

Analysis Of Big Five Personality And Emotional Intelligence On Organizational Commitment During The Covid-19 Pandemic At Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi

Analisis Lima Faktor Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi

Riske Aulia Putri^{1*}, Faizal Mulia Z², Dr.R.Deni Muhammad Danial³

Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi^{1,2,3}

riskeauliaputri23@ummi.ac.id¹, faizal_88@ummi.ac.id², rdmdanial043@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the effect of big five personality and emotional intelligence on organizational commitment. The research method used was descriptive and associative research methods. Data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires, documentation and literature study. The data analysis technique started from data compilation, data tabulation to the testing stage, using multiple correlation coefficients, determination coefficients, multiple linear regression, simultaneous hypothesis testing (F test) and partial hypothesis testing (T test). Based on the research results, the determination coefficients seen from the value (R^2) of 0.597 can be interpreted that the influence of big five personality and emotional intelligence was 59.7%, the remaining 40.3% was influenced by other factors outside this research. And based on the multiple correlation coefficient test, it can be seen from the R value of 0.773 indicating that there was a strong relationship between the five personality factors (X1) and emotional intelligence (X2) on organizational commitment (Y). Based on the results of the F test calculations showed that $F_{count} > F_{table}$ was $48.314 > 3.14$ so H_0 was rejected and H_1 was accepted, which means that the big five personality (X1) and emotional intelligence (X2) had a positive and significant effect on organizational commitment (Y). Based on the t test, it showed that big five personality (X1) had no positive and insignificant effect on organizational commitment (Y), emotional intelligence (X2) had a positive and significant effect on organizational commitment (Y).

Keywords : Big Five Personality, Emotional Intelligence, Organizational Commitment

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian Desriptif dan Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian yaitu menggunakan koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi, regresi linear berganda, uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan uji hipotesis secara parsial (Uji T). Berdasarkan hasil penelitian uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (R^2) sebesar 0,597 dapat diartikan bahwa pengaruh lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional adalah 59,7% sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Dan berdasarkan uji koefisien korelasi ganda dapat dilihat dari nilai R sebesar 0,773 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara lima faktor kepribadian (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,314 > 3,14$ H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama lima faktor kepribadian (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa lima faktor kepribadian (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Kata Kunci : Lima Faktor Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Covid-19 yaitu singkatan dari *Coronavirus disease 2019*. Pada akhir Desember 2019 tepatnya di Wuhan Tiongkok. Virus Covid-19 ini juga dapat menyerang sistem pernapasan. Telah dikonfirmasi kebenarannya oleh pemerintah Tiongkok adanya virus baru ini pada badan kesehatan dunia dan WHO menetapkan wabah Covid-19 pada 11 Maret 2020 ditingkatkan statusnya menjadi pandemi dunia. Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak virus Covid-19 (dr.Yosia Mikhael, 2020).

Resort adalah salah satu fasilitas yang tetap diizinkan untuk beroperasi dan dijadikan tempat karantina para tenaga medis, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) pasal 13, namun dengan tetap memperhatikan protokol keamanan dan kesehatan yang sesuai perundang-undangan serta pembatasan kerumunan orang (Suhaiela Bahfein, 2020).

Pada saat ini para Sumber Daya Manusia harus cepat beradaptasi dan tanggap teknologi karena kebutuhan kerja yang mengharuskan penerapan *Work From Home*. Telah banyak yang menerapkan strategi tersebut. Menurut (Mulia et al., 2020) menjelaskan bahwa “dalam perusahaan sumber daya manusia peran yang sungguh-sungguh berarti untuk semua industri karena kepandaian seorang pegawai sangatlah penting dalam hal apapun”. Contohnya, Resort yang sekarang menawarkan hal lain diluar dari ranah okupansi dengan memaksimalkan produktivitas sumber daya manusia yang mereka miliki (Elok Damayanti, 2020).

Salah satu aspek SDM yang terkait yaitu komitmen organisasi. Dalam sebuah organisasi seperti resort, komitmen organisasi menjadi hal penting untuk mencapai tujuan organisasi karena komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu organisasi dengan karyawan. Menurut (Danial et al., 2020) mengatakan bahwa “komitmen organisasi dapat dikatakan ideal apabila karyawan memiliki pemikiran untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan atau organisasi karena nilai ekonomi yang bisa dikatakan aman ketimbang harus mencari pekerjaan lain yang belum tentu memberikan gaji yang lebih tinggi, sehingga jika ia mengundurkan diri akan menghancurkan keluarganya”. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (seputarpengetahuan.go.id, 2017).

