AN NUQUD
Journal of Islamic Economics
P-ISSN 2828-4305 E-ISSN 2828-4283
Vol. 4 No. 1 Juli 2025 https://jurnal.iuqibogor.ac.id/index.php/annuqud

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH

Muhammad Farhan Nizhami[1], Tarmizi Gadeng[2], Suryani Murad[3]
Universitas Muhammdiyah Aceh[123]
muhammadfarhannizhami30@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 42 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (*path analyzing*) pada tingkat Kepuasan Kerja 95% (α = 0,05). Hasil penelitian menunjukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi. Parsial karena pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi yang pada Mediasi oleh Kepuasan Kerja. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional mampu meningkatkan kecerdasan emosional karena kepuasan kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola emosi negatif dengan lebih efektif, sehingga pegawai lebih jarang merasa stres atau tertekan di tempat kerja.
Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of Emotional Intelligence on Organizational Commitment through Job Satisfaction among employees at Meuraxa Health Center, Banda Aceh City. The sample size of this study consists of 42 respondents. Data were collected through questionnaires and documentation study. Data processing was conducted using quantitative data analysis techniques. Statistical tools used to test the functional relationship between dependent variables (bound variables) and independent variables (free variables) are path analysis at a 95% Job Satisfaction level. The results show that Emotional Intelligence has an effect on Organizational Commitment at Meuraxa Health Center, Banda Aceh City. Emotional Intelligence directly affects Job Satisfaction among employees at Meuraxa Health Center, Banda Aceh City. Job Satisfaction significantly affects Organizational Commitment among employees at Meuraxa Health Center, Banda Aceh City. Emotional Intelligence significantly affects Organizational Commitment at Meuraxa Health Center, Banda Aceh City through Job Satisfaction as a mediating variable. Partially, the direct effect of Emotional Intelligence on Organizational Commitment is greater than the indirect effect of Emotional Intelligence on Organizational Commitment mediated by Job Satisfaction. The implication of this research is that emotional intelligence can enhance emotional intelligence through job satisfaction. Employees with high emotional intelligence can manage negative emotions more effectively, so they are less likely to feel stressed or pressured at work.
Keywords: *Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam organisasi yang sangat penting, karena mereka adalah pilar utama dan penggerak dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Sebuah organisasi hanya dapat berfungsi secara efektif jika didukung oleh SDM yang kompeten (Rachman et al., 2024). Manajemen SDM sebagai kebijakan dan praktik yang mencakup perekrutan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian pegawai, berperan penting dalam menentukan kualitas pegawai yang menduduki posisi manajerial (Nufus et al., 2024). Di instansi pemerintah, SDM adalah sekelompok individu yang mengabdi pada kepentingan negara sebagai pegawai negeri atau aparatur sipil negara (ASN). ASN memegang peranan sentral dalam pencapaian program pembangunan, terutama dalam bidang pelayanan publik. Tujuan, misi, dan program kerja yang dijalankan oleh Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sangat bergantung pada peran ASN di instansi tersebut. Oleh karena itu, ruang lingkup manajemen SDM tidak hanya terbatas pada seleksi pegawai dan administrasi penggajian, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Isnaini & Affiani, 2019). Pegawai memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, sebab mereka bertindak sebagai elemen yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar sumber daya fisik yang dimiliki oleh organisasi, seperti modal dan peralatan. Kinerja pegawai menjadi elemen yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, kerjasama yang baik antara pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung sangat dibutuhkan. Berbagai cara dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasinya, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai, yang berhubungan erat dengan kinerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan merasa terikat pada organisasi tempatnya bekerja. Seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi dan akan mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor yang timbul dalam organisasi. Pegawai yang tetap bertahan meski merasa tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan bahwa komitmennya terhadap organisasi tetap tinggi. Komitmen ini dapat memperkuat hubungan pegawai dengan organisasi, meskipun terdapat ketidakpuasan dalam aspek lain (Wiratama, 2022).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memonitor perasaan dan emosinya, baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran dan tindakannya (Sumarini, Kusuma, & Prayoga, 2022). Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik akan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan. Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki kecerdasan emosional akan kesulitan dalam mengelola emosinya, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan dalam instansi untuk menjaga produktivitas dan kualitas kerja pegawai (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019). Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Pegawai yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan mencapai kematangan psikologis dan sulit untuk berkembang dalam karirnya. Sebaliknya, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki catatan kehadiran

