
**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN**

(Sensus pada Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat)

Triesma Ratna Dewi Kania¹, H. Kartawan², Yusuf Abdullah³

*^{1,2,3}) Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Siliwangi
Tasikmalaya*

triesma.kania@gmail.com, kartawan@unsil.ac.id, yusuf.abdullah@unsil.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap keterlibatan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 216 responden, yaitu karyawan di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional Jawa Barat dengan menggunakan metode sampling jenuh, yang memberikan kesempatan bagi semua anggota populasi untuk bertindak sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : komunikasi, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and analyze the influence of communication, organizational culture and emotional intelligence on employee engagement. The research method used is a census method with a quantitative approach. The research sample was 216 respondents, namely employees in the West Java Regional Financial Services Authority Office using the saturated sampling method, which provides an opportunity for all members of the population to act as samples. Data was collected through observation techniques and distributing questionnaires. The data analysis technique used is path analysis technique. The results showed that communication, organizational culture and emotional intelligence had a significant effect either partially or simultaneously.

Keywords : communication, organizational culture, emotional intelligence and employee engagement

1. PENDAHULUAN

Pada pelaksanaan operasionalnya perusahaan akan selalu meningkatkan kemampuan karyawannya. Perencanaan ataupun strategi yang diterapkan tidak lepas dari peningkatan kemampuan kerja karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan efektivitas kerja karyawan dengan meningkatkan berbagai faktor yang ada. Bukan lagi hal baru jika perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Peningkatan kemampuan karyawan harus dilakukan secara berkelanjutan meski segala bentuk perubahan dapat terjadi kapan saja. Dengan itu diperlukan biaya yang tidak begitu murah. Sebagai asset perusahaan, manajemen perlu menerapkan rencana agar kemampuan seorang karyawan meningkat namun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak menaghlamai kenaikan yang signifikan.

Sejalan dengan hal tersebut bagaimana upaya atau peran dari bagian yang menangani sumber daya manusia untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dalam kondisi pandemi covid 19, menjadi hal yang utama karena pandemi yang dialami bangsa Indonesia hingga kini sejatinya dapat menjadi momentum untuk mendongkrak pencapaian di segala bidang termasuk pembangunan sumber daya manusia.

Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Wilayah Jawa Barat adalah salah satu dari 9 (sembilan) kantor OJK di seluruh Indonesia, dimana saat ini OJK telah didukung oleh 9 (sembilan) Kantor Regional yang membawahi 26 (dua puluh enam) Kantor OJK Provinsi dan Kabupaten/Kota. Peran OJK di daerah sangat strategis sebagai ujung tombak OJK, baik dalam melakukan pengawasan industri jasa keuangan, meningkatkan literasi keuangan masyarakat, memberikan perlindungan bagi konsumen sektor jasa keuangan, serta melaksanakan berbagai program strategis OJK untuk mendukung pemulihan ekonomi di masa pandemi.

Dengan kondisi demikian maka peran sumber daya manusia di OJK menjadi hal yang penting, karena sumber daya manusia yang ada berkaitan langsung dengan operasional lembaga, maka dari itu lembaga akan sangat lebih baik untuk memperhatikan cara yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia di masa new normal, agar dapat mendorong kemajuan dan kepercayaan terhadap lembaga serta dapat mencapai tujuan sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam masa pandemi covid-19 yang telah terjadi dalam dua tahun terakhir ini, guna meminimalisir penyebaran virus, OJK mengambil kebijakan dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan dengan mekanisme *Work from Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) sebagaimana anjuran dari Pemerintah. Penerapan WFH dan WFO sangat membutuhkan media komunikasi yang baru yang tidak pernah dilakukan sebelum adanya covid-19, komunikasi ini mendorong orang di berbagai belahan dunia termasuk di Indonesia, demikian pula di kantor OJK. Komunikasi digitalisasi sejak awal pandemi sudah mulai dilakukan diseluruh bidang pekerjaan baik untuk tugas pokok maupun supporting yang ada di OJK melalui *software* aplikasi yang dibangun dengan nama SIPENA (Sistem Pengelolaan Naskah Dinas dan Arsip). Hal tersebut dimaksudkan untuk mendukung mekanisme WFH dan WFO dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik seperti kegiatan pada masa sebelum adanya pandemic covid 19.

Selain itu, melalui penerapan WFH dan WFO dengan menggunakan media komunikasi yang baru, semua insan OJK diharapkan dapat memiliki kesamaan gerak langkah dan panduan yang sama yang tercermin dari adanya nilai-nilai yang sama dalam menjawab tantangan eksternal dan internal. Saat ini OJK telah memiliki nilai-nilai budaya utama (*core values*) yaitu

Integritas, Profesionalisme, Sinergi, dan Visioner yang biasa dikenal dengan Inpresiv. Nilai-nilai budaya tersebut terus menerus disosialisasikan dan diinternalisasikan kepada seluruh insan OJK untuk dapat menjadikan OJK yang lebih baik dan mendukung pencapaian visi dan misi OJK. Untuk itu, telah dilakukan beberapa inisiatif program internalisasi budaya organisasi di OJK guna membuat nilai-nilai budaya tersebut tidak hanya menjadi *artefact* budaya tetapi benar-benar hidup di dalam organisasi dan mampu memberikan *competitive advantage* bagi lembaga.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut.

