



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 5199-5213

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Kecerdasan Emosional Pemoderasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pasaman

Aan Afrinaldi^{1✉}, Tun Huseno²

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: aanafinaldi@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisa Kecerdasan Emosional Pemoderasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pasaman. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta mengetahui dan menganalisa apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian adalah seluruh aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pasaman yang berjumlah 92 orang. Sampel penelitian ini menggunakan Teknik *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket melalui google form. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Budaya organisasi dan kepuasan Kerja merupakan salah satu elemen kunci untuk meningkatkan komitmen organisasi. Dalam melaksanakan tugas bagi seorang anggota Satpol PP harus dituntut bekerja dengan cara yang humanis oleh karena itu mengelola kecerdasan emosional menjadi landasan bagi anggota Satpol PP untuk bekerja. Maka dari itu penting bagi penulis menganalisis Kecerdasan emosional memoderasi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif untuk memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan pada Satpol PP Kabupaten Pasaman. Kecerdasan emosional tidak memoderasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kabupaten Pasaman

Artinya *kecerdasan emosional* tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kabupaten Pasaman.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*

Abstract

The purpose of this study is to find out and analyze Emotional Intelligence, Organizational Culture Moderation, and Job Satisfaction Towards Organizational Commitment in the Pasaman Regency Pamong Praja Police Unit. To find out and analyze whether emotional intelligence moderates the influence of organizational culture on organizational commitment and to find out and analyze whether emotional intelligence moderates the influence of job satisfaction on organizational commitment. The research population is all apparatus in the Pasaman Regency Pamong Praja Police Unit (Satpol PP) which totals 92 people. The sample of this study uses the total sampling technique where the entire population is used as a research sample. The data used is primary data, namely by distributing questionnaires/questionnaires through google forms. The data analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). Organizational culture and job satisfaction are one of the key elements to increase organizational commitment. In carrying out duties for a member of Satpol PP, it must be required to work in a humane way, therefore managing emotional intelligence is the basis for Satpol PP members to work. Therefore, it is important for the author to analyze emotional intelligence, moderate organizational culture, and job satisfaction with organizational commitment to Satpol PP Pasaman Regency. The results of the study showed that the variables of organizational culture and job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment. Emotional intelligence has a positive influence on moderating the relationship between organizational culture and organizational commitment but is not significant in the Satpol PP of Pasaman Regency. Emotional intelligence does not moderate job satisfaction on organizational commitment to Satpol PP Pasaman Regency This means that emotional intelligence cannot strengthen or weaken the influence of job satisfaction on organizational commitment to Satpol PP Pasaman Regency.

Keywords: *Emotional Intelligence, Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja yang disingkat Satpol PP, adalah unit dari Pemerintah Daerah yang bertugas menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 255. Tugas utama Satpol PP adalah

membantu kepala daerah dalam menciptakan kondisi yang aman dan tertib, sehingga pemerintahan dapat berfungsi dengan baik dan masyarakat dapat beraktivitas dengan nyaman.

Selain menegakkan Perda, Satpol PP juga bertanggung jawab menegakkan kebijakan lain dari pemerintah daerah, termasuk peraturan kepala daerah. Sebagai bagian dari perangkat daerah, Satpol PP memiliki peran penting dalam memperkuat otonomi daerah dan pelayanan publik. Untuk memastikan Satpol PP dapat menjalankan tugasnya dengan efektif, khususnya dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah serta menjaga ketertiban umum dan ketentraman, diperlukan peningkatan sumber daya manusia.

Untuk memenuhi harapan masyarakat terkait upaya perlindungan dan ketertiban, Satpol PP memiliki tugas penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yang memerlukan dukungan sumber daya manusia yang optimal. Keberadaan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah sangatlah krusial, karena pegawai berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan instansi. Setiap organisasi pada dasarnya ingin berkembang dan maju. Pegawai memiliki peran vital dalam merealisasikan visi dan misi organisasi. Menyadari pentingnya peran pegawai, sebuah organisasi berusaha memberdayakan mereka secara optimal menurut Simamora (Prastiwi & Yuniasanti, 2014).