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

yang baik, serta lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja juga memiliki dampak positif bagi organisasi, karena terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Persepsi pegawai terhadap seberapa baik pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka akan menentukan tingkat kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada 23 November 2023 terhadap 12 pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, ditemukan bahwa permasalahan kecerdasan emosional seringkali mencakup kesulitan dalam mengenali dan mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Selain itu, pegawai juga mengalami kesulitan dalam mengatur emosinya dalam situasi yang menantang, seperti saat melayani masyarakat atau pasien. Hal ini menjadi salah satu kendala bagi pegawai dalam meningkatkan kecerdasan emosional mereka, yang pada gilirannya memengaruhi komitmen dan kepuasan kerja mereka. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu fenomena yang sering terjadi di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Ketika pegawai merasa bahwa kontribusinya tidak diakui atau dihargai, baik oleh atasan maupun rekan kerja, hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir juga menjadi faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Dalam beberapa kasus, beban kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi juga dapat menciptakan ketidakpuasan di antara pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai di lingkungan Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana individu mengikatkan dirinya pada suatu organisasi dan berusaha keras untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Purba (2019:72) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Komitmen ini mencerminkan tingkat pengikatan individu terhadap organisasi, yang terlihat dari besarnya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. Sari (2019:2) menambahkan bahwa komitmen organisasi juga melibatkan pegawai yang bersedia menambah usaha dan pengorbanan demi kebaikan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya sekedar hubungan formal, tetapi juga emosional dan pribadi antara individu dengan organisasi yang bersangkutan.

Husin (2019:2) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi serta tekadnya untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, memperlihatkan minat untuk setia dalam organisasi meskipun ada alternatif lain yang menarik. Sari (2019:3) juga menyebutkan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi,

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

meskipun terdapat kekesalan minor. Mereka cenderung lebih bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha lebih dalam pekerjaan.

Secara umum, komitmen organisasi mencerminkan hubungan psikologis antara individu dan organisasi. Herlambang (2019:6) menjelaskan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan sejauh mana individu merasa terikat pada organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Walaupun ada perbedaan sifat dari tiap bentuk komitmen, kesamaan dari semua bentuk tersebut adalah kesediaan individu untuk berusaha demi kelangsungan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di antaranya adalah faktor personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan pengalaman kerja. Sopiah (2019:163) menyatakan bahwa faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berperan besar dalam membentuk komitmen individu terhadap organisasi. Selain itu, karakteristik pekerjaan seperti tantangan, konflik peran, dan kesulitan dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai. Faktor lainnya adalah struktur organisasi yang mencakup ukuran dan bentuk organisasi, tingkat sentralisasi atau desentralisasi, serta peran serikat pekerja dalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2018:78), faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi mencakup usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, peran individu dalam organisasi, dan lingkungan kerja. Usia dan masa kerja berkolerasi positif dengan komitmen; semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi komitmennya. Selain itu, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin memiliki harapan yang lebih besar terhadap organisasi, yang jika tidak terpenuhi dapat menurunkan tingkat komitmennya. Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi sikap pegawai terhadap organisasi, karena suasana yang menyenangkan dapat meningkatkan komitmen. Edison dan Komariyah (2018:84) juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain faktor logis, lingkungan, harapan, dan ikatan emosional. Faktor logis menunjukkan bahwa karyawan akan bertahan dalam organisasi karena alasan praktis, seperti jabatan yang strategis atau penghasilan yang memadai. Faktor lingkungan mencakup suasana kerja yang menyenangkan, penghargaan terhadap karyawan, serta peluang untuk berinovasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, faktor harapan mencakup adanya kesempatan karier yang luas dan sistem yang transparan untuk meraih posisi yang lebih tinggi. Faktor ikatan emosional juga sangat penting, di mana karyawan merasa terikat dengan organisasi karena adanya hubungan kekeluargaan atau jasa yang diberikan organisasi terhadap kehidupan pribadi karyawan. Menurut Meilitha (2019:4) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut: a) Keterlibatan moral, b) Keterlibatan kalkulatif, c) Keterlibatan alternatif, d) Bertanggung jawab, e) Konsisten.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain, serta menggunakan emosi tersebut untuk mencapai tujuan yang produktif dan meraih kesuksesan. Firdaus, Wispandono, dan Buyung (2019) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam menghadapi permasalahan diri sendiri dan orang lain, serta menjaga emosi dengan baik. Rivai dan Sagala (2018:82) lebih lanjut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

melibatkan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta menjaga hubungan baik dengan orang lain. Patton (2018:11)

menambahkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif guna mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas. Wibowo (2019:4) juga menggarisbawahi pentingnya kemampuan untuk memahami, mengelola, dan mengatur emosi diri dan orang lain dalam membangun hubungan yang baik.

