

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA YAYASAN

SERAPHINE BAKTI UTAMA KEBUMEN

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

M Anwaruddin

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email : aan.noel27@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh religiusitas dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh yang diketahui 34 orang. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis jalur dan diolah dengan menggunakan program SPSS for windows versi 23.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *religiulitas, komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja.*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of religiosity and emotional intelligence on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were teachers and employees of the Seraphine Bakti Utama Kebumen Foundation with non-probability sampling with a saturated sampling type known to 34 people. The hypothesis was tested using path analysis techniques and processed using the SPSS for windows version 23.00 program.

The results of this study indicate that the religious variable has a positive and significant effect on job satisfaction. The emotional intelligence variable has a significant positive effect on job satisfaction. The variable of religiosity has a positive and significant effect on organizational commitment. Emotional intelligence variable affects organizational commitment. Job satisfaction variable has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: religiosity, organizational commitment, emotional intelligence, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi. Sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi tersebut berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri

diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang ada di Kebumen yang berdiri pada tanggal 1 Agustus 1954. Sampai saat ini jumlah Guru dan karyawan mencapai 34 orang karyawan. Di Yayasan Seraphine

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

Bakti Utama Kebumen terdapat tiga sekolah di dalamnya mulai dari jenjang TK, SD dan SMP. Terdapat berbagai kegiatan yang dilakukan siswa-siswi seperti olah vokal, tari, pantomim dan basket yang dibimbing oleh guru khusus pada setiap bidang kegiatan tersebut. Dan ada kegiatan tertentu dalam peringatan hari-hari besar Agama Katolik seperti Natal, Rosario, Novena maupun hari Paskah. Selain itu ada Bina Iman untuk seluruh anggota di Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen dan Misa pelajar setiap dua bulan sekali. Ada pula hari Paguyuban yang dilaksanakan satu tahun sekali pada setiap tanggal 24 September dan Rekoleksi khusus Guru dan Karyawan setiap dua tahun sekali. Mayoritas di Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen beragama Katolik selain itu ada juga yang beragama lain seperti Kristen dan Islam. Walaupun notabene dari yayasan ini beragama Katolik namun guru serta karyawan disini mampu memberikan pelayanan yang baik bagi beragam suku, agama dan perbedaan lainnya. Sampai sekarang yayasan ini mampu beroperasi dengan baik dan masih dipercaya oleh masyarakat Kebumen. Kekompakan dari masing-masing guru, karyawan dan karyawan TK, SD dan SMP Yayasan ini berupapeningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui penilaian yang objektif, dan masa bakti guru dan karyawan yang rata-rata lebih dari 5 tahun merupakan salah satu cerminan komitmen dari setiap karyawan untuk mencapai visi Yayasan Seraphine Bakti Utama.

memiliki komitmen yang tinggi yaitu adanya rasa bangga terhadap organisasi karena merupakan apresiasi tersendiri bagi Guru dan Karyawan bisa bekerja di Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen dan beberapa guru dan karyawan, mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dikarenakan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas dari masing-masing bagian, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi fokus, terarah dan minim kesalahan, terdapat keinginan para karyawan untuk memberikan hasil terbaik bagi pekerjaannya dan kemampuan para karyawan mentaati Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu kepuasan kerja guru dan karyawan diperoleh dari profesional menyiapkan rencana pengajaran, menggali informasi dari berbagai sumber belajar, dan menyiapkan berbagai strategi belajar mengajar yang kreatif bagi para siswa. Tuntutan kreativitas ini sejalan dengan program sertifikasi guru bagi Pemerintah yang membutuhkan kreativitas dan aktivitas guru di berbagai kegiatan keilmuan dan sosial. Semua anggota di Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen mempunyai cara atau sudut pandang dan kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik. Hal ini dirasakan pada guru serta karyawan, dengan begitu mereka mengerti cara mereka bekerja dan mampu memberikan yang terbaik dari apa yang sudah menjadi tujuan dari organisasi

TABEL.1

DATA MASA KERJA GURU DAN KARYAWAN			
NO	Lama Kerja	Jumlah Karyawan	
1	5 – 10 Tahun	I.	15 ORANG
2	11 – 20 Tahun	II.	16 ORANG
3	21 – 35 Tahun	III.	3 ORANG

Sumber : Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen 2019

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 5 -10 tahun yaitu sebanyak 15 orang, responden dengan lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 16 orang, dan responden dengan lama bekerja 21 - 35 tahun sebanyak 3 orang.