1. Bagaimana komunikasi, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat;
2. Bagaimana pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

1) Komunikasi

Pada dasarnya, manusia adalah makhluk sosial dan saling membutuhkan satu sama lain dalam berbagai aspek demi kelangsungan hidupnya. Manusia selalu memiliki hasrat untuk berinteraksi sosial satu sama lain guna mendapatkan informasi, pengetahuan, mau pun wawasan yang baru karena manusia tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan orang lain. Dalam berinteraksi, tentu tidak luput dari adanya proses komunikasi antar manusia untuk menjalin hubungan yang baru atau menjaga hubungan yang sudah ada satu sama lain. Komunikasi bisa dilakukan dengan bertatap muka langsung atau pun tanpa bertatap muka langsung dengan adanya bantuan alat komunikasi pada kemajuan teknologi saat ini. Komunikasi juga bisa dilakukan dengan berbagai macam, seperti melalui kata-kata, tulisan, gerak tubuh (isyarat), telepon, sampai melakukan *video call*.

Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebetulnya pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara, atau kode tulisan (Agus, 2014).

Adapun menurut Iriantara dan Syaripudin (2013) indikator komunikasi ada 5 (lima), diantaranya.

1. Komunikasi personal;
2. Komunikasi interpersonal;
3. Komunikasi publik;
4. Komunikasi massa; dan
5. Komunikasi bermedia komputer.

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota

yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Nurdin Ismail, 2012: 8). Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193).

Selanjutnya indikator dari budaya organisasi menurut Sulaksono Hari (2015: 14), sebagai berikut.

1. Inovatif memperhitungkan risiko;
2. Berorientasi pada hasil;
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan; dan
4. Berorientasi detail pada tugas.

3) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2015: 58). Salovey dan Mayer dalam Anggita (2014), kecerdasan emosional digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan kehidupan.

Kemampuan seseorang untuk mengelola waktu mereka sendiri dan merespon dengan tepat terhadap peristiwa yang masuk. Goleman (2015: 45) mengungkapkan ada 5 (lima) aspek kemampuan utama, yaitu:

1. Mengenali emosi diri;
2. Mengelola emosi;
3. Memotivasi diri sendiri;
4. Mengenaloi emosi orang lain; dan
5. Membina hubungan.

4) Keterikatan Karyawan

Keterikatan (*Engagement*) didefinisikan dalam berbagai cara dan definisi. Khan adalah orang pertama yang menyebutkan *engagement* dalam literatur. *Engagement* didefinisikan sebagai perilaku dimana orang membawa diri pribadi mereka ke dalam pekerjaannya. Orang yang memiliki *engagement* akan bekerja dan mengekspresikan dirinya secara kognitif, emosional, atau konatif dalam melaksanakan perannya di organisasi (Khan, 1990:694).

menurut Dudija (2022), menyatakan beberapa faktor yang memengaruhi terbentuknya *employee engagement*, antara lain.

1. Menjadi bagian dari organisasi yang baik;
2. Bekerja untuk pemimpin yang dikagumi;
3. Memiliki hubungan kerja positif dengan rekan kerja;

4. Mengerjakan pekerjaan bermakna;
5. Pengakuan dan apresiasi; dan
6. Menjalani kehidupan seimbang.

2. METODE

Objek dalam penelitian ini yaitu komunikasi, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat. Metode penelitian ini terdiri dari langkah-langkah sistematis yang dilakukan dalam rangka mengumpulkan data serta informasi yang relevan dalam rangka untuk memperoleh jawaban atas hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian empiris yang datanya berbentuk angka. Metode ini juga digunakan untuk memeliti populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 68). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, penggunaan angket kuesioner, dan kajian literatur yang sesuai dengan judul penelitian. Populasi penelitian dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Wilayah Jawa Barat yang berjumlah 216 pegawai. Dan teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Data penelitian hasil observasi dan penyebaran kuesioner selanjutnya diolah dan dianalisis dengan analisis deskriptif dan teknik analisis jalur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dapat diperoleh dari penelitian ini mencakup hasil deskriptif variabel dan analisis kuantitatif (analisis statistik), sebagai berikut.