Kecerdasan emosional bukan hanya berkaitan dengan pengelolaan emosi individu, tetapi juga mencakup pemahaman yang mendalam tentang perasaan diri sendiri dan orang lain. Octavia, Hayati, dan Karim (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan psikologis untuk memahami dan menggunakan informasi emosional, yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui pengalaman hidup. Kecerdasan emosional juga mencakup kemampuan untuk menjaga emosi dengan baik, mengendalikan diri, dan menjadi contoh yang baik bagi orang lain, seperti yang dikemukakan oleh Nani dan Makaroh (2021). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Menurut Casmini (2018:23-24), faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua kategori utama: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi faktor yang ada dalam diri seseorang, seperti sistem saraf pengatur emosi atau otak emosional, yang berperan penting dalam pengelolaan emosi. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari luar diri individu, seperti pengaruh perorangan atau kelompok yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menghadapi emosinya.

Selain itu, Octavia, Hayati, dan Karim (2020) juga mengidentifikasi beberapa dimensi yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Salah satunya adalah *Self Emotion Appraisal* (SEA), yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali suasana hati diri sendiri dan mengekspresikan emosinya dengan tepat. Dimensi lainnya adalah *Others Emotion Appraisal* (OEA), yang mencakup kemampuan individu untuk merasakan dan memahami emosi orang lain. Individu yang memiliki kemampuan OEA yang tinggi cenderung lebih sensitif terhadap perasaan orang lain, yang berkontribusi pada pengelolaan hubungan yang lebih baik. Kemampuan untuk mengelola dan menggunakan emosi juga berperan penting dalam kecerdasan emosional. Salah satu dimensi yang relevan adalah *Use of Emotion* (UOE), yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk menggunakan emosinya secara konstruktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas. Regulasi emosi (*Regulation of Emotion*/ROE) juga sangat penting, yaitu kemampuan individu untuk mengatur emosi diri sendiri, serta kemampuan untuk cepat pulih dari tekanan psikologis dan tantangan emosional yang dihadapi (Octavia, Hayati, & Karim, 2020). Kecerdasan emosional yang baik memungkinkan individu untuk menghadapi situasi dengan lebih tenang dan efektif, yang berdampak pada kinerja dan hubungan sosial yang lebih baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2018:82) kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyeleasaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah, indikatornya sebagai beikut: a) Kesadaran diri, b) Pengaturan diri, c) Motivasi, d) Empati, e) Keterampilan social.

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan positif atau negatif terhadap berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Hartatik (2018:225) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan sebagainya. Jika seorang individu merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan menunjukkan sikap positif, sebaliknya, ketidakpuasan akan tercermin dalam sikap negatif terhadap pekerjaan. Menurut Wijono (2018:97), kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang muncul sebagai hasil dari persepsi individu dalam menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhan yang penting bagi dirinya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, bergantung pada sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai dan keinginan pribadi.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi pekerjaan itu sendiri maupun dari individu yang mengalaminya. Dewi (2019:19) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima, dan faktor fisik serta psikologis dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. Sebaliknya, jika aspek pekerjaan tersebut tidak memenuhi harapan individu, maka tingkat kepuasan akan rendah. Mangkunegara (2018:118) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang bisa positif atau negatif, tergantung pada faktor-faktor yang ada di tempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam dan bersifat individual. As'ad (2018:104) mengungkapkan bahwa faktor-faktor ini dapat berbeda-beda tergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor tersebut meliputi hubungan yang harmonis antara pegawai dan perusahaan, pengurangan kejenuhan dalam bekerja, serta pengalaman individu yang mempengaruhi sikap dan kebahagiaannya secara umum. Badriyah (2019:241) mengidentifikasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan, penyelia dan komunikasi, serta jenis pekerjaan yang dijalani. Pekerja yang merasa dihargai dan dihormati oleh penyelia mereka, serta yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan menarik, cenderung akan merasa lebih puas.