Berdasarkan wawancara kepada ketua Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen memberikan dampak yang positif setiap harinya, sebagian Guru dan Karyawan Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen memiliki tekad menjadi bagian dari organisasi. Komitmen yang mereka berikan yaitu dengan menjadi Guru dan Karyawan yang berdedikasi baik. Guru dan Karyawan memiliki dedikasi yang baik dikarenakan adanya tujuan dan nilai-nilai diri yang sama dengan organisasi. Mereka mencurahkan energi dan dedikasinya untuk bekerja dalam organisasi selama bertahun-tahun. Kesetiaan karyawan yang ditunjukkan dengan keinginan mereka tetap berada di Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen dapat dilihat dari rata-rata lamanya karyawan bekerja di atas 5 tahun. Ada salah satu bukti Guru dan Karyawan Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi pada Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen adalah religiusitas. Menurut Muhaimin, Mujib, dan Mudzakkir (2005:35) agama merupakan sesuatu yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia.

Di Yayasan Seraphine Bakti Utama memiliki berbagai kegiatan ritual keagamaan yang rutin dilaksanakan seperti Misa Pelajar, Novena, Rosario dan peringatan hari besar Natal. Setiap akan adanya peringatan hari besar, semua karyawan melakukan persiapan dan melaksanakannya secara bersamaan. Dengan adanya berbagai kegiatan ritual keagamaan membuat guru dan karyawan menjadi taat akan aturan dan norma-norma agama, sehingga mereka pun menerapkannya kepada organisasi seiring dengan mereka meningkatkan kesadaran cinta akan Tuhan, sesama dan alam.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kecerdasan emosional. Menurut Shapiro (2001:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

Sejalan dengan itu, menurut Robert dan Cooper dalam Menurut Salovey dan Meyer dalam Khalili (2011) definisi kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan social yang melibatkan kemampuan untuk memantau diri sendiri, perasaan dan emosi orang lain untuk membedakan, memberi informasi, dan membimbing pemikiran dan tindakan seseorang.

Setiap Guru dan Karyawan di Yayasan Seraphine Bakti Utama dapat memberikan semangat pada diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik dan bermanfaat. Mereka punya harapan dan optimisme yang tinggi sehingga memiliki semangat untuk melakukan suatu aktivitas. Setiap guru dan karyawan selalu mengadakan rapat rutin setiap minggunya, selain itu ada hari paguyuban dan rekoleksi guru. Para guru dan karyawan atau karyawati di Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen ini mampu mengendalikan emosi dan mempunyai kesadaran diri untuk melakukan kegiatan maupun pekerjaannya. Baik guru yang memberikan pelayanan yaitu mengajar siswa dan siswi, karyawan dan karyawati yang juga memberikan pelayanan pada siswa dan siswi. Dari beberapa hal tersebut mereka selalu mengkomunikasikan apa yang diinginkan dan dipikirkan dari setiap individu dalam menangani konflik-konflik yang sering terjadi dalam organisasi maupun pribadi. Dengan memilih untuk berpikir positif, membantu pandangan dari setiap guru dan karyawan lebih rasional dalam menghadapi masalah di dalam organisasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen?
6. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen?
7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen?

Adanya penelitian ini diharapkan untuk mengetahui adanya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara religiusitas dan kecerdasan terhadap komitmen organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

A. KOMITMEN ORGANISASI

Robbins (2008:100-101) menyatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, sebagai contoh seorang karyawan Pet.co mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seseorang yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa "meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit" bila ia pergi.

