \frac{(\sum xt)^2}{n^2}$$

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana:

JK_i = jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = jumlah kuadrat subyek

Jika hasil r_i dikonsultasikan dengan nilai tabel *r product moment* dengan $dk = N-1$ dan signifikan 5% maka kesimpulan diperoleh dengan membandingkan r_i dengan r_{tabel} .

Keputusannya jika $r_i \geq r_{tabel}$ berarti instrumen reliabel, dan jika $r_i < r_{tabel}$ berarti instrumen tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengerjaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Bila data tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Untuk itu sebelum peneliti menggunakan teknik statistik parametris sebagai analisisnya, maka peneliti harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dengan program SPSS versi 2.0 dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu

pendekatan *kolmogorov smirnov* , pendekatan histogram, pendekatan grafik. **b. Uji**

Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas, (Ghozali, 2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 2.0, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2005).

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (kecerdasan emosional, komitmen, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Regresi berganda berguna untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Batam.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus Regresi Berganda sebagai berikut, (Riduwan, 2012) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana: Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta b

: Koefisien x_1 : Kecerdasan

Emosional x_2 : Komitmen

x_3 : Kepuasan Kerja

3.5.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial, (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka *probabilitas signifikansi*, yaitu:

1. Apabila *probabilitas signifikansi* $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila *probabilitas signifikansi* $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji statistik F)

Dalam penelitian ini , uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, komitmen, dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, komitmen, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, (Ghozali, 2005). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel

terikat amat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yeakin Plastic Industry Batam, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, terbukti dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,572 >$ dari t_{tabel} 1.679 dan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yeakin Plastic Industry Batam.
2. Berdasarkan hasil uji t, terbukti dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,849 >$ dari t_{tabel} 1.679, dan signifikansi $0.007 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yeakin Plastic Industry Batam.
3. Berdasarkan hasil uji t, terbukti dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,432 >$ dari t_{tabel} 1.679, dan signifikansi $0.001 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yeakin Plastic Industry Batam.
4. Berdasarkan hasil uji F, dibuktikan dari nilai F hitung = $18.942 >$ dari F tabel = 3,200, dengan tingkat signifikansi $0.000 <$ dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yeakin Plastic Industry Batam. Empat kesimpulan tersebut adalah jawaban dari keempat hipotesis yang telah penulis analisa dalam penelitian ini. Bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen, dan Kepuasan Kerja secara individu (parsial) dan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeakin Plastic Industry Batam. Adapun pengaruh ketiga variabel tersebut (Kecerdasan Emosional, Komitmen, dan Kepuasan Kerja) adalah sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Seperti variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan lain-lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan adalah, sebagai berikut:

1. Karena kecerdasan emosional merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu pihak perusahaan dituntut untuk mampu mengarahkan kepada seluruh karyawan agar senantiasa menjadi pribadi yang mengerti akan kondisi pada lingkungan kerja sehingga setiap pekerjaan yang ada akan terselesaikan dengan baik, efektif dan efisien serta dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi.
2. Bagi seluruh Manajemen dan Karyawan PT. Yeakin Plastic Industry Batam diharapkan dapat meningkatkan Komitmennya kepada perusahaan, mempertahankan kebiasaan, sifat, perilaku kerja yang sudah baik dan selalu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

3. Kepuasan kerja akan semakin dirasakan oleh karyawan apabila karyawan tersebut menikmati proses disetiap pekerjaan yang dilaksakannya setiap hari dan mendapatkan imbalan yang setimpal dengan pengorbanan yang dilakukannya.
4. Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan dapat melakukan perbaikan- perbaikan atau penambahan dari kekurangan atau keterbatasan penelitian ini. Penelitian melibatkan objek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 46 orang, dapat dikatakan belum dapat menggunakan responden keseluruhan jumlah karyawan yang ada. Diharapkan di penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden lebih banyak lagi atau keseluruhan karyawan (populasi).

DAFTAR PUSTAKA

- Boyatzis, R., Goleman, Daniel & Rhee, K. 2000. *Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI)*. In R. Bar-On and J.D.A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: JosseyBass.
- Edy Wibowo Agung. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media.
- Goleman, Daniel. 2009. *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2001. *Emotional intelligence untuk mencapai puncak prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K.W. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara.
- Inten Damaryanthi P.S dan Sagung Kartika Dewi, 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016:790-820 ISSN : 23028912.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. Irwin McGraw-Hill.

_____ Pengertian Sumberdaya Manusia. Diperoleh 7 Januari 2017 dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia>.

Nasution, A. P., Wibowo, E. A., Hakim, L., Firdaus, R., Ramdani, R., & Syamsi, F. (2017). *Survey Atribut Kepuasan Pelanggan Bright PLN Kota Batam Tahun 2016*. *OPINI*, 1(5).

Putu Yudha Asteria Putrid dan Made Yenni Latrini, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 5.3 (2013):627-638.

Prof. Dr. Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/ R&D)*, Alfabeta, Bandung.

Rahmi, B. Maptuhah. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja* (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). Tesis diterbitkan 2013. Denpasar: Program Magister (S-2) pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar.

Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sahertian, Pieter. 2010. "Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12 (2), h: 156169.

Ticoalu, Linda Kartini. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal EMBA*, 1 (4), h: 782790.

Triana Fitriastuti, 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. *JDM Vol. 4, No. 2, 2013*, pp: 103-114.

Ukhriyawati, C. F. (2016). *Analysis Performance Of Equity Mutual Funds At Indonesians Capital Market According To Sharpe, Treynor And Jensen Methods*. *DIMENSI*, 1(2).

Yahya, Khulida Kirana., Mansor, Fairuzah Zaharos, and Warokka, Ari. 2012. *An Empirical Study on the Influence of Perceived Organizational Support on Academic Expatriates' Organizational Commitment*. *Journal of Organizational Management Studies*, h: 1-14.

Zein, T. (2016). *Kebijakan Pemasaran Produk Pipa Wavin Pada Toko Gunung Kawi Di Batam Yang Ditinjau Dari Sudut Bauran Pemasaran*. *DIMENSI*, 2(3).