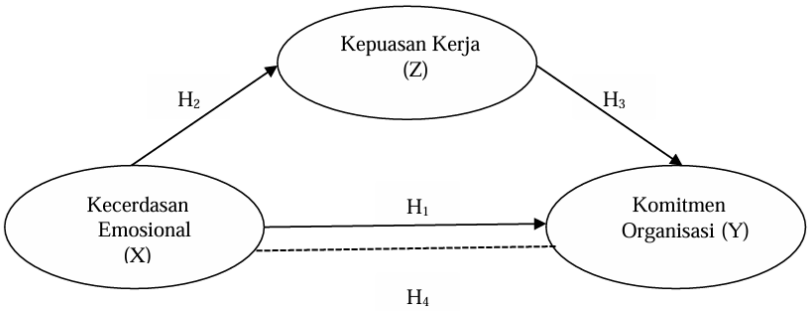
Menurut Mangkunegara (2018:114), ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, di antaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, dan gaji. Kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan sangat penting bagi pegawai dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Keamanan kerja juga berperan besar, karena pegawai yang merasa aman cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Gaji, meskipun penting, tidak selalu menjadi faktor utama dalam kepuasan kerja, karena seringkali kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang lebih substansial, seperti lingkungan kerja dan hubungan antar pegawai.

Faktor lainnya yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi yang efektif, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang baik, termasuk tempat kerja yang nyaman, ventilasi yang baik, dan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Aspek sosial dalam pekerjaan, meskipun sulit diukur, juga merupakan faktor yang penting dalam

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

menentukan tingkat kepuasan kerja. Komunikasi yang lancar antara pegawai dan manajemen serta fasilitas yang disediakan, seperti cuti, dana pensiun, dan perumahan, turut mendukung terciptanya rasa puas di tempat kerja (Mangkunegara, 2018:114). Semua faktor ini bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Menurut Dewi (2019:19), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, antara lain; a) *The work itself* (pekerjaan itu sendiri), b) *Pay* (gaji), c) *Supervision* (atasan), d) *Co-worker* (rekan kerja), e) *Working condition* (kondisi kerja)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H_1: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
H_2: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
H_3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
H_4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, dengan objek penelitian yang terdiri dari seluruh pegawai Puskesmas tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data secara statistik. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif, yang mengukur nilai variabel mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisioner tertutup yang disebarkan kepada 42 pegawai Puskesmas Meuraxa, yang semuanya dijadikan sampel dengan teknik *sampling* jenuh atau sensus. Data yang diperoleh melalui kuesioner ini akan diukur dengan skala Likert yang memiliki lima tingkat jawaban untuk memudahkan analisis kuantitatif.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan, sumber data utama berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden dan dokumentasi terkait. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai artikel dan sumber internet yang mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data utama menggunakan kuisioner, yang telah dikonsultasikan dengan responden sebelumnya untuk memastikan kalimat-kalimat dalam kuesioner dipahami dengan baik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

skala *Likert* untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuisioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diuji dalam penelitian ini. Uji yang digunakan antara lain adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Selanjutnya, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan instrumen penelitian dapat mengukur dengan akurat dan konsisten. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Selain itu, uji Sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh mediasi dalam model analisis jalur signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

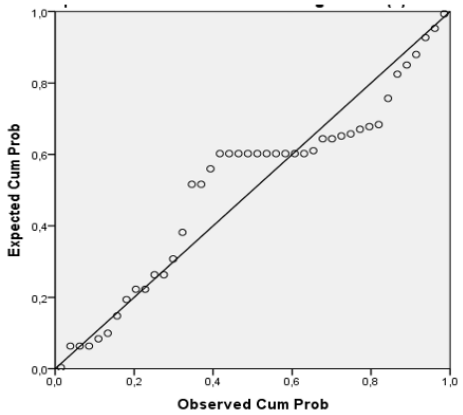
Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen penelitian (kuesioner) sebagai alat ukur yang digunakan. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai kritis korelasi *product moment*, yaitu 0,304 dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian yang lebih mendalam.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan metode *internal consistency*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian dapat dianggap reliabel. Variabel Komitmen Organisasi (0,841), Kecerdasan Emosional (0,757), dan Kepuasan Kerja (0,940) menunjukkan tingkat kehandalan yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* mereka mendekati angka 1, yang sesuai dengan standar reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk melanjutkan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik *Normality Probability Plot* (P-P Plot)
Sumber: Data primer diolah, 2024