Tentunya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi tersebut bergantung kepada masing-masing individu, bagaimana setiap karyawan mengelola dan mengarahkan perilaku dan pola pikirnya agar terjalin komitmen yang kuat di dalam perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen setiap individual, baik secara internal maupun eksternal. Faktor internal tersebut dapat dilakukan melalui pendekatan psikologis dan organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional dari SDM dalam perusahaan (Mukaroh & Nani, 2021).

Kepribadian seseorang berkembang melalui interaksi di antara banyak faktor, yaitu genetika, lingkungan, kebudayaan, kehidupan kelompok, dan pengalaman khas seseorang. Faktor genetika merupakan warisan biologis, menjadi bahan mentah bagi kepribadian seseorang. Bahan mentah itu dapat dibentuk melalui beragam cara. Saat ini kepribadian masih merupakan hal yang sangat jarang dibahas di kalangan banyak orang, termasuk di dalam organisasi. Padahal kepribadian merupakan salah satu yang terpenting terutama dalam manajemen sumber daya manusia, karena berkaitan dengan perilaku yang menggambarkan karakteristik pribadi individu dan menjadi suatu hal yang membedakan satu individu dengan yang lainnya (M. Thiruvasi, 2017).

Menurut McCrae dan Costa dalam (Adiyono et al., 2017) “lima faktor kepribadian merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian suatu individu

melalui trait yang tersusun dalam lima buah kepribadian yang telah dibentuk dengan suatu analisis faktor. Lima aspek kepribadian tersebut adalah keterbukaan, kesadaran, ekstrasversi, keramahan, neurotisisme". Pentingnya kepribadian lima faktor karena hal tersebut melekat pada diri setiap individu dalam melaksanakan aktivitas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang positif tentunya dapat menjadikan hal tersebut sebagai pendorong kepada tujuan organisasi (Dewi & Nawangsih, 2017).

Faktor lainnya adalah kecerdasan emosional yang didefinisikan oleh (Goleman.D, 2016) bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional itu sendiri merupakan suatu kesadaran inidividu terhadap emosinya sendiri dan kemampuan untuk mengekspresikan emosi-emosi tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dibutuhkan dalam diri setiap orang. Seorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi tentunya akan mendorong kepada sikap profesionalitas dalam organisasi (Gani & Tewal, 2018).

Tabel 1. Kuisioner Pra Penelitian

No	Uraian	STS	TS	RR	S	SS
1	Selama masa pandemi Covid-19 perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	-	-	6	2	2
2	Selama masa pandemi Covid-19 saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah saya juga	-	1	4	2	3
3	Dimasa pandemi Covid-19 jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan dengan gaji lebih tinggi dari perusahaan ini, maka saya akan tetap bertahan di perusahaan ini	-	1	5	2	2
4	Dimasa pandemi Covid-19 banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu bila saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini	-	1	6	1	2
5	Selama masa pandemi Covid-19, saya tetap bekerja di perusahaan karena kebutuhan sekaligus keinginan saya	-	1	4	1	4
6	Dimasa pandemi Covid-19 saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	-	6	2	1	1

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Dari tabel pra kuisioner penelitian diatas, dapat terlihat dari hasil kuisioner pra penelitian yang paling banyak dipilih adalah indikator kebanggaan dan kesediaan dengan pernyataan (setuju dan sangat setuju) selama masa pandemi Covid-19 karyawan merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalahnya juga dan selama masa pandemi Covid-19 karyawan tetap bekerja di perusahaan karena kebutuhan sekaligus keinginannya. Akan tetapi adapula hasil pra kuisioner yang dipilih adalah indikator kesetiaan dengan pernyataan (tidak setuju) dimasa pandemi Covid-19 karyawan berkeinginan menghabiskan sisa karir di perusahaan.

Diduga penyebab permasalahan dari komitmen organisasi diatas adalah kurangnya lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan

Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi. Terlihat dari minimnya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kurangnya penerapan untuk dapat mengontrol dan mengelola emosinya sendiri maupun untuk membina hubungan serta mengenali emosi orang lain. Peneliti juga melakukan wawancara kepada koordinator HRD Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi yang menyebutkan bahwa karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seperti masa pandemi Covid-19 saat ini menyebabkan banyak perubahan yang harus dilakukan oleh karyawan Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi. Adapun *research gap* pada penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sayuti, 2019) menyatakan bahwa semua trait dari lima faktor kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan, menurut (Shabur, 2017) menyatakan bahwa tiga trait dari lima faktor kepribadian adanya pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dimasa pandemi covid-19 di resort pangrango kabupaten sukabumi.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Pengaruh Lima Faktor Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja. Selain itu juga dalam hal berinteraksi di lingkungan dan produktivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor pribadi. Faktor pribadi terdiri dari trait kepribadian lima besar (Ma'rufi & Anam, 2019). Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sayuti, 2019) menyatakan bahwa semua trait dari lima faktor kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Teori Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Auda, 2018) menyebutkan bahwa “kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dibuktikan pada kecerdasan emosional karyawan yang tinggi dapat menimbulkan kerjasama yang dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati orang lain untuk mencapai hasil yang terbaik”. Penelitian Bill Argon dan Yuyuk Liana (2020) juga mendukung bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Operasional Variabel

Operasional variabel adalah batasan pokok permasalahan yang diteliti dan diamati sesuai dengan perumusan masalah. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari Lima Faktor Kepribadian dan Kecerdasan Emosional sedangkan variabel terikat adalah Komitmen Organisasi yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Operasional Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

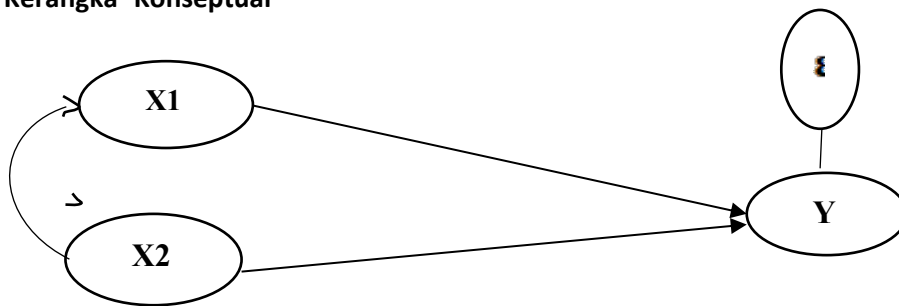
No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Lima Faktor Kepribadian (X1)	Taksonomi kepribadian lima besar merupakan assessment yang komprehensif dari kepribadian dimana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain. Kepribadian dan gaya berpikir mungkin terkait dengan cara yang menghubungkan gaya berpikir dengan kepribadian lima faktor. Sumber: (Vedel, 2016)	1. Mengkespresikan diri 2. Sifat berhati-hati 3. Pengetahuan 4. Pemahaman 5. Kenyamanan 6. Berbagi kasih sayang 7. Mudah akur 8. Emosi Sumber: McCrae dan Costa dalam (Adiyono et al., 2017)	Likert
2	Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional ialah memahami perasaan dan emosi diri sendiri, serta mampu memahami kekuatan dan kelemahan diri, sehingga menumbuhkan sikap tekun, mandiri, tidak mudah putus asa, percaya diri dan mampu mengekspresikan diri. Sumber: Howard Garner dalam (Dalimunthe, 2020)	1. Kesadaran diri 2. Memonitor emosi 3. Pengaturan diri 4. Regulasi emosi 5. Motivasi 6. Daya pendorong 7. Empati 8. Peka 9. Keterampilan sosial 10. Kerjasama Sumber: (Goleman.D, 2016: 58)	Likert
3	Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemaun, dedikasi, loyalitas, dan atau/ kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi. Sumber: Kaswan dalam (Sayidah, 2019)	1. Kebanggaan 2. Kebahagiaan 3. Kesiediaan 4. Kesanggupan 5. Kesetiaan 6. Loyalitas Sumber: (Julistia, 2015)	Likert

3. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:80) menyatakan bahwa yang dimaksud populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Untuk perhitungan jumlah populasi peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) “teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel”. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya, Sugiyono (2016:193). Berdasarkan variabel yang diteliti maka peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif karena peneliti ingin mendeskripsikan sejauh mana lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen organisasi. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif untuk mengetahui nilai variabel tanpa perbandingan dengan variabel lain. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hal ini dikarenakan penelitian ini menggunakan tiga variabel yang diteliti:

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah peneliti, 2022

4. Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah analisa responden dari kriteria jenis kelamin, usia dan lama bekerja:

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	63	92,6%
2	Perempuan	5	7,4%
No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25	3	4,4%
2	26-30	3	4,4%
3	31-35	8	11,8%
4	36-40	6	8,8%
5	41-45	24	35,3%
6	46-50	16	23,5%
7	>50	8	11,8%
No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-5	-	-
2	6-10	9	13,3%

3	11-15	12	17,6%
4	>15	47	69,1%
Total		68	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada tabel karakteristik diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang dominan adalah laki-laki (92,6%) dibandingkan responden perempuan (7,4%). Pada usia responden yang dominan adalah berusia 41-45 tahun (35,3%). Serta, lama bekerja karyawan yang dominan yaitu selama >15 tahun.

Uji Normalitas

Nilai uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil One Sample Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87235450
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.105
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.201
Point Probability		.000

Dapat dilihat dari hasil tabel 4 menunjukkan nilai signifikan 0,201 dengan ini hasil *output kolmogrov-smirnov* residual dapat dinyatakan berdistribusi normal yaitu 0,05 (0,201 > 0,05). Dengan hasil tersebut peneliti dapat melakukan teknik analisis data selanjutnya.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.709	2.039		3.781	.000
	Lima Faktor Kepribadian	.001	.079	.001	.007	.995
	Kecerdasan Emosional	.402	.048	.773	8.286	.000

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$a = 7,709$$

$$b_1 = 0,001$$

$$b_2 = 0,402$$

Selanjutnya didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional) yaitu:

$$Y^* = 7,709 + 0,001X_1 + 0,402X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara lima faktor kepribadian (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dan pengaruh positif pada antara kecerdasan emosional (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Hal tersebut dapat diartikan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi akan meningkat, jika lima faktor kepribadian (X1) dan kecerdasan emosional (X2) ditingkatkan. Adapun koefisien regresi dari penelitian ini untuk lima faktor kepribadian sebesar 0,001 dan untuk kecerdasan emosional 0,402.

Koefisien Determinasi Hipotesis

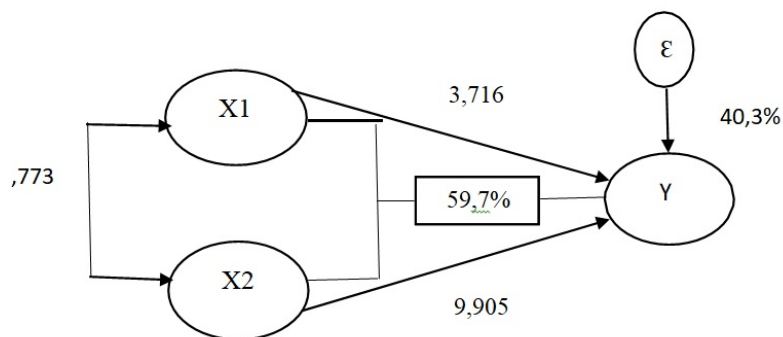
Determinasi hasil yaitu:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.585	2.91621

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Adapun hasil perhitungan tersebut, dapat digambarkan melalui model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Paradigma Hasil Penelitian Pada Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan data diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa korelasi antara lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional sebesar 0,773, serta besarnya pengaruh lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821.751	2	410.876	48.314	.000 ^b
	Residual	552.778	65	8.504		
	Total	1374.529	67			

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil F hitung variabel lima faktor kepribadian (X1), kecerdasan emosional (X2), dan komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 48,314. Selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan F tabel, F

tabel didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut yaitu = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan yaitu 5%. Maka dari itu, dk pembilang yaitu 2 dan dk penyebut = 66, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,14. Dari hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y. Adapun hasil pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

F hitung > F tabel

48,314 > 3,14.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.709	2.039		3.781	.000
Lima Faktor Kepribadian	.001	.079	.001	.007	.995
Kecerdasan Emosional	.402	.048	.773	8.286	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022)

Berdasarkan hasil tabel diatas, nilai signifikan (sig) variabel lima faktor kepribadian (X1) memiliki nilai 0,995, dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Jadi, dapat disimpulkan nilai signifikan lima faktor kepribadian lebih besar dari nilai batas yaitu $0,995 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil tabel juga menunjukkan nilai t hitung lima faktor kepribadian (X1) sebesar 0,007, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,995 yang berarti nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel yaitu ($0,007 < 1,995$). Berikut hasil pengujian hipotesisnya:

t hitung < t tabel. $0,007 < 1,995$. Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lima faktor kepribadian dengan komitmen organisasi.

Dan selanjutnya hasil nilai signifikan (sig) variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai 0,000, dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan nilai signifikan kecerdasan emosional lebih kecil dari nilai batas yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil t tabel sebesar 1,995 yang berarti nilai t hitung kecerdasan emosional (X2) sebesar 8,286, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,995 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu ($8,286 > 1,995$). Adapun hasil pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

t hitung > t tabel. $8,286 > 1,995$. Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara parsial Lima Faktor Kepribadian tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi, secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi, dan secara simultan Lima Faktor Kepribadian dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi.

Saran

Melalui penelitian ini diharapkan Resort Pangrango Kabupaten Sukabumi dapat meningkatkan lima faktor kepribadian dan kecerdasan emosional agar dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian komitmen organisasi dengan menggunakan variabel variabel lain yang berbeda dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Adiyono, Purnomo, R., & Wiwiek Rabiathul Adawiyah. (2017). Pengaruh Kepribadian Lima Faktor Terhadap Kesuksesan Karir. *Jurnal Bisns Dan Ekonomi (JBE)*, 24(2), 162–176. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/5883>
- Auda, R. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p156-176>
- Dalimunthe, M. I. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan minat belajar terhadap pemahaman akuntansi pada mahasiswa program studi akuntansi di universitas medan area. *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 5(2).
- Danial, D. M., Samsudin, A., & Juita. (2020). Analisis work life balance dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2, 187–196.
- Dewi, R., & Nawangsih, K. S. (2017). Big Five Personality Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Cv. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter (JIPK)*, 2(2), 1–4.
- dr.Yosia Mikhael. (2020). *Virus Corona (COVID-19)*. Hellosehat.Com. <https://hellosehat.com/infeksi/covid19/virus-corona-covid-19-sars-cov-2/>
- Elok Damayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Tetap Harus Adaptif di Masa Pandemi Covid-19*. Suarasurabaya.Net. <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2020/sumber-daya-manusia-tetap-harus-adaptif-di-masa-pandemi-covid-19/>
- Gani, M. R., & Tewal, B. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (Skc) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3228–3237. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21296>
- Goleman.D. (2015). *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman.D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T Hermaya)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan bagian toko pt. anak jaya bapak sejahtera. *Jurnal AGORA*, 3(1), 138. www.neliti.com/id/publications/36277/pengaruh-motivasi-kerja-dan-komitmen-organisasional-pada-kinerja-karyawan
- M. THIRUVASI, M. K. (2017). influence of big five personality on organizational commitment, emotional intelligence and job satisfaction. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management Vol37, No.1/2*, 8(6), 1–27. <https://ci.nii.ac.jp/naid/40021243259/>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen*

- Bisnis Islam*, 2(1), 27–46.
- Mulia, F., Restiani, R., & Jhoansyah, D. (2020). Efektivitas Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 54. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24541>
- Sayidah, N. (2019). pengaruh total quality management, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada fakultas pendidikan bahasa dan sastra universitas pendidikan indonesia tahun 2018. *Jurnal Indonesia Membangun*, 1(2), 105–112.
- Sayuti, N. L. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 31–36. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.278>
- seputarpengetahuan.go.id. (2017). 23 *Pengertian Komitmen Organisasi Menurut Para Ahli (Lengkap)*. Seputar Pengetahuan. [https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/12/pengertian-komitmen-organisasi-menurut-para-ahli.html#:~:text=Pengertian komitmen organisasi menurut Griffin,sebagai anggota sejati dalam organisasi.](https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/12/pengertian-komitmen-organisasi-menurut-para-ahli.html#:~:text=Pengertian%20komitmen%20organisasi%20menurut%20Griffin,sebagai%20anggota%20sejati%20dalam%20organisasi.)
- Shabur, M. I. (2017). Big Five Personality Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(April), 42–54.
- Suhaiela Bahfein. (2020). *Daftar Fasilitas Umum yang Diizinkan Buka Selama PSBB*. Kompas.Com. <https://properti.kompas.com/read/2020/04/08/150000421/berikut-daftar-fasilitas-umum-yang-diizinkan-buka-selama-psbb?page=all>
- Vedel, A. (2016). Big Five personality group differences across academic majors: A systematic review. *Jurnal Personality and Individual Differences*, 92, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.011>