

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERSON JOB FIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

Sabiq Iqbal Rafiq

Program Studi S-1 Management, Universitas Putra Bangsa

sabiqbalrafiq@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, *person job fit* dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 32 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 24 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Variabel *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Variabel *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Variabel kecerdasan emosional, *person job fit* dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi R Square variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional, *person job fit* dan *organizational citizenship behavior* sebesar 43,3% dan sisanya 56,7% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, *Person Job Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract

This research was conducted to determine the effect of emotional intelligence, *person job fit* and *organizational citizenship behavior* on organization commitment at BPBD Kabupaten Kebumen. The data used in this research is primary data. This study used 32 respondents as a research sample drawn based on saturated samples. Data collection used a questionnaire based on a modified Likert scale with 4 scales. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 24 for windows. The results of the research based on the t test show that the emotional intelligence variable has no effect on organization commitment at BPBD Kabupaten Kebumen. The *person job fit* variable has a significant effect on organization commitment at BPBD Kabupaten Kebumen. *Organizational citizenship behavior* variable has no effect on organization commitment at BPBD Kabupaten Kebumen. The variables emotional intelligence, *person job fit* and *organizational citizenship behavior* together have a significant effect on organization commitment at BPBD Kabupaten Kebumen. The results of testing the coefficient of determination R Square performance variables are influenced by emotional intelligence, *person job fit* and *organizational citizenship behavior* variables by 43,3% and the remaining 56,7% of organizational commitment variables are influenced by variables outside this research model.

Keywords: Emotional Intelligence, *Person Job Fit* and *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah bagi sekumpulan orang atau kelompok yang bekerja sama secara terpimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi akan disesuaikan dengan latar belakang organisasi didirikan dan kebutuhan dari organisasi tersebut. Ketika organisasi tersebut berhasil dan mampu mencapai tujuan dari organisasi yang telah dibuat dan ditetapkan, maka bisa dikatakan organisasi tersebut telah sesuai dengan standar yang telah direncanakan. Sebagai bentuk usaha untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sebuah komitmen yang baik

dari berbagai pihak dalam organisasi termasuk para karyawan atau pegawainya.

Menurut Greenberg dan Baroon (2003:160) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dimana didalamnya terdapat sikap kesediaan dan kesetiaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan pegawai fenomena komitmen organisasional yang terjadi yaitu pegawai memiliki ikatan yang sangat kuat dengan BPBD

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERSON JOB FIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

Kabupaten Kebumen sehingga pegawai berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan mau untuk tetap bekerja. Kebumen merupakan Kabupaten yang rawan bencana banjir dan tanah longsor yang mengancam pada musim penghujan, sementara bencana kekeringan dan kekurangan air bersih juga dapat mengancam pada saat musim kemarau panjang yang berdampak pada masyarakat khususnya di Kabupaten Kebumen. Oleh sebab itu, pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi untuk bisa menjalankan kegiatan mengantisipasi dan menghadapi kemungkinan terjadinya bencana tersebut dan juga mencapai tugas serta tujuan dari organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kecerdasan emosional. Menurut Kishan dan Sebastian (2014) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk bisa memahami secara efektif, tangkas dan mengerti cara mengelola emosi untuk diri sendiri dan emosi orang lain secara positif dan produktif. Informasi yang diberikan di BPBD Kabupaten Kebumen bahwa kecerdasan emosional pegawai dalam menghadapi masyarakat baik saat pelatihan maupun penanggulangan pada saat terjadi bencana alam harus mampu mengendalikan emosi agar selalu dapat memberikan hasil yang terbaik dalam tugas yang telah diberikan pimpinan. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *person job fit*. Menurut Cable & DeRue (2002) *person job fit* adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa para pegawai merasa sudah sesuai dan mampu menjalankan tanggung jawab atau tugas yang telah diberikan kepadanya. Pegawai juga merasa puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan dan merasa cocok dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selain kecerdasan emosional dan *person job fit* terdapat faktor lain yaitu, *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Garray (dalam Rahmayanti, dkk, 2014) OCB dijelaskan sebagai perilaku dari seseorang secara sukarela untuk mau melakukan tugas yang diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa perilaku OCB diperlihatkan para pegawainya dengan saling membantu dalam pekerjaan terutama pekerjaan yang sifatnya *urgent* dan *overload* dengan sukarela serta saling mendukung dan memberikan motivasi karena pada dasarnya penyelesaian suatu tugas perlu adanya kerja sama.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memutuskan untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Person Job Fit dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Komitmen Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi BPBD Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi BPBD Kabupaten Kebumen?
3. Apakah OCB berpengaruh terhadap komitmen organisasi BPBD Kabupaten Kebumen?
4. Apakah kecerdasan emosional, *person job fit* dan OCB secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi BPBD Kabupaten Kebumen?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi BPBD Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi BPBD Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh OCB terhadap komitmen organisasi BPBD Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui kecerdasan emosional, *person job fit* dan OCB secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi BPBD Kabupaten Kebumen.

TINJAUAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut Alwi (2001) komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya untuk mencapai misi, nilai- nilai dan tujuan organisasi. Menurut Kunjtono (2002) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

1. *Organization Identification* atau Identifikasi Organisasi
2. *Job Involment* atau Keterlibatan Kerja
3. *Organization Loyalty* atau Loyalitas Organisasi

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016: 43) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dalam memotivasi diri sendiri sehingga bertahan dari rasa frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak berlebihan disaat senang, bisa mengatur suasana hati dan beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan dalam berpikir, berempati dan berdoa. Menurut Goleman dalam Tokan (2016: 21) terdapat lima indikator kecerdasan emosional yakni sebagai berikut:

1. *Self Awareness* atau Kesadaran Diri
2. *Self Management* atau Pengaturan Diri
3. *Motivation* atau Motivasi
4. *Social Awareness* atau Empati
5. *Relationship Management* atau Keterampilan Sosial

Person Job Fit

Menurut Rogelberg (2012) *person job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dengan tugas yang dikerjakan ditempat kerja. Menurut Allen dan Meyer, 1997 dalam Ozag dan Dugama (2010) terdapat indikator *person job fit* yaitu sebagai berikut:

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERSON JOB FIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN

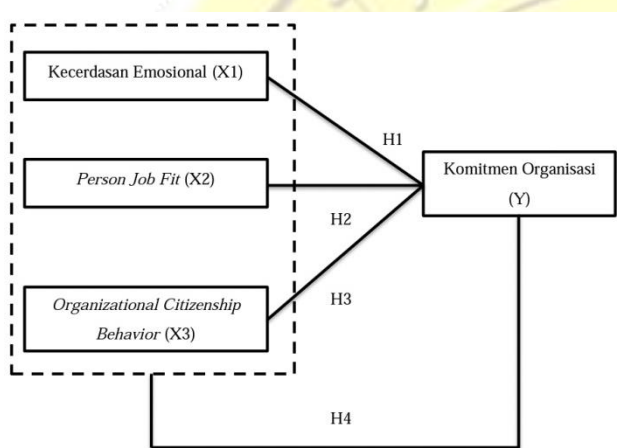
1. Memahami dan Menguasai Tugas
2. Kesesuaian Tujuan
3. Mampu Berinteraksi
4. Kesesuaian Karakteristik
5. Kesesuaian Pekerjaan

OCB

Menurut Robbins (2008) OCB merupakan perilaku atau tindakan yang tidak menjadi kewajiban dalam bagian kerja formal namun jika dilakukan akan mendukung fungsi organisasi. Menurut Organ dalam Anik Hermaningsih (2012) indikator OCB yakni sebagai berikut:

1. *Altruism* atau Perilaku Membantu Orang Lain
2. *Conscientiousness* atau Ketelitian Dan Kehati-hatian
3. *Sportsmanship* atau Perilaku Sportif
4. *Courtesy* atau Menjaga Hubungan Baik
5. *Civic Virtue* atau Kebijaksanaan Warga

Model Empiris



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

H2: *Person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

H3: OCB berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

H4: Kecerdasan emosional, *person job fit* dan OCB secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

METODE

Variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y). Sedangkan, variabel independen dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, *person job fit* dan OCB. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai THL di BPBD Kabupaten Kebumen berjumlah 32 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Sampel dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai THL di BPBD Kabupaten Kebumen berjumlah 32 responden. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari wawancara dan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden. Sedangkan data sekunder bersumber dari buku bahan pustaka, penelitian terdahulu dan jurnal. Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji, yaitu : (1) *Uji Validitas*, (2) *Uji Reliabilitas*, (3) *Uji Normalitas*, (4) *Uji Multikolinearitas*, (5) *Uji Heteroskedastisitas*, (6) *Analisis Regresi Berganda*, (7) *Uji t*, (8) *Uji F*, (9) *Koefisien Determinasi (R²)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan dengan hasil 32 responden. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pekerjaan, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Uji validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) dengan tingkat signifikansi < 0.05 , maka diperoleh (r_{tabel}) 0,3494 dari responden.