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Berdasarkan Gambar 2 di atas, data menunjukkan indikasi normal karena titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi berdasarkan variabel independen

Hasil Uji Multikolineritas

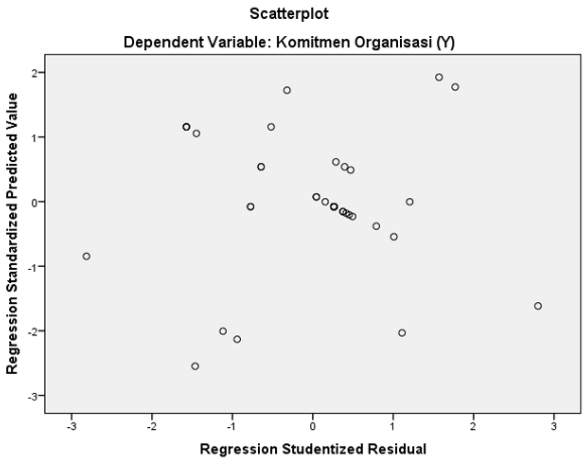
Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,901	1,110	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,901	1,110	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen dengan nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 3 di atas, hasil uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,335	0,395		0,850	0,400
Kecerdasan emosional	0,902	0,098	0,825	9,241	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,825				
R Square	0,681				
F Hitung	85,388				
Sig	0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linier Y = 0,825X yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kecerdasan emosional (X) akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,825 pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,825 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, dengan keeratan hubungan sebesar 82,5%. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681 mengindikasikan bahwa 68,1% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,115	1,304		0,855	0,398
Kecerdasan emosional	0,675	0,083	0,314	2,09	0,043
Koefisien korelasi [R]	0,314				
R Square	0,099				
F Hitung	4,387				
Sig	0,043				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh persamaan regresi linier Z = 0,314X yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kecerdasan emosional (X) akan meningkatkan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,314 pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,314 menunjukkan adanya hubungan positif yang tergolong lemah antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, dengan keeratan hubungan sebesar 31,4%. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,099 mengindikasikan bahwa hanya 9,9% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kecerdasan

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

emosional, sedangkan sisanya 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	3,317	0,424		11,239	0,000
Kepuasan kerja	0,170	0,037	0,335	2,249	0,030
Koefisien korelasi [R]	0,335				
R Square	0,112				
F Hitung	5,060				
Sig	0,030				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh persamaan regresi linier Y = 0,335Z yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kepuasan kerja (Z) akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,335 pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,335 menunjukkan adanya hubungan positif namun lemah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dengan keeratan hubungan sebesar 33,5%. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,112 mengindikasikan bahwa hanya 11,2% variasi komitmen organisasi dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan 88,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,288	0,399		0,721	0,475
Kepuasan kerja (Z)	0,043	0,048	0,084	0,890	0,379
Kecerdasan emosional (X)	0,873	0,103	0,799	8,469	0,000
Koefisien korelasi	0,829				
Adjusted R Square	0,671				
F Hitung	42,869				
Sig	0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda Y = 0,084X + 0,799Z yang menunjukkan bahwa baik kecerdasan emosional (X) maupun kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Koefisien regresi 0,084 untuk kepuasan kerja dan 0,799 untuk kecerdasan emosional menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

komitmen organisasi jauh lebih besar dibanding kepuasan kerja. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,829 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel independen terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,671 mengindikasikan bahwa 67,1% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama, sedangkan 32,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Hasil Uji Mediasi

Tabel 6. Hasil Uji Mediasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,115	1,304		,855	,398
	Kecerdasan emosional (X)	,675	,083	,314	2,094	,043