B. KEPUASAN KERJA

Robbins (2006) dalam Novelia (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi. Darisisi karyawan, kepuasan pekerjaan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011)

C. RELIGIUSITAS

Religiusitas secara umum dihubungkan dengan kognisi (pengetahuan dan keyakinan beragama) yang mempengaruhi, apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, dan perilaku, seperti kehadiran ditempat peribadatan, membaca kitab suci, dan berdoa (Elci, 2007 dalam Sulisty, 2011:254).

D. KECERDASAN EMOSIONAL

Menurut Shapiro (2001:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada oranglain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sampel (n) sebanyak 34 responden, sedangkan untuk menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n-2$ (Ghozali, 2009). nilai r_{tabel} diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Degree of freedom (df)} &= \alpha, (n-2) \\ &= 0,05, (34-2) \\ &= 0,05, (32) \\ &= 0,338 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan *Degree of freedom* (df), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,338. Hasil uji validitas setiap instrumen variabel penelitian, yang dilakukan dengan bantuan *SPSS 24 for windows* adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Religiusitas

TABEL. 2

HASIL UJI VALIDITAS RELIGIUSITAS					
Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Religiusitas	1	0,833	0,338	0,000	Valid
	2	0,734	0,338	0,000	Valid
	3	0,706	0,338	0,000	Valid
	4	0,580	0,338	0,000	Valid
	5	0,787	0,338	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen variabel religiusitas menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel religiusitas menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,338), dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel religiusitas dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Kecerdasan emosional

TABEL. 3

HASIL UJI VALIDITAS KECERDASAN EMOSIONAL					
Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Kecerdasan emosional	1	0,861	0,338	0,000	Valid
	2	0,677	0,338	0,000	Valid
	3	0,708	0,338	0,000	Valid
	4	0,706	0,338	0,000	Valid
	5	0,617	0,338	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel kecerdasan emosional menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,338), dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid.

METODE

Obyek pada penelitian ini adalah pengaruh religiusitas, kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Subjek dalam penelitian ini adalah guru, karyawan Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen yang berjumlah 34 karyawan.

Variabel Independen/ bebas (X) dalam penelitian ini adalah Variabel Religiusitas (X1) Variabel dan Kecerdasan Emosional (X2). Variabel Intervening (Y1) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y1). Variabel Dependen (Y2). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah Komitmen Organisasi (Y2).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh yang diketahui 34 orang. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis jalur dan diolah dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 23.00*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan analisis regresi dan analisis jalur dengan melakukan uji validitas, reabilitas, dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuisioner yang telah dibagikan kepada karyawan Yayasan Seraphine Bakti Utama Kebumen yang berjumlah 34 karyawan sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Usia menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau sebanyak 24%, usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebanyak 29%, usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau sebanyak 35%, dan usia >50 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak 12%.
2. Responden Berdasarkan Pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA atau sederajat sebanyak 7 orang atau sebanyak 20,58%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 27 orang atau sebanyak 79,42%.
3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 5 -10 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebanyak 44,12%, responden dengan lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 16 orang atau sebanyak 47,05%, dan responden dengan lama bekerja 21 - 35 tahun sebanyak 3 orang atau sebanyak 8,83%.

UJI VALIDITAS dan REABILITAS

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

3. Uji Validitas Kepuasan Kerja

TABEL. 4

HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Kepuasan kerja	1	0,671	0,338	0,000	Valid
	2	0,651	0,338	0,000	Valid
	3	0,656	0,338	0,000	Valid
	4	0,866	0,338	0,000	Valid
	5	0,737	0,338	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} (0,338), dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dalam kuesioner dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi

TABEL. 5

HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Komitmen organisasi	1	0,807	0,338	0,000	Valid
	2	0,711	0,338	0,000	Valid
	3	0,645	0,338	0,000	Valid
	4	0,682	0,338	0,000	Valid
	5	0,653	0,338	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,338), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

5. Uji Reliabilitas

TABEL. 6

HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	r_{kritis}	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Religiusitas	0,60	0,759	Reliabel
2.	Kecerdasan emosional	0,60	0,772	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0,60	0,754	Reliabel
4.	Komitmen organisasi	0,60	0,727	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Table diatas menunjukkan bahwa 4 instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai

Cronbach's Alpha lebih dari $> r_{kritis}$ (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinieritas

TABEL. 7

HASIL UJI MULTIKOLINERITAS SUBSTRUKTURAL 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Religiusitas	0.920	1.087
Kecerdasan Emosional	0.920	1.087

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel.7, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas substruktural 1, dengan variabel bebas yaitu *religiusitas* dan *kecerdasan emosional* mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

TABEL. 8

HASIL UJI MULTIKOLINERITAS SUBSTRUKTURAL 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Religiusitas	0.663	1.507
Kecerdasan emosional	0.548	1.826
Kepuasan kerja	0.404	2.475

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel.8 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas substruktural 2, dengan variabel bebas yaitu *religiusitas*, *kecerdasan emosional* dan *kepuasan kerja* mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

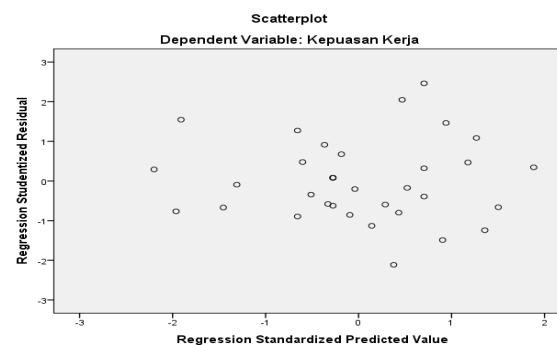
2. Uji Heteroskedastisitas

a. Uji scatterplot

Berikut hasil uji heteroskedastisitas substruktural 1 :

Gambar. 1

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS SUBSTRUKTURAL 1

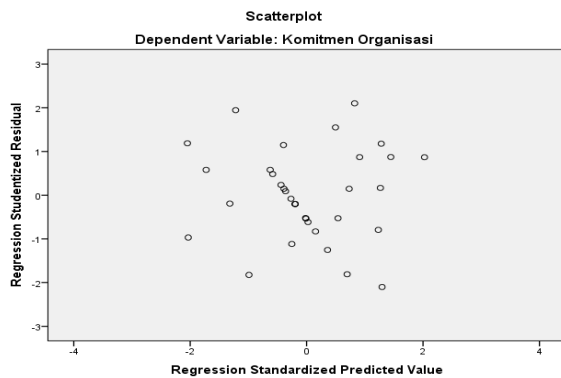


Sumber: Data primer diolah, 2020.

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

Berdasarkan gambar.1, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada substruktural 1, terjadi pada titik –titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini.

GAMBAR.2
HASIL Uji HETEROSKEDASTISITAS SUBSTRUKTURAL 2



Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan gambar. 2, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada substruktural 2, terjadi pada titik –titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini.

b. Uji Glejser

TABEL. 9
HASIL Uji GLEJSERSUBSTRUKTURAL 1

No	Variabel	Signifikansi
1.	Religiusitas	0.810
2.	Kecerdasan Emosional	0.147

a. Dependent Variable: RES1
Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil tampilan *output SPSS* hasil uji glejser substruktural 1 pada tabel IV-11 dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik, terlihat dari tingkat signifikan > 0,05. jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi substruktural 1 tidak terjadi heterokedastisitas.

TABEL. 10
HASIL Uji GLEJSERSUBSTRUKTURAL 2

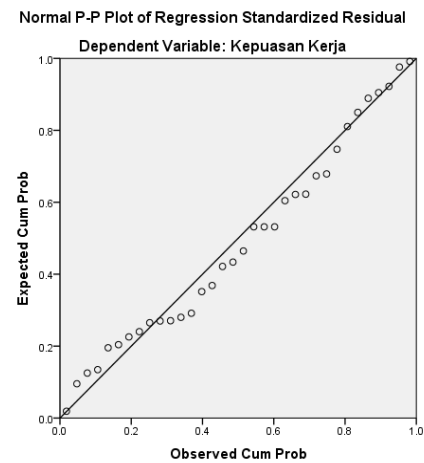
No	Variabel	Signifikansi
1.	Religiusitas	0.427
2.	Kecerdasan Emosional	0.715
3.	Kepuasan Kerja	0.449

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil tampilan *output SPSS* hasil uji glejser substruktural 2 pada tabel IV-12 dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik, terlihat dari tingkat signifikan > 0,05 jadi dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

GAMBAR 3
HASIL Uji NORMALITAS SUBSTRUKTURAL 1

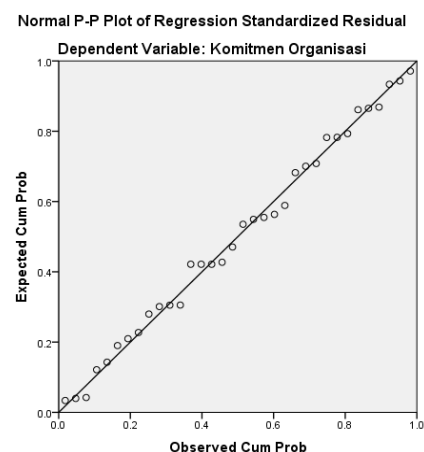


Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas substruktural 1, terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Berikut hasil uji normalitas substruktural 2

GAMBAR 4
HASIL Uji NORMALITAS SUBSTRUKTURAL 2



Sumber: Data primer diolah, 2020.

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas substruktural 2, terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau lebih sering disebut dengan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel bebas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependen*). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95), jumlah sampel (n) sebanyak 34 responden dan jumlah variabel bebas (k). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) diterima. Berikut perhitungan nilai t_{tabel} substruktural 1 dalam penelitian ini:

$$\begin{aligned} \text{Degree of freedom (df)} &= \alpha, (n-k-1) \\ &= 0,05, (34-2-1) \\ &= 0,05, (31) \\ &= 2,039 \end{aligned}$$

Berikut perhitungan nilai t_{tabel} substruktural 2 dalam penelitian ini:

$$\begin{aligned} \text{Degree of freedom (df)} &= \alpha, (n-k-1) \\ &= 0,05, (34-3-1) \\ &= 0,05, (30) \\ &= 2,042 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039 Berikut hasil uji substruktural 1 :

TABEL 11

HASIL UJI PARSIAL (UJI T) SUBSTRUKTURAL 1

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Error Std. Beta		
(Constant)	.552	2.204		.250	.804
Religiusitas	.401	.116	.412	3.461	.002
Kecerdasan Emosional	.555	.121	.547	4.591	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 11 maka dapat dilihat hasil uji t yang menunjukkan hasil pengaruh tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel religiusitas(X1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,461 > t_{tabel}$ sebesar 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional(X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,591 > t_{tabel}$ sebesar 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Berikut hasil uji t substruktural 2 2

TABEL 11

HASIL UJI PARSIAL (UJI T) SUBSTRUKTURAL 2

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Error Std. Beta		
(Constant)	.380	1.577		.241	.811
Religiusitas	.334	.097	.369	3.423	.002
Kecerdasan emosional	.295	.112	.313	2.638	.013
Kepuasan kerja	.359	.128	.386	2.798	.009

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 12, maka dapat dilihat hasil uji t yang menunjukkan hasil pengaruh tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel religiusitas(X1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,423 > t_{tabel}$ sebesar 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional(X2) sebesar $0,013 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,638 > t_{tabel}$ sebesar 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,009 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,798 > t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

TABEL 13
HASIL PENGARUH VARIABEL

Hipotesis	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil
H1	Religiusitas terhadap Kepuasan kerja	3,461	2,039	Diterima
H2	Kecerdasan emosional terhadap Kepuasan kerja	4,591	2,039	Diterima
H3	Religiusitas terhadap Komitmen organisasi	3,423	2,042	Diterima
H4	Kecerdasan emosional terhadap Komitmen organisasi	2,638	2,042	Diterima
H5	Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi	2,798	2,042	Diterima

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa ada 5 hipotesis dari 5 hipotesis dalam penelitian ini, 5 hipotesis diterima.

2. Koefisien Determinasi

TABEL 14

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI SUBSTRUKTURAL 1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.570	1.44300

- a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Religiusitas

- b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 14, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*² substruktural 1 sebesar 0,570 artinya sebesar 57% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas dan kecerdasan emosional, sedangkan sebesar 43% (100% - 57%) dapat

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

TABEL 15

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI SUBSTRUKTURAL 2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.746	1.03161

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kecerdasan emosional, Religiusitas

- b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 15 hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*² substruktural 2 sebesar 0,746 artinya sebesar 74,6% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja sedangkan sebesar 25,4% (100% - 74,6%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

ANALISIS KORELASI

TABEL 16

HASIL ANALISIS KORELASI Correlations

	Religiusitas	Kecerdasan emosional
Religiusitas	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.105
	N	34
Kecerdasan emosional	Pearson Correlation	.283
	Sig. (2-tailed)	.105
	N	34

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 16 dapat diperoleh hasil korelasi antara religiusitas dan kecerdasan emosional berdasar perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0,283 sehingga dapat dikatakan hubungan antara religiusitas dan kecerdasan emosional memiliki korelasi cukup.

ANALISIS JALUR

1. Koefisien Jalur

Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan structural yang terdiri dari dua persamaan, dimana X1, X2 adalah variabel independen, Y1 dan Y2 adalah variabel dependen, yang dirumuskan sebagai berikut:

Substruktural 1

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1$$

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

Substruktural 2

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_2;$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Komitmen organisasi

X_1 = Religiusitas

X_2 = Kecerdasan emosional

ϵ_1, ϵ_2 = Nilai Residu

Berikut hasil uji koefisien jalur substruktural 1 sebagai berikut:

TABEL 17
HASIL UJI KOEFISIEN JALUR SUBSTRUKTURAL 1
Coefficients^a

Model	Standard		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	ized Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	.552		.250	.804
Religiusitas	.401	.412	3.461	.002
Kecerdasan Emosional	.555	.547	4.591	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 17, menunjukkan hasil output *coefficients* pada kolom *standardized coefficients beta* maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,570} = 0,655$$

$$Y_1 = 0,412 X_1 + 0,547 X_2 + 0,655$$

Nilai-nilai P_1, P_2 dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel *religiusitas* (P_1) = 0,412
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,412 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *religiusitas* (X_1), maka akan menambah *kepuasan kerja* sebesar 0,412.

b. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (P_2) = 0,547

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,547 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel kecerdasan emosional (X_2), maka akan menambah *kepuasan kerja* sebesar 0,547

c. Nilai Residu (ϵ_1) = 0,655

Nilai residu yang sebesar 0,655 menunjukkan *kepuasan kerja* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *religiusitas* (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Berikut hasil uji koefisien jalur substruktural 2 sebagai berikut:

TABEL 18
HASIL UJI KOEFISIEN JALUR SUBSTRUKTURAL 2
Coefficients^a

Model	Standard		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	ized Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	.380		.241	.811
Religiusitas	.334	.369	3.423	.002
Kecerdasan Emosional	.295	.313	2.638	.013
Kepuasan Kerja	.359	.386	2.798	.009

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 18, menunjukkan hasil *output coefficients* pada kolom *standardized coefficients beta* maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,746} = 0,503$$

$$Y_2 = 0,369 X_1 + 0,313 X_2 + 0,386 Y_1 + 0,503$$

Nilai-nilai P_1, P_2, P_3 dan ϵ_2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel *religiusitas* (P_1) = 0,369
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,369 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *religiusitas* (X_1), maka akan menambah *komitmen organisasi* sebesar 0,369.

b. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (P_2) = 0,313

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,313 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel kecerdasan emosional (X_2), maka akan menambah *komitmen organisasi* sebesar 0,313.

c. Koefisien regresi variabel *kepuasan kerja* (P_3) = 0,386

Koefisien regresi untuk Y_1 sebesar 0,386 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *kepuasan kerja* (Y_1), maka akan menambah *komitmen organisasi* sebesar 0,386.

d. Nilai Residu (ϵ_2) = 0,503

Nilai residu yang sebesar 0,503 menunjukkan *komitmen organisasi* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *religiusitas* (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan *kepuasan kerja* (Y_1), diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

2. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel *religiusitas* terhadap *kepuasan kerja*.

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,412$$

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

- 2) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,547$
- 3) Pengaruh variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,369$
- 4) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,313$
- 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,386$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)
Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,412 \times 0,386 = 0,159$
- 2) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,547 \times 0,386 = 0,211$

c. Pengaruh Total (*total effect*)

Untuk menghitung pengaruh total, digunakan formula sebagai berikut:

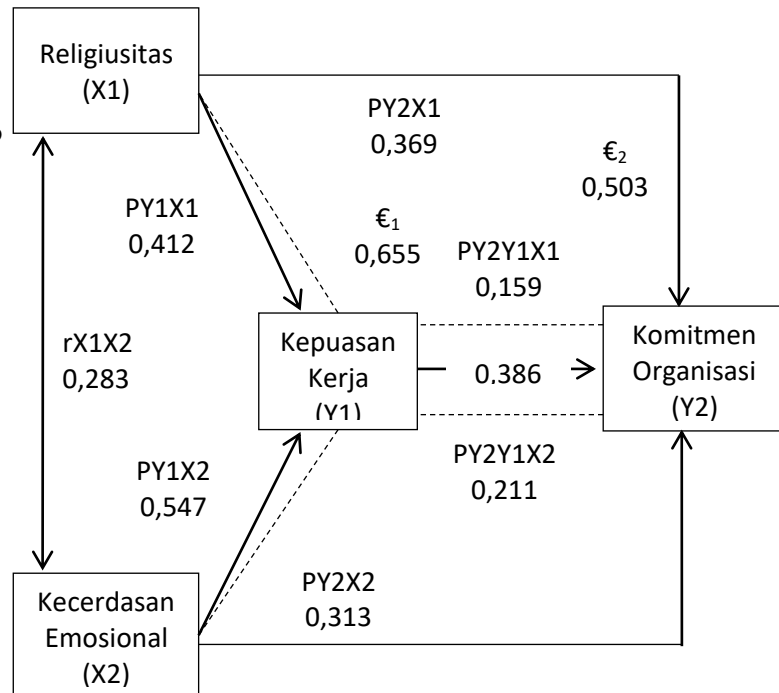
- 1) Pengaruh variabel religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,412 \times 0,386 = 0,159$
- 2) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,547 \times 0,386 = 0,211$
- 3) Pengaruh variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi.
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,369$
- 4) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,313$
- 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,386$

Berdasarkan hasil perhitungan maka pengaruh total terhadap penelitian ini sebagai berikut:

$$= 0,412 + 0,547 + 0,369 + 0,313 + 0,386 + 0,159 + 0,211 = 2,397$$

3. Diagram Jalur

GAMBAR 5
DIAGRAM JALUR



4. Sobel Test

a. Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

TABEL 19

HASIL UJI SOBEL SUBSTRUKTURAL 1		
Test Statistic	Standar Error	P-Value
2,17800273	0.00660968	0.02940583

Sumber: *Data primer diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 19, menunjukkan test statistic $> t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,178 > 2,042$ dan p-value $< \alpha$ yaitu $0,02 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel religiusitas dengan variabel komitmen organisasi.

b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

TABEL 20

HASIL UJI SOBEL SUBSTRUKTURAL 2		
Test Statistic	Standar Error	P-Value
2.39280415	0.08326841	0.01672016

Sumber: *Data primer diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 20, menunjukkan test statistic $> t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,392 > 2,042$ dan p-value $< \alpha$ yaitu $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel komitmen organisasi.

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

5. Implikasi Manajerial

a. Pengaruh Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika seseorang mampu mengaplikasikan ajaran agama dalam kehidupan sosial maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Baihaqi (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika seseorang mampu mengenali diri, mengendalikan diri serta memiliki keterampilan sosial maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza Mutimma Auda (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank DKI Kantor Cabang Surabaya

c. Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika seseorang mampu mengaplikasikan ajaran agama dalam kehidupan sosial maka akan meningkatkan komitmen organisasi guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Ghozali (2002) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

d. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika seseorang mampu mengenali diri, mengendalikan diri serta memiliki keterampilan sosial maka akan meningkatkan komitmen organisasi guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Yudistiro

(2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika seseorang menyenangi pekerjaannya dengan moral kerja yang positif maka akan meningkatkan komitmen organisasi guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christien A. Karambut, Eka Afnan T, Noormijati (2011) menunjukkan Hasil menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

f. Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel religiusitas dan variabel komitmen organisasi pada guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen. Artinya bahwa religiusitas yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasi.

g. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi antara variabel kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi pada guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen. Artinya bahwa kecerdasan emosional yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya religiusitas yang dialami Karyawan semakin baik maka intensitas kepuasan kerja yang terjadi pada guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen akan meningkat. Hal ini dikarenakan guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen mampu mengaplikasikan ajaran Agamanya, maka akan menimbulkan kepuasan satu sama lain.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen. Artinya kecerdasan emosional baik, karena setiap guru dan karyawan mampu mengendalikan diri di setiap tugasnya, memberikan bahan ajaran sesuai dengan

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen)

SOP, dan mampu memberikan yang terbaik untuk organisasi maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada setiap karyawan.

3. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen. Artinya religiusitas yang dialami oleh guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen sangat baik hal ini dapat dibuktikan dengan pengaplikasian ajaran Agama yang salah satunya adalah mengajarkan berbuat baik antar sesama, sehingga karyawan lebih komitmen dalam organisasi.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen. Artinya kecerdasan emosional pada guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen terbentuk dengan baik sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan lebih komitmen pada organisasi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen. Artinya kepuasan kerja pada guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen terpenuhi dengan baik sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan lebih komitmen pada organisasi.
6. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan apabila ingin meningkatkan kedisiplinan melalui religiusitas maka harus meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebagai perantara antara religiusitas terhadap komitmen organisasi.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada guru dan karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameludin. 2012. Psikologi Kepemimpinan & Inovasi. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Auda, R. M. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA*, 8 (2).
- Baihaqi, A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.

Unza Vitalis Salatiga. *Jurnal Muqtasid*, 6 (2).

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Haryati, T. D. 2013. Kematangan Emosi, Religiusitas. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2 (2), 162 - 172 .
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Isnaini, Heti Nur. 2017 "Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta".
- Karambut, Christien 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.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Mowday,R.T.,R.M. Steers, dan L.W. Porter (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 (April), pp. 224-47.
- Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Solimun, I. N. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara

(Studi Kasus pada Guru dan Karyawan TK, SD, SMP Pius Bakti Utama Kebumen) Barat). *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 2 (4).

- Putra, Kadek Agus Santika, and Made Yenni Latrini. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor." *E-Jurnal Akuntansi* : 1168-1195.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sarwono, Jhonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogya Karta: Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 1991. *Statistik dalam Basic Jilid I*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Yudistiro, I. A. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 9 (1), 38 – 50.