1. Tinjauan secara umum dari variabel komunikasi, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Hasil Penyebaran Angket Mengenai Variabel Penelitian

No	Nama Variabel	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Total Skor	Klasifikasi
1	Komunikasi	991	903	11244	Sangat Baik
2	Budaya Organisasi	1005	698	9548	Sangat Baik
3	Kecerdasan Emosional	980	774	7127	Baik
4	Keterikatan Karyawan	987	924	9507	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 1 di atas, mengenai variabel yang diteliti didasari pada persepsi karyawan dalam menggambarkan variabel melalui indikator yang disebar dalam angket kuesioner. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap variabel secara keseluruhan memiliki klasifikasi sangat baik, kecuali variabel kecerdasan emosional termasuk klasifikasi baik. Selain dari itu juga, hasil dari pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Komunikasi pada karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat

sudah baik dilakukan oleh setiap karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa skor terendah adalah sebesar 903 dan skor tertinggi yaitu sebesar 991, dengan total skor 11244 termasuk klasifikasi sangat baik, selanjutnya budaya organisasi skor terendah adalah sebesar 698, sedangkan skor tertinggi yaitu sebesar 1005, total skor yang dicapai adalah sebesar 9548 termasuk klasifikasi sangat baik. Kecerdasan emosional skor terendah sebesar 774 sedangkan skor tertinggi yaitu sebesar 980, total skor yang dicapai adalah sebesar 7127 termasuk klasifikasi baik. Terakhir, keterikatan karyawan skor terendah adalah sebesar 924, sedangkan skor tertinggi sebesar 987, total skor yang dicapai sebesar 9507 termasuk klasifikasi sangat baik.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Keterikatan Karyawan

Komunikasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap manusia. Sebagai makhluk sosial, manusia dikodratkan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi dengan manusia lainnya dengan cara berkomunikasi. Dan juga merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja sesama tim. Apalagi dalam urusan pekerjaan. Komunikasi sangat dibutuhkan baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan perusahaan. Komunikasi karyawan menjadi kunci atau tolak ukur berjalannya perusahaan untuk menghasilkan suatu produk yang baik. Komunikasi sesama karyawan harus efektif. Artinya kedua belah pihak yang berkomunikasi harus mempunyai makna yang sama tentang pesan yang disampaikan. Sehingga proses pertukaran pesan menghasilkan input yang jelas.

Hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komunikasi nilainya sebesar 19,923 lebih besar dari t tabel pada taraf kepercayaan 95% yaitu 1,65. Disamping itu, nilai signifikansi hasil pengukuran sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat. Komunikasi yang dilaksanakan oleh karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat sudah berjalan dengan baik dan perlu untuk ditingkatkan kembali, pasalnya komunikasi juga memiliki hubungan yang begitu penting dalam peningkatan keterikatan karyawan. Disamping itu juga, diharapkan dengan adanya komunikasi sesama karyawan menjadi saling dapat mendapatkan informasi ataupun saling tukar informasi mengenai pekerjaan di Kantor Otoritas Jasa Keuangan yang ada di Wilayah Jawa Barat.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ine Wulandari dan Suwatno (2017) bahwa hasilnya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu yang ada pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan. Setiap perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut dengan budaya organisasi. Hal ini tentu juga berkaitan dengan citra sebuah perusahaan di lingkungan luar. Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat saja, seperti halnya yang dimiliki oleh suatu negara misalnya Indonesia sendiri yang kaya akan kebudayaannya. Pada nyatanya setiap organisasi pun memiliki budaya yang menjadi ciri khas perusahaan mereka masing-masing. Budaya dalam

sebuah organisasi atau perusahaan perlu memahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi.

Hasil penelitian dan perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi nilainya sebesar 4,504 lebih besar dari t tabel pada taraf kepercayaan 95% yaitu 1,65. Disamping itu, nilai signifikansi hasil pengukurannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat. Karakteristik budaya yang dihidupi dengan baik di lingkungan suatu perusahaan seperti: integritas, profesionalisme, keteledanan diri, serta penghargaan manajemen pada kontribusi SDM pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya kekuatan budaya organisasi yang telah diterapkan dan dirasakan oleh karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat, hal itu dapat meningkatkan rasa *engaged* mereka. Kantor Otoritas Jasa Keuangan memiliki motto “Cerdas Mengelola, Masa Depan Sejahtera” yang ada di setiap diri karyawan OJK, dengan memengaruhi cara berindak karyawan melalui sikap jujur, tanggung jawab dan kerja sama yang baik, saling menghargai dalam peran kerjanya dan wujud budaya organisasi. Sehingga apabila karyawan memiliki budaya organisasi yang tinggi juga memiliki tingkat keterikatan karyawan tinggi dengan pekerjaannya, karena dengan motto perusahaan yang membentuk budaya organisasi mengarahkan ke peningkatan dan kesuksesan pelayanan di Kantor Otoritas Jasa Keuangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Zahreni, Rainova Simarmata, dan Yocevelyn Nainggolan (2021) hasilnya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterikatan Karyawan