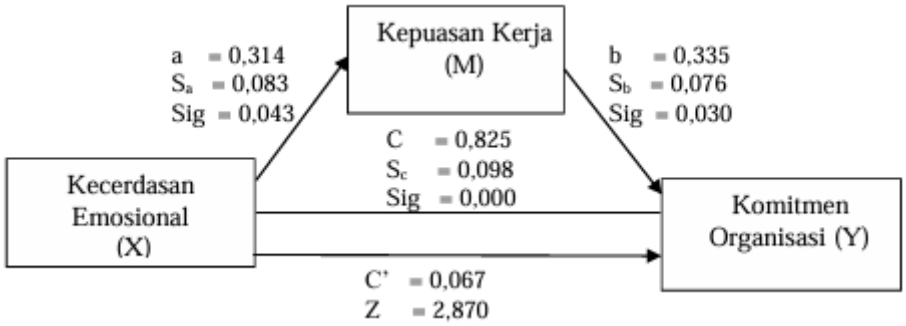
A. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Z)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,288	,399		,721	,475
	Kepuasan kerja (Z)	,043	,048	,084	,890	,379
	Kecerdasan emosional (X)	,873	,103	,799	8,469	,000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 di atas, Hasil regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,314 dan standar error 0,083. Sementara itu, kepuasan kerja juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien 0,799, standar error 0,103, dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan model tersebut, dapat dibentuk diagram jalur yang menggambarkan hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel.



Gambar 4. Model Persamaan Jalur

Sumber: Data primer diolah, 2024

Model di atas merupakan hasil analisis jalur (*path analysis*) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, serta diuji menggunakan uji Sobel secara manual. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur dan *Sobel Test*

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi (ρ_1)	X-Y	0,825	0,000
2	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja (ρ_2)	X-Z	0,314	0,043
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (ρ_3)	Z-Y	0,335	0,030
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja	X-Z-Y	0,067	0,004
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,930	0,000
Sobel Test			2,87077897	0,004
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 di atas, pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (0,314) lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya (0,825), dengan nilai Z = 2,87 > 1,96 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi termediasi untuk melihat pengaruh antar variabel dan menguji signifikansi koefisien beta (β), baik langsung maupun melalui variabel mediasi. Model ini mengukur pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, pengaruh terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Analisis menggunakan nilai standardized untuk menghilangkan perbedaan satuan antar variabel sehingga hasilnya dapat diperbandingkan secara objektif, di mana semakin besar nilai β mendekati 1, maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi	0,825	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja	0,314	0,043	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	0,335	0,030	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja	0,067	0,004	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Data primer diolah, 2024

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (β = 0,825; p < 0,05); (2) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (β = 0,314; p < 0,05); (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (β = 0,335; p < 0,05); dan (4) Kecerdasan emosional juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (β = 0,067; p < 0,05), yang menunjukkan adanya partial mediasi, di mana pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar para pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban, serta mengembangkan kecerdasan emosional melalui kepedulian terhadap pekerjaan dan keterampilan sosial, seperti berbagi pengalaman dengan rekan kerja. Di sisi lain, pimpinan Puskesmas diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dengan menunjukkan sikap adil kepada seluruh pegawai, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja dan komitmen organisasi secara menyeluruh

REFERENSI

Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Dewi, I. S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang).* Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Firdaus, A., Moh W., & Helmi B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *EcoEntrepreneurship 5* (1): 17–32.

Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Herlambang, A. L. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(1), 1-9.

Husin (2019). Pengaruh Variabel Personal, Organisasi, Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14* No. 1.

Isnaini, L., & Affiani, M. (2019). Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *4*(1), 118-130.

Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Meilihta, Amanda. (2019) Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara.*

Nani, D. A., & Makaroh, E. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam, 2*(1), 27-50.

Nufus, E. A. B., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2024). Strategi dan pendekatan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, *6*(2), 183-200.

Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 16*(2), 130-144.

Patton, P. (2018). *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja,* (Alih Bahasa: Zaini Dahlan). Jakarta: Pustaka Delaprata.

Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2019). *Dilema Etik & Pengambilan Keputusan Etis*. Jakarta. EGC.

Rachman, A., Patutie, E., Darmini, N. K., Hasan, R., & Hinta, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Tohar Media.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sari, Fransiska (2019). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasi Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.

Sopiah. (2019). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.

Sumarini, N. L., Kusuma, G. A., & Prayoga, M. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadao Kinerja Tenaga Harian Lepas. *Jurnal EMAS, 3*(6), 23-34.

Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Kencana

Wiratama, R. A. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung* (Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar)

Creative Commons Attribution 4.0 International License.