Tabel IV- 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1	0,677	0,3494	0,000	Valid
	2	0,460	0,3494	0,000	Valid
	3	0,608	0,3494	0,000	Valid
	4	0,648	0,3494	0,000	Valid
	5	0,653	0,3494	0,000	Valid
	6	0,460	0,3494	0,000	Valid
<i>Person Job Fit</i>	1	0,503	0,3494	0,000	Valid
	2	0,616	0,3494	0,000	Valid
	3	0,756	0,3494	0,000	Valid
	4	0,770	0,3494	0,000	Valid
	5	0,618	0,3494	0,000	Valid
OCB	1	0,484	0,3494	0,000	Valid
	2	0,686	0,3494	0,000	Valid
	3	0,803	0,3494	0,000	Valid
	4	0,815	0,3494	0,000	Valid
	5	0,689	0,3494	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,838	0,3494	0,000	Valid
	2	0,821	0,3494	0,000	Valid
	3	0,766	0,3494	0,000	Valid
	4	0,691	0,3494	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERSON JOB FIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN

Berdasarkan tabel IV-1 hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,3494 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, *person job fit* dan OCB dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian uji reliabilitas jika Cronbach Alpha $> 0,60$ atau 60% maka variabel tersebut reliabel. Jika Cronbach Alpha $< 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV-2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Ket.
1	Kecerdasan Emosional (X1)	0,616	0,60	Reliabel
2	Person Job Fit (X2)	0,661	0,60	Reliabel
3	OCB (X3)	0,732	0,60	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (Y)	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-2 diatas dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel kecerdasan emosional, *person job fit*, OCB dan komitmen organisasi lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing- masing variabel dari kuisioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Tabel IV-3. Hasil Uji Multikolinearitas

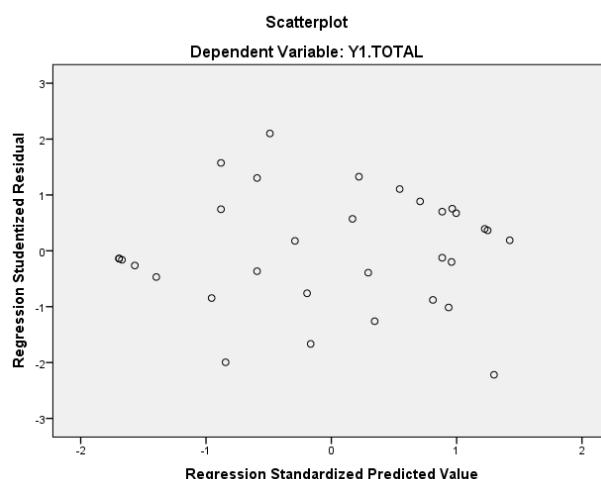
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional (X1)	0,498	2,010
Person Job Fit (X2)	0,580	1,724
OCB (X3)	0,450	2,221

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-3 nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.



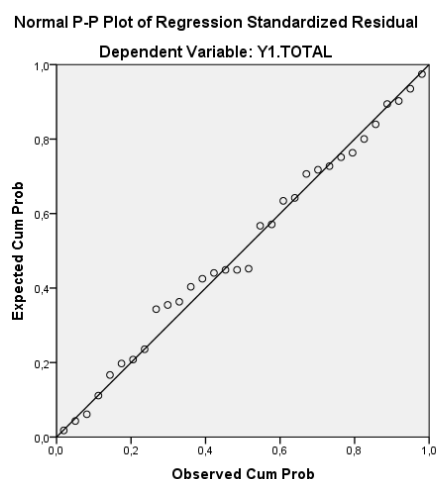
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Grafik P-Plot

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi atau penyebaran yang normal atau tidak.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 di atas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Kolmogorof Smirnov

Menurut Ghozali (2009) konsep dasar dari uji normalitas kolmogorof smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normalitas baku.

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERSON JOB FIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

Tabel IV-4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18884250
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,082
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-4 di atas (hasil uji kolmogorof smirnov) diketahui bahwa nilai residual menunjukkan 0,200 yang artinya mempunyai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,202	2,710		0,444	0,661
	Kecerdasan Emosional	0,146	0,165	0,170	0,884	0,384
	Person Job Fit	0,625	0,176	0,631	3,555	0,001
	OCB	-0,060	0,188	-0,064	-0,316	0,754

Sumber: Data primer diolah, 2023

Model hubungan variabel-variabel tersebut menurut Ghozali (2005) dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 1,202 + 0,146X_1 + 0,625X_2 + (-0,060X_3) + e$$

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), yaitu variabel kecerdasan emosional (X₁), person job fit (X₂) dan OCB (X₃), terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel IV-6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,202	2,710		0,444	0,661
	Kecerdasan Emosional	0,146	0,165	0,170	0,884	0,384
	Person Job Fit	0,625	0,176	0,631	3,555	0,001
	OCB	-0,060	0,188	-0,064	-0,316	0,754

Sumber: Data primer diolah, 2023

Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,884 < t_{tabel} sebesar 2,04841 dan nilai

signifikansi sebesar 0,384 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Variabel *person job fit* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,555 > t_{tabel} sebesar 2,04841 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Variabel OCB memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,316 < t_{tabel} sebesar 2,04841. dan nilai signifikansi sebesar 0,754 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel IV-7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	41,686	3	13,895	8,880
	Residual	43,814	28	1,565	
	Total	85,500	31		

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tabel IV-7 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,880 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F_{hitung} sebesar 8,880 > F_{tabel} 2,95 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, *person job fit*, OCB memiliki pengaruh simultan terhadap komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV-8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,488	,433	1,25091

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil Tabel IV-8, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,433, artinya 43,3% variabel kecerdasan emosional, *person job fit*, OCB. Sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional ketika pegawai mampu mengendalikan emosi dalam situasi pelatihan maupun pada saat terjadi penanggulangan bencana alam tidak akan

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERSON JOB FIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di BPBD Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik *person job fit* di BPBD Kabupaten Kebumen, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. *Person job fit* di BPBD Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari para pegawai yang merasa sudah sesuai dan mampu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, pegawai juga merasa sudah puas dengan hasil kerja karena merasa cocok dengan tugas yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan OCB tidak mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi pada BPBD Kabupaten Kebumen, jadi pengaruh OCB ketika pegawai saling membantu dengan tugas secara sukarela tidak akan mempengaruhi komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa variasi nilai dari kecerdasan emosional tidak berdampak terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa variasi nilai dari *person job fit* berdampak terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa variasi nilai OCB tidak berdampak terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen.
4. Secara simultan, pengujian bersama-sama variabel kecerdasan emosional, *person job fit* dan OCB berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kebumen.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran untuk para pegawai agar dapat meningkatkan komitmen organisasi, ketika komitmen organisasi dapat meningkat maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Plan A Di Perusahaan Industri Suku Cadang Dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 1(2), 180-195.
- Amelia, A. S. (2015). Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta). *E jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-20.
- Ardiansyah, R., Wibowati, J. I., & Manurung, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 (Doctoral Dissertation, Universitas Palembang).
- Argon, B. A., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 5(1), 1-14.
- Arifan, N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Auda, R. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156-176.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Avinash, S. H. V., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh *Spiritual Leadership*, Kecerdasan Emosional, Dan *Person Organization-Fit* Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 991-1001.
- Barata, J. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(2), 146-163.
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H. & Harvey, J. (2013). *Exploring the Dark Side of Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. 34, 542-559.

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERSON JOB FIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

- Demu, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7199-7206.
- Fitriani, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non-Manager PT. Sinar Sosro Kantor Cabang Tasikmalaya) (*Doctoral Dissertation*, UNIVERSITAS SILIWANGI).
- Ibrahim, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai ASN Kelurahan Kota Tarakan).
- Kakio, N. P., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Kakio, N. P., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Karambut, C. A. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655-668.
- Kholidi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat (*Doctoral Dissertation*).
- Kristanti, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Probolinggo 67200 (*Doctoral dissertation*, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- Laela, E. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 18-28.
- Lestari, D. A., & Jatmika, D. (2017). Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Tetap PT. Jct Steel Mills. *Psibernetika*, 7(2).
- Lewenussa, H. A. P. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Tipe Kepemimpinan Pelayanan (*Servant Leadership*) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Sentra Usahatama Jaya (*Doctoral Dissertation*, Universitas Gadjah Mada).
- Liany, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 261-266.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap *Person Job Fit* Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 684-699.
- Nickita, D. (2022). Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 137-149.
- Peraturan Bupati Kebumen Nomor 131 Pasal 3 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
- Putri, N. F. (2021). Pengaruh *Profesionalisme*, *Perceived Organizational Support* Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Putra Bangsa).
- Putri, R. A. R., & Parmin, P. (2022). Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(5), 597- 612.
- Rafsanjani, M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Clipan Finance Indonesia Tbk (Study Kasus Kantor Pusat). *Perbanas Review*, 2(2).
- Rahma, D. H., Widawati, L., & Utami, A. T. (2022). Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Milenial. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 2, pp. 214-220).
- Riadi, S. A. (2014). Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruhnya

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERSON JOB FIT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.
Dirgantara Indonesia (Persero) Bagian
Direktorat Umum Dan Sumber Daya Manusia.
Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer
Indonesia, 1-19.

Safrijal, S. (2021). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2843-2850.

Sari, D. N. (2019). Analisis Pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Di Kabupaten Tanggamus.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi. (*Mixed Methodes*). Bandung : Alpha Beta.

Susanti, V. T., & Frendika, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 127-136.

Tanjung, M. A. R., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan OCB Terhadap Komitmen Organisasi di Titik Terang Konveksi. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1372-1378.

Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 466-475.