Faktanya memang kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam berorganisasi, jika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan berdampak positif pada proses kerja dan pengendalian emosi di dalam perusahaan misalnya pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung nilainya sebesar 2,588 lebih besar dari t tabel pada taraf kepercayaan 95% yaitu 1,65. Disamping itu, nilai signifikansi hasil pengukurannya sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Artinya Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat. Karyawan yang bekerja lebih dari lima tahun di anggap lebih dapat mengontrol emosinya di banding dengan yang baru bekerja lebih dari satu tahun karena kecerdasan emosional memainkan peran penting untuk dapat memberikan kejelasan tentang siapa kita, mengartikan diri kita, membantu manusia untuk mendapatkan kekuatan dimana karakteristik seorang karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memiliki level energi dan dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, Manajer bisa mendapatkan keuntung dari penelitian dengan memahami pentingnya dimensi kecerdasan emosional.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh William Tjibrata, Victor P.K Lengkong dan Greis M Sendow (2021) bahwa hasilnya adalah variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

5. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Keterikatan Karyawan

Dari hasil perhitungan pada Formula Analisis Jalur, bahwa yang paling tinggi adalah Komunikasi terhadap Keterikatan Karyawan total pengaruhnya adalah sebesar 0,635 atau 63,5%. Artinya karyawan yang ada pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat sudah berkomunikasi dengan baik, baik dengan atasan, bawahan dan teman sejawat.

Selanjutnya kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan total pengaruhnya sebesar 0,105 atau 10,5%, artinya kecerdasan emosional karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat perlu untuk diperhatikan kembali pada karyawan yang bekerja di kantor OJK Wilayah Jawa Barat ini. Dan yang paling kecil pengaruhnya adalah Budaya Organisasi terhadap keterikatan karyawan yaitu sebesar 0,094 atau 9,4%, artinya karyawan sudah terbiasa dengan budaya organisasi atau ciri khas di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat yang secara kekeluargaan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 231,117 dan F_{tabel} sebesar 3,885 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($231,117 > 3,885$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah tolak H_0 atau terima H_a , artinya komunikasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Wilayah Jawa Barat, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Komunikasi, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat sebagai berikut:
 - a. Variabel Komunikasi termasuk kategori sangat baik, dapat dilihat dan diukur dari indikator-indikatornya sehingga komunikasi pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat termasuk kriteria penilaian Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berkomunikasi dengan sesama karyawan sudah sangat baik.
 - b. Variabel Budaya Organisasi termasuk kategori sangat baik, dapat dilihat dan diukur dari indikator-indikatornya sehingga budaya organisasi pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat termasuk kriteria penilaian Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tercipta pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat sudah sangat baik.
 - c. Variabel Kecerdasan Emosional termasuk kategori sangat baik, dapat dilihat dan diukur oleh indikator-indikatornya sehingga kecerdasan emosional karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat termasuk kriteria penilaian Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan yang tercipta pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat sudah baik dan membantu seorang karyawan untuk bisa mengatur keadaan jiwa serta menghadapi tekanan kerja. Setiap perusahaan pasti ingin karyawannya untuk bisa memberikan kinerja yang baik, memiliki motivasi diri yang tinggi, empati dan inisiatif.

- d. Variabel Keterikatan Karyawan termasuk kategori sangat baik, dapat dilihat dan diukur oleh indikator-indikatornya sehingga keterikatan karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat termasuk kriteria penilaian Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa individu karyawan menjalankan perannya sesuai dengan jabatan dalam perusahaan secara penuh dan menanggalkan peran lain yang disandangkan selama berada dalam lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas dari jabatannya, keterikatan karyawan yang tercipta pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat sudah sangat baik.
2. Komunikasi, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat;
3. Komunikasi, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Wilayah Jawa Barat.

SARAN

Berdasarkan simpulan penelitian, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan komunikasi karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Wilayah Jawa Barat, hendaknya dapat memelihara komunikasi yang lebih efektif antara masing-masing karyawan dan diseluruh lini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya misscommunication. Atasan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan 159 mudah dipahami. Perusahaan belum mengupayakan karyawan dalam menghindari konflik yang ada. Untuk itu perusahaan harus dapat membuka forum antara atasan dengan bawahan, dimana bawahan dapat mengungkapkan keluhan-keluhannya sehingga tidak terjadi perselisihan dan dimana kegiatan ini dapat menambah kekerabatan antara sesama karyawan dan juga antara atasan dengan bawahan. Selain itu juga perlu diadakannya *Family Gathering* dengan tujuan untuk mengurangi stress dalam bekerja, melainkan untuk memupuk kerja sama dan komunikasi yang lebih baik sesama karyawan.
2. Berkaitan dengan Budaya Organisasi pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Wilayah Jawa Barat, hendaