

# KOMITMEN ORGANISASI PADA PETUGAS HALTE TRANSJAKARTA BUSWAY: MENILIK PERAN KECERDASAN EMOSIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

*Desi Susianti<sup>1</sup>  
Wahyu Rahardjo<sup>2</sup>*

*Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat*

*<sup>1</sup>desi\_susianti@staff.gunadarma.ac.id*

*<sup>2</sup>wahyu\_rahardjo@yahoo.com*

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway. Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, berupa skala komitmen organisasi, skala kecerdasan emosional, skala kualitas kehidupan kerja, dan skala kesejahteraan psikologis. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang petugas halte Transjakarta Busway dengan karakteristik yang sudah bekerja minimal 1 tahun, baik laki-laki maupun perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi secara individual dan simultan kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway. Besarnya koefisien nilai F sebesar 35,467 ( $p < 0,00$ ) dengan nilai R Square sebesar 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 52,6% terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya budaya keterbukaan, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepribadian dan sebagainya.*

**Kata Kunci:** *Kecerdasan emosional, Kesejahteraan psikologis, Komitmen Organisasi, Kualitas kehidupan kerja, Petugas halte Transjakarta Busway*

## **ORGANIZATION COMMITMENT OF THE EMPLOYEES OF THE TRANSJAKARTA BUSWAY SHELTERS: GIVEN THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, QUALITY OF WORK LIFE AND PSYCHOLOGICAL WELL BEING**

### **Abstract**

*This research aims is to examine the contribution of the emotional intelligence, work life quality and psychological well-being to the organizational commitment of the employees of the Transjakarta Busway shelters. The research was conduct*

by using questionnaires, which utilized the organizational commitment scale, emotional intelligence scale, quality of work life scale, and psychological well-being scale. The subjects of this research were 100 people, both men and women, who have worked at least 1 year as the employees of the Transjakarta Busway shelters. The sampling technique used in this research was the purposive sampling technique. The data obtained, then, analyzed by using the multiple regression analysis. The research showed that there are a contribution of emotional intelligence, quality of work life and psychological well-being, both individually and simultaneously, to the organizational commitment of the employees of the Transjakarta Busway shelters. Based on the analysis, the result stated that coefficient  $F$  was 35,467 ( $p < 0,00$ ) and the  $R$  Square was 0,526. This result showed that emotional intelligence, quality of work life and psychological well-being contributed 52,6 % to the organizational commitment, while the remaining 47,4 % came from other factors, such as disclosure of culture, job satisfaction, organizational culture, personality and etcetera.

**Keywords:** Emotional intelligence, Quality of worklife, Psychological well-being, Organizational commitment, Employees of the Transjakarta Busway Shelters.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari faktor sumber daya manusianya, begitu juga halnya dengan Transjakarta Busway. Salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam keberhasilan operasional Transjakarta Busway yaitu petugas yang berada di halte, seperti kasir, *barrier*, pam halte, pam transit maupun petugas kebersihan. Setiap petugas halte Transjakarta Busway dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal sehingga dapat membantu mengurangi keluhan para penumpang Transjakarta Busway khususnya terkait dengan kinerja para petugas.

Kesediaan untuk bekerja dari petugas halte Transjakarta Busway menjadi sangat penting karena berhadapan langsung dengan para penumpang dan merupakan ujung tombak dari keberhasilan program Transjakarta Busway. Kesiapan karyawan untuk menerima dan mendukung tujuan organisasi adalah cara mempromosikan karyawan yang tercermin pada komitmen organisasinya (Hidayat, 2010). Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan komitmen

karyawan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (a) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (b) kemauan untuk memberikan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi; dan (c) keyakinan yang pasti, penerimaan, nilai dan sasaran organisasi. Selanjutnya, Luthans (2008) menyebutkan bahwa determinan komitmen karyawan berdasarkan individu (umur, masa jabatan dalam organisasi, pembagian afeksi positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasinya seperti rendahnya *turnover* (Somers, 1995; Jaros, 1997; & Schwepker, 2001) dan tingkat absensi yang rendah (Somers, 1995; Sagie, 1998; &

Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Tobing, 2009; dan Eslami & Ghara-khani, 2012), dan kinerja (Ricketta, 2002; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002; Murty & Hudi-winarsih, 2012).

Kajian yang dilakukan oleh Ghorbani dan Sani (2012), kemampuan rasional tidak dapat menjadi prediktor yang baik untuk keberhasilan hidup individu ataupun dalam pekerjaan, sehingga dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah prediktor yang baik untuk keberhasilan dalam situasi pekerjaan. Goleman (Patton, 1997) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang sekitar 20% dari faktor yang menentukan keberhasilan dan 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional. Jika seseorang memiliki kecerdasan emosional, maka individu dapat memecahkan masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaannya. Gardner dan Stough (Alavi, Mojtahedzadeh, Amin, & Savoji, 2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah prediktor dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta saling berkorelasi.

Terbentuknya komitmen organisasi bukan hanya dari faktor individu saja melainkan juga dari faktor organisasi tersebut. Bagaimana organisasi dapat memberikan dan memenuhi hak-hak dari setiap karyawannya seperti gaji, tunjangan, keamanan dan keselamatan kerja. Studi menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi dan juga dapat mengarah keberlangsungan organisasi (Booranie, 2012).

Cascio (2003) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam bekerja. Terdapat delapan komponen kualitas kehidupan kerja

yaitu kompensasi yang memadai dan adil, kondisi pekerjaan yang sehat dan aman, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas yang dimiliki karyawan, peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi karyawan, integrasi sosial dalam organisasi, hak-hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan, serta tanggung jawab sosial organisasi.

Selain kecerdasan emosional dan kualitas kehidupan kerja, dikatakan juga bahwa kesejahteraan psikologis atau yang disebut juga sebagai *psychological well-being* ikut berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kesejahteraan psikologis merupakan pusat dari kualitas hidup karena berfungsi sebagai evaluasi dari “kompetensi seseorang dan kualitas hidup yang dirasakan dalam semua domain kehidupan” dan merupakan “hasil akhir” (Dayton, Saengtienchai, Kespichayawattana, & Aunguroch, 2001). Tingkat kesejahteraan psikologis seseorang akan berguna dalam komitmen individu, produktivitas kerja individu, target-target dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta penguasaan lingkungan kerja (Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2004).

Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien serta dapat bekerja lebih lama pada suatu organisasi (Harter, Schmid, & Keyes, 2002). Karyawan yang memutuskan untuk bekerja lebih lama pada suatu organisasi atau tetap tinggal menunjukkan komitmennya terhadap organisasi. Hal ini berarti kesejahteraan psikologis juga berkaitan erat dengan komitmen organisasi.

Mengacu dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya memiliki peran yang penting guna mencapai tujuan dari suatu organisasi. Demi keefektifan dan keberhasilan tersebut maka organisasi dituntut untuk lebih memperhatikan dan peduli

pada tingkat kesejahteraan karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi, kualitas kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis merupakan prediktor yang baik untuk komitmen organisasi. Oleh karena itu, melalui penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti komitmen organisasi petugas halte bus Transjakarta Busway menilik peran kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis.

## METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini adalah (a) komitmen organisasi (sebagai variabel dependen), (b) kecerdasan emosional (sebagai variabel independen 1), (c) kualitas kehidupan kerja (sebagai variabel independen 2), dan (d) kesejahteraan psikologis (sebagai variabel independen 3). Populasi dalam penelitian ini adalah petugas halte Transjakarta Busway yang terdiri dari *barrier*, kasir, pam halte, pam transit dan *cleaning service*. Sampel dalam penelitian ini yaitu 100 orang petugas halte Transjakarta Busway dengan karakteristik yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun, baik laki-laki maupun perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*.

Data-data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner. Kuesioner terdiri dari data identitas diri subjek, skala komitmen organisasi, skala kecerdasan emosional, skala kualitas kehidupan kerja, dan skala kesejahteraan psikologis. Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan 3 komponen komitmen organisasi dari Meyer dan Allen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Skala kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan lima aspek kecerdasan emosional dari yaitu aspek

intrapersonal, aspek interpersonal, aspek kemampuan beradaptasi, aspek manajemen stres, dan aspek suasana hati.

Skala kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan 8 komponen kualitas kehidupan kerja dari Walton (Robins, 2002) yaitu kompensasi yang memadai dan adil, kondisi pekerjaan yang sehat dan aman, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas yang dimiliki karyawan, peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi karyawan, integrasi sosial dalam organisasi, hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan, dan tanggung jawab sosial organisasi.

Skala kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini disusun berdasarkan 6 dimensi kesejahteraan psikologis dari dari Ryff dan Singer (1996) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Validitas yang digunakan adalah *content validity*. *Content validity* yang digunakan yaitu *logical validity* dan *face validity*. *Logical validity* yang digunakan yaitu dengan melakukan *expert judgement*, sedangkan *face validity* yang digunakan yaitu dengan melakukan *item wording*. Pengujian daya diskriminasi aitem alat ukur, menggunakan analisis *Item Total Correlation* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 20*.

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan menggunakan program *SPSS Statistic Version 20.0*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi, sehingga teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis teknik regresi berganda dengan bantuan program *IBM SPSS version 20.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas pada masing-masing skala yaitu skala komitmen organisasi, skala kecerdasan emosional, skala kualitas kehidupan kerja, dan skala kesejahteraan psikologis dengan melakukan *expert judgement* kepada 6 dosen dari Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. Selanjutnya dilakukan *item wording* pada 4 (empat) partisipan yang terdiri dari 2 (dua) responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian dan 2 (dua) non responden yang memiliki karakteristik berbeda dengan sampel penelitian.

Berdasarkan hasil analisis, skala komitmen organisasi memiliki daya diskriminasi aitem yang bergerak antara 0,347 sampai dengan 0,669. Koefisien reliabilitas alat ukur sebesar 0,866. Skala kecerdasan emosional rentang daya diskriminasi aitemnya bergerak antara 0,318 sampai dengan 0,559. Koefisien reliabilitas alat ukur ini sebesar 0,855. Skala kualitas kehidupan kerja rentang korelasi skor total pada aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik bergerak antara 0,308 sampai dengan 0,549. Koefisien reliabilitas alat ukur sebesar 0,892. Skala kesejahteraan psikologis memiliki daya diskriminasi yang baik, bergerak antara 0,302 sampai dengan 0,634. Koefisien reliabilitas alat ukur sebesar 0,877.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 37,555 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,050$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ada kon-

tribusi positif dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway diterima. Dari hasil uji regresi juga diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,277 (27,7%). Hal ini berarti bahwa 27,7% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 72,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1. Kecerdasan emosional merupakan penentu utama keberhasilan individu di tempat kerja. Individu yang memiliki kemampuan mengatur emosi baik akan mudah untuk menjalin hubungan dengan orang lain, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, lebih kreatif dan semangat dalam melakukan pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dalam situasi kerja, kecerdasan emosional dapat mempermudah dalam menyelesaikan masalah, membantu karyawan mencapai kekuatan emosional, mengurangi tingkat stres, dapat menciptakan lingkungan kerja yang antusias dan meningkatkan kemampuan mental seperti kejernihan berpikir dan pengambilan keputusan (Singh, 2006). Hal ini tentunya mendorong motivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nordin (2012) di *Higher Learning Institution* bahwa kecerdasan emosional memiliki peranan yang cukup penting dan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi**

| F      | Sig   | R Square |
|--------|-------|----------|
| 37,555 | 0,000 | 0,277    |

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

| F      | Sig   | R Square |
|--------|-------|----------|
| 80,575 | 0,000 | 0,455    |

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Kesejahteraan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi**

| F      | Sig   | R Square |
|--------|-------|----------|
| 22,244 | 0,000 | 0,185    |

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 80,575 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,050$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ada kontribusi positif dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway diterima. Dari hasil uji regresi juga diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,451 (45,1%). Hal ini berarti bahwa 45,1% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kualitas kehidupan kerja, sisanya sebesar 54,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada kualitas kehidupan kerja dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya. Peningkatan komitmen petugas halte Transjakarta Busway dapat dilakukan dengan memenuhi komponen dari kualitas kehidupan kerja. Perusahaan dapat fokus pada tingkat kesejahteraan karyawan dengan memberikan kebijakan-kebijakan yang lebih menarik. Kebijakan-kebijakan itu terkait dengan komponen kualitas kehidupan kerja, antara lain kompensasi yang memadai dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan menggunakan dan mengembangkan kapasitas yang dimiliki karyawan, peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi karyawan, integrasi sosial dalam organisasi, terpenuhinya hak-hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan serta tanggung jawab sosial organisasi.

Terpenuhinya hal itu semua dapat meningkatkan antusiasme karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak pada meningkatnya moti-

vasi kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi motivasi kerja dan sikap kerja umum lainnya seperti *turnover*. Oleh sebab itu, pengelolaan atau perbaikan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan sangat bermanfaat.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 22,244 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,050$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ada kontribusi positif dari kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway diterima. Dari hasil uji regresi juga diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,185 (18,5%). Hal ini berarti bahwa 18,5% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kesejahteraan psikologis, sedangkan sisanya sebesar 81,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.

Pembahasan mengenai kesejahteraan psikologis dalam dunia industri dan organisasi saat ini begitu menarik untuk ditelaah lebih lanjut. Sebab, kesejahteraan psikologis merupakan pusat dari kualitas hidup karena berfungsi sebagai evaluasi dari kompetensi seseorang dan kualitas hidup yang dirasakan dalam semua domain kehidupan dan merupakan hasil akhir. Oleh karena itu, banyak hasil penelitian yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis pekerja. Harter, Schmid dan Keyes (2002) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki tingkat absensi yang rendah, meningkatnya produktivitas, loyalitas terhadap pelanggan, dan bekerja lebih lama pada suatu perusahaan. Kesejahteraan psikologis merupakan salah sa-

tu kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh organisasi. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik regresi ganda dengan melihat tabel Anova nilai F sebesar 35,467 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena sig lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ada kontribusi positif dari kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway diterima.

Diketahui pula nilai *R Square* sebesar 0,526. Hal ini berarti bahwa 52,6% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan (Stum, 1998). lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi subjek penelitian. Kategorisasi subjek yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perbandingan *mean* hipotetik dan *mean* empirik. Hasil perhitungan *mean* hipotetik dan *mean* empirik pada variabel komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis termasuk dalam kategori tinggi.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway, maka ditambahkan data deskriptif berdasarkan identitas subjek dari setiap kategori yang telah ditentukan sebagai analisis tambahan dalam penelitian ini seperti jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Ganda Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kesejahteraan Psikologis secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi**

| F      | Sig   | R Square |
|--------|-------|----------|
| 35,467 | 0,000 | 0,529    |

**Tabel 5. Standar Deviasi, Mean Hipotetik dan Mean Empirik Variabel Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kesejahteraan Psikologis**

| Variabel                 | Standar Deviasi Hipotetik | Mean Hipotetik | Mean Empirik | Kategori |
|--------------------------|---------------------------|----------------|--------------|----------|
| Komitmen Organisasi      | 16,67                     | 70             | 97,89        | Tinggi   |
| Kecerdasan Emosional     | 19,17                     | 80,5           | 114,19       | Tinggi   |
| Kualitas Kehidupan Kerja | 31,67                     | 133            | 177,14       | Tinggi   |
| Kesejahteraan Psikologis | 20                        | 84             | 116,64       | Tinggi   |

**Tabel 6. Analisis Deskriptif Kategori Jenis Kelamin**

| Sub Kategori | $\Sigma$   | Mean Empirik        |                      |                          |                          |
|--------------|------------|---------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|
|              |            | Komitmen Organisasi | Kecerdasan Emosional | Kualitas Kehidupan Kerja | Kesejahteraan Psikologis |
| Pria         | 43         | 97,46               | 112,93               | 174,98                   | 115,79                   |
| Wanita       | 57         | 98,21               | 115,14               | 178,98                   | 117,28                   |
| <b>Total</b> | <b>100</b> |                     |                      |                          |                          |

**Tabel 7. Analisis Deskriptif Kategori Usia**

| Sub Kategori | $\Sigma$   | Mean Empirik        |                      |                          |                          |
|--------------|------------|---------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|
|              |            | Komitmen Organisasi | Kecerdasan Emosional | Kualitas Kehidupan Kerja | Kesejahteraan Psikologis |
| Remaja Akhir | 1          | 92,00               | 110,00               | 163,00                   | 117,00                   |
| Dewasa Awal  | 95         | 97,76               | 114,27               | 177,45                   | 116,94                   |
| Dewasa Madya | 4          | 102,25              | 113,25               | 173,25                   | 109,25                   |
| <b>Total</b> | <b>100</b> |                     |                      |                          |                          |

**Tabel 8. Analisis Deskriptif Kategori Pendidikan**

| Sub Kategori | $\Sigma$   | Mean Empirik        |                      |                          |                          |
|--------------|------------|---------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|
|              |            | Komitmen Organisasi | Kecerdasan Emosional | Kualitas Kehidupan Kerja | Kesejahteraan Psikologis |
| SMA          | 83         | 98,32               | 114,12               | 178,26                   | 116,72                   |
| DIII         | 12         | 96,58               | 114,83               | 176,25                   | 117,58                   |
| S1           | 5          | 93,80               | 113,80               | 160,60                   | 113,00                   |
| <b>Total</b> | <b>100</b> |                     |                      |                          |                          |

Tabel 6 menunjukkan jumlah subjek dalam penelitian ini 100 orang, 43 pria dan 57 wanita. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa bahwa baik petugas halte Transjakarta Busway baik pria maupun wanita memiliki rerata komitmen organisasi, rerata kecerdasan emosional, rerata kualitas kehidupan kerja dan rerata kesejahteraan psikologis masuk dalam kategori tinggi.

Kategori usia dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan kelompok umur dari teori perkembangan manusia menurut Santrock (2003), yaitu kelompok remaja akhir (19 tahun), kelompok dewasa awal (20 – 34 tahun), dan kelompok dewasa tengah (35 – 45 tahun). Berdasarkan data dari tabel di atas diketahui bahwa rerata komitmen organisasi, rerata kecerdasan emosional, rerata kualitas kehidupan kerja dan rerata kesejahteraan

psikologis pada subjek penelitian dengan kelompok umur dewasa awal dan dewasa madya masuk dalam kategori tinggi. Pada subjek penelitian dengan kelompok umur remaja akhir rerata komitmen organisasi, rerata kecerdasan emosional dan rerata kesejahteraan psikologis juga masuk dalam kategori tinggi, akan tetapi rerata kualitas kehidupan kerja masuk dalam kategori sedang. Berdasarkan data pada Tabel 8, diketahui bahwa untuk semua tingkat pendidikan pada petugas halte Transjakarta Busway memiliki rerata komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kesejahteraan psikologis masuk dalam kategori tinggi. Untuk kualitas kehidupan kerja pada tingkat pendidikan SMA dan Diploma III berada dalam kategori tinggi, sedangkan pada tingkat pendidikan S1 berada dalam kategori sedang.

## KEMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji regresi sederhana, diketahui terdapat kontribusi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway sebesar 27,7%. Terdapat kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway sebesar 45,1%. Terdapat kontribusi kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway sebesar 18,5%. Selanjutnya, hasil analisis dengan menggunakan uji regresi berganda menunjukkan terdapat kontribusi kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada petugas halte Transjakarta Busway sebesar 52,6%. Sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja, kepribadian, dan sebagainya.

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan menambah jumlah sampel penelitian yang dapat mewakili setiap koridor Transjakarta Busway sehingga hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan lebih luas. Selain itu, hendaknya dalam melakukan penelitian ini hendaknya memiliki banyak waktu agar hasil penelitian lebih komprehensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, S.Z., Mojtahedzadeh, H., Amin, F., & Savoiji, A.P. (2013). Relationship between emotional intelligence and organizational commitment in Iran's Ramin Thermal Power Plant. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84, 815-819.
- Booranie, O.K.Z. (2012). An evaluation of relationship between quality of workinglife and organizational commitment of employees in Shahdhasheminegad Gas Refinery Company, Khangiran, Sarakhs". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*, 4, 504-512.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources: Productivity, QWL and profits. (6th edition)*. New York: Irwin McGraw Hill.
- Dayton, B.I., Saengtienchai, C., Kespi-chayawattana, J., & Aung-suroch, Y. (2001). Psychological well-being Asian style: The perspective of Thai elders. *PSC Research Report*, 1-21.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARN Journal of Science and Technology*, 2,2
- Ghorbani, M., & Sani, S.A.L. (2012). "Emotional intelligence and personnel organizational commitment". *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11, 1100-1115.
- Harter, J.K. Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C.L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The Positive Person and Good Life* (pp.205-224).
- Hidayat, M. (2010). Analisis komitmen (affective, continuance, dan normative) terhadap kualitas pelayanan pengesahan STNK kendaraan bermotor. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12, 11-23.
- Horn, J.E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. (2004). The structure of occupational well-being a study among dutch teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 365-375.
- Jaros, S.J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337.

- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior. (7th edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach. (12th edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.
- Murty, W.A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review, 2*, 2, 215-228.
- Nordin, N. (2012). Assessing emotional intelligence, leadership behavior and organizational commitment in a higher learning institution. *Procedia Social and Behavior Sciences, 56*, 643-651.
- Patton, P. (1997). *Emotional intelligence in the work place*. Singapore: Raffles Edition.
- Rickett, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 257-266.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Penerjemah: Halida dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga
- Ryff, C.D. & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychother Psychosom, 65*, 14-23.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 156-171.
- Schwepker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research 54*, 39-52.
- Singh, D. (2006). *Emotional Intelligence at work: A professional guide. (Third edition)*. New Delhi: Reponse Book.
- Somers, M.J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 49-58.
- Stum, D. (1998). Five ingredient for an employee retention formula. *Journal of Human Resources Focus, 75*, 1-4.
- Tobing, D.S.K.L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11*,1,31-37.