Susunan Kepegawaian salah satu perangkat pendukung dalam kelancaran tugas-tugas pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaman sebagai kekuatan (Strengths) yaitu tersedianya sumber daya dan aparatur yang terdiri dari:

Tabel 1. Jumlah dan Keadaan Pegawai

No.	Unit Kerja	Jumlah
1. 2.	Kepala Satpol PP dan Damkar	1 orang
3.	Sekretariat	4 orang
4.	Bidang Tibumtranmas	7 orang
5.	Bidang Linmas dan Gak Perda	6 orang
	Anggota Kontrak/Non ASN	74 orang
	Jumlah	92 orang

Sumber daya manusia adalah elemen penting yang diperlukan oleh setiap organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan tenaga kerja profesional yang dapat memajukan organisasi. Aset paling berharga bagi sebuah

organisasi yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah tenaga kerjanya, karena mereka berperan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan (Trianto & Sugiharto, 2010). Sumber daya manusia juga dianggap sebagai penggerak utama dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya organisasi (Bangun et al., 2017).

Jika sebuah organisasi tidak memiliki sumber daya yang kuat, organisasi tersebut tidak akan beroperasi dengan baik, karena sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan setiap organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan komitmen organisasi dari setiap karyawan. Komitmen ini mencerminkan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaannya.

(Faisal & Rehman, 2012) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu tujuan utama dalam upaya organisasi mempertahankan karyawannya. Amiruddin (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan antara individu dan organisasi yang mencakup nilai-nilai serta tujuan organisasi. Setiap organisasi harus selalu mempertahankan komitmen organisasinya, karena komitmen adalah elemen penting yang ada dalam diri setiap karyawan (Auda, 2016).

Pada Satpol PP Kabupaten Pasaman sebanyak 80,4 % pegawainya adalah tenaga kontrak tentunya komitmen dari pegawai tersebut akan sangat berbeda dengan pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Satpol PP Kabupaten Pasaman menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dari anggota Satpol PP yang berstatus Non ASN sangat tinggi, hal ini disebabkan tingginya harapan anggota tersebut untuk diangkat sebagai PNS atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) karena seluruh pegawai kontrak yang ada pada Satpol PP Kabupaten Pasaman sudah terdata pada sistim pendataan Non-ASN Badan Kepegawaian Nasional (BKN).

Anggota Satpol PP sering kali dipandang kurang mampu melaksanakan tugas penegakan Peraturan Daerah dan kurang mampu beradaptasi dengan perubahan sosial ekonomi yang terjadi di masyarakat. Selain itu, mereka kerap terlibat dalam praktik pelanggaran hukum seperti pungutan liar, penyalahgunaan wewenang, perlakuan diskriminatif terhadap pelanggar Peraturan Daerah, dan tindakan indisipliner lainnya. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi anggota Satpol PP adalah sulitnya menemukan petugas yang "bersih" dan konsisten menjalankan tugas serta fungsi sebagai penegak peraturan daerah. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang menekankan disiplin kerja di kalangan anggota Satpol PP masih belum memadai.

Beberapa faktor penyebab ketidakdisiplinan ini antara lain ketidakpuasan petugas terhadap gaji dan tunjangan yang diterima, serta kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja mereka di lapangan.

Budaya organisasi Satpol PP didasarkan pada prinsip ketegasan dan ketaatan terhadap aturan dan peraturan yang telah ditetapkan. Anggota Satpol PP diharapkan untuk menjadi contoh utama dalam mematuhi peraturan hukum dan kode etik, serta menegakkan ketaatan tersebut di kalangan masyarakat. Budaya organisasi Satpol PP menekankan pentingnya sikap profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Hal ini mencakup perilaku yang tepat, pengetahuan yang memadai, keterampilan yang diperlukan, dan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Sebagai penegak peraturan di tingkat lokal, Satpol PP diarahkan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Budaya organisasi ini menekankan pentingnya mendengarkan dan merespons kebutuhan serta masukan dari masyarakat, serta memberikan perlindungan dan bantuan sesuai dengan tugas mereka. Budaya organisasi Satpol PP menekankan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka sebagai penjaga ketertiban umum. Anggota Satpol PP diharapkan untuk bersedia menghadapi tantangan dan risiko dalam menjalankan tugas mereka demi menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Budaya organisasi Satpol PP mengutamakan kerjasama tim dan kolaborasi antar anggota dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini mencakup komunikasi yang efektif, saling mendukung, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Budaya organisasi Satpol PP menekankan pentingnya integritas dan etika dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Anggota Satpol PP diharapkan untuk bertindak dengan jujur, adil, dan berintegritas dalam semua situasi, serta menjaga reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga Satpol PP.

Kepuasan kerja merujuk pada pandangan yang dimiliki anggota suatu organisasi terhadap kebahagiaan dalam pekerjaannya dan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja melibatkan kebijakan organisasi, kondisi kerja, lingkungan kerja, fasilitas, dan perhatian manajemen terhadap anggota organisasi. Terdapat dua jenis kepuasan kerja yang dapat diidentifikasi pada anggota organisasi, yaitu (1) kepuasan afektif, yang mencakup aspek emosional dari persepsi anggota terhadap keseluruhan organisasi, dan (2) kepuasan kognitif, yang

melibatkan kepuasan terhadap faktor-faktor seperti penghargaan, gaji, dan waktu kerja. Penting bagi setiap organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja anggota mereka karena tingkat kepuasan dapat bervariasi di antara anggota organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa anggota organisasi yang memiliki kinerja tinggi tidak selalu merasakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut difokuskan pada aspek-aspek seperti struktur gaji, peluang karir, spesifikasi pekerjaan, sistem komunikasi, dan hubungan interpersonal dalam upaya mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja anggota organisasi (Joiceswarnalatha.R. dan Murali Krishna.2017). Secara khusus, dimensi kepuasan kerja melibatkan kepuasan afektif yang lebih bersifat non-finansial, serta kepuasan kognitif yang lebih terkait dengan aspek finansial.

Kepuasan kerja melibatkan sejauh mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai anggota organisasi, serta tanggapan individu terhadap lingkungan kerja (Tewsbury & Higgins, 2006). Perspektif lain mengenai kepuasan kerja menggambarkannya sebagai tingkat kesukaan seseorang terhadap pekerjaannya (Lambert, 2004). Evaluasi kepuasan kerja melibatkan berbagai aspek, seperti penggajian, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, promosi, variasi keterampilan, otonomi dalam pekerjaan, dan signifikansi pekerjaan. Semua faktor ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kepuasan anggota organisasi. Model empiris yang mengukur karakteristik pekerjaan dan hubungannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja telah diaplikasikan dalam berbagai konteks kerja dan untuk berbagai jenis pekerjaan.

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja anggota Satpol PP, dapat diidentifikasi berbagai potensi perbaikan dan pengembangan yang dapat dilakukan. Ini termasuk upaya untuk meningkatkan kondisi kerja, memberikan dukungan dan pengakuan yang memadai, menyediakan peluang pengembangan karir, serta mengimplementasikan strategi untuk mengurangi tingkat stres dan tekanan kerja.

Kecerdasan emosional juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi, kecerdasan emosional menuntut pemilik perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Sebagai penegak peraturan dan ketertiban umum di tingkat lokal, anggota Satpol PP secara langsung berinteraksi dengan masyarakat setiap hari. Kemampuan untuk

memahami dan mengelola emosi, baik emosi mereka sendiri maupun emosi orang lain, sangat penting untuk memastikan interaksi yang efektif dan berkesan. Kecerdasan emosional membantu mereka dalam menangani situasi yang mungkin emosional atau tegang dengan tenang dan profesional.

Anggota Satpol PP seringkali harus menangani situasi yang berpotensi konflik, seperti penegakan peraturan di tempat umum atau menangani pertikaian antara warga. Kecerdasan emosional memungkinkan mereka untuk memahami akar penyebab konflik, menangani situasi dengan sensitivitas, dan mencari solusi yang memuaskan semua pihak terlibat. Tugas-tugas Satpol PP seringkali memunculkan tingkat stres dan tekanan yang tinggi. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, anggota Satpol PP dapat mengelola stres dengan lebih efektif, mencegah terjadinya kejadian-kejadian yang tidak diinginkan akibat tekanan, dan tetap tenang dan fokus dalam situasi-situasi sulit.

Anggota Satpol PP sering kali harus bekerja dalam tim, baik dalam tugas patroli rutin maupun dalam penanganan kejadian-kejadian tertentu. Kecerdasan emosional membantu dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Memiliki kecerdasan emosional yang baik memungkinkan anggota Satpol PP untuk lebih sensitif terhadap kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Mereka dapat lebih baik memahami perasaan dan kebutuhan warga dalam konteks penegakan peraturan, sehingga dapat menyesuaikan pendekatan dan tindakan mereka sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Penelitian tentang kecerdasan emosional pemoderasi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja masih terbatas, terutama dalam konteks Kabupaten Pasaman. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi komitmen anggota Satpol PP di Kabupaten Pasaman.

Penelitian tentang kecerdasan emosional pemoderasi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Pasaman memiliki relevansi yang signifikan. Kajian ini dapat memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen anggota Satpol PP, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan, pelatihan, serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih

efektif di lembaga tersebut.

Berdasarkan data awal yang diperoleh oleh peneliti, bahwa peningkatan komitmen anggota Satpol PP Kabupaten Pasaman terkait dengan peningkatan kinerja mengalami kenaikan setiap tahun sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2. Nilai SAKIP Satpol PP Pasaman dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023

Tahun	Laporan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	
	Nilai	Predikat
2020	60,50	B
2021	60,50	B
2022	70,50	BB
2023	75,25	BB

Komitmen terhadap organisasi menjadi unsur yang sangat vital dalam struktur organisasi, yang ditandai oleh loyalitas terhadap organisasi, kesetiaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk memberikan usaha tambahan demi keberhasilan organisasi (Allen & Meyer, 1990). O'Reilly (1989) menguraikan tiga tahapan yang menggambarkan bagaimana anggota organisasi mengembangkan komitmen terhadap organisasi. Tahap pertama disebut sebagai "compliance stage," di mana anggota organisasi berusaha membentuk sikap-sikap yang dapat membawa "reward" atau penghargaan dari organisasi. Tahap kedua adalah "identification stage," di mana anggota organisasi berusaha berkoordinasi dengan sesama anggota untuk memelihara hubungan yang baik. Tahap ketiga, dikenal sebagai "internalization stage," melibatkan pengembangan rasa kepemilikan di mana anggota organisasi mencintai dan merasa senang dengan sistem yang ada dalam struktur organisasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan diperoleh wawasan yang mendalam tentang dinamika internal Satpol PP serta faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi anggota. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas anggota Satpol PP, serta meningkatkan efektivitas Satpol PP dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam menjaga ketertiban dan keamanan di Kabupaten Pasaman. Dengan demikian, penelitian ini harapannya juga dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pemahaman dan pengembangan manajemen organisasi di sektor publik, khususnya dalam konteks Satpol PP, serta menjadi landasan

untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

Sesuai dengan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kecerdasan Emosional Pemoderasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pasaman".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Anggota Satpol PP Pasaman yang berjumlah 92 (sembilan puluh dua) orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Interval dengan teknik skala Likert. Teknik analisa data dengan PLS-SEM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Analisis kausalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Variabel bebas dianggap berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai statistik $t >$ tabel (1,96) dan nilai $p <$ 0,05. Hasil uji hipotesis disajikan dalam tabel 3. berikut ini :

Tabel 3. Path Coefficients (Mean, T-Statistik, P-Values)

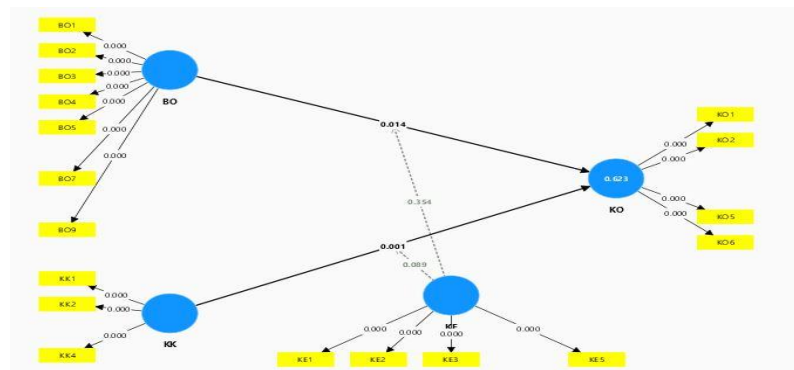
	Original sample(O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BO -> KO	0,262	0,269	0,120	2,190	0,014
KE -> KO	0,105	0,121	0,109	0,963	0,168
KK -> KO	0,369	0,366	0,120	3,081	0,001
KE x KK -> KO	-0,051	-0,028	0,137	0,376	0,354

KE x BO ->					
KO	0,208	0,166	0,154	1,349	0,089

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan Tabel 4.14, nilai statistik T sebesar 2,190 lebih besar dari nilai t tabel 1,96, dan nilai p value sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, atau dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai original sample sebesar 0,0262 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan Tabel 4.14, nilai statistik T sebesar 3,081 lebih besar dari nilai t tabel 1,96, dan nilai p value sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai original sample sebesar 0,369 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.
3. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, karena memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan Tabel 4.14, nilai statistik T sebesar 3,76 lebih besar dari nilai t tabel 1,96, namun nilai p value sebesar 0,354 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, atau dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan. Nilai original sample sebesar -0,051 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan tersebut.
4. Hipotesis keempat menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan Tabel 4.14, nilai statistik T sebesar 0,349 lebih kecil dari nilai t tabel 1,96, dan nilai p value sebesar 0,089 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, atau dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Nilai original sample sebesar 0,208 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang

positif namun tidak signifikan terkait dengan peran moderasi dalam hubungan tersebut.

Berikut adalah hasil analisa Bootstrapping yang telah dilakukan:



Gambar 1. Hasil Bootstrapping

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dilakukan berdasarkan hasil analisis, baik deskriptif maupun model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian, yang telah diuraikan dalam bentuk deskripsi variabel-variabel penelitian serta analisis hasil penelitian tentang pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan hipotesis pertama, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Satpol PP Kabupaten Pasaman. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen anggota Satpol PP Kabupaten Pasaman terhadap organisasinya.

(Yiing & Ahmad, 2009), Rahman et al (2018), Park, S. and Doo, M.Y. (2020) menemukan bahwa budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi komitmen organisasi (Liany, 2021).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sesuai dengan hipotesis pertama (H1). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Dwivendi et al. (2014) dan Sinha et al. (2017), yang juga menemukan pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Hasil ini sejalan dengan teori Schein (2004), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif di antara seluruh anggota organisasi, memberikan identitas organisasional bagi anggota, dan membentuk stabilitas sistem sosial dalam organisasi. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Pane and Aisyah (Pane & Aisyah, 2019) yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kabupaten Pasaman

Berdasarkan hipotesis kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Satpol PP Kabupaten Pasaman. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan komitmen anggota Satpol PP untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari komponen kepuasan terhadap pekerjaan, rekan kerja, pengawasan, upah, dan promosi, yang semuanya berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien jalur yang positif. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja anggota Satpol PP, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasinya.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi, seperti yang dibuktikan oleh Ellys and Ie (Ellys & Ie, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada peristiwa emosional karyawan sehari-hari terhadap situasi pekerjaan yang dihadapi yang mana berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, karena karyawan yang merasa puas akan mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dievaluasi berdasarkan situasi kerja mereka saat ini. Karyawan yang merasa puas cenderung beradaptasi dengan baik dengan kondisi kerja dibandingkan dengan yang tidak puas. Hal ini membuat karyawan lebih terintegrasi dengan kondisi kerja di perusahaan, memilih untuk mempertahankan keanggotaan mereka, dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP kabupaten Pasaman

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan. dalam artian kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP kabupaten Pasaman.

Hasil ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat mendukung pengaruh

budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Satpol PP Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paryanti (Paryanti, 2013) yang menyatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi. Pegawai yang Kecerdasan emosionalnya relatif tinggi secara langsung akan memiliki Budaya organisasi yang tinggi pula, sebaliknya Pegawai kecerdasan emosionalnya rendah akan memiliki budaya organisasi rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Budaya organisasi harus diusahakan meningkatkan Kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP kabupaten Pasaman

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi namun. Hasil ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak mendukung pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Satpol PP Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Paryanti (Paryanti, 2013) yang memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel lainnya seperti stres pada pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pada penelitian ini memasukkan karyawan yang merupakan pejabat struktural sebagai responden, padahal antara pimpinan dan karyawan non pimpinan mempunyai ukuran kecerdasan emosional yang berbeda. Hal ini juga dapat menjadi salah satu penyebab tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kabupaten Pasaman.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kabupaten Pasaman.
3. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif hubungan budaya organisasi terhadap

- komitmen organisasi namun tidak signifikan pada Satpol PP Kabupaten Pasaman.
4. Kecerdasan emosional tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kabupaten Pasaman

DAFTAR PUSTAKA

- Auda, R. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, volume 8*.
- Bangun, O. V, Supartha, I. W., & Subudi. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha, 20(1)*, 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Faisal, K., & Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organization of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly, 3 No*.
- Liany, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan, 5(3)*, 261. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860>
- Pane, D., & Aisyah, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M), 7(6)*, 285–289.
- Paryanti, A. B. (2013). Pengaruh Pola Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Budaya Organisasi Karyawan (Studi Kasus pada STIKOM CKI Jakarta). *Jurnal Mitra Manajemen, 5(1)*, 69–90.
- Prastiwi, & Yuniasanti. (2014). Hubungan Antara Model Komunikasi Dua Arah Antara Atasan dan Bawahan dengan Motivasi Kerja Pada Bintara di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Integratif, Volume 2*, 9–10.
- Trianto, A., & Sugiharto. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kukdong International*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture

on the Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction, and Performance. *Leadership and Organization Development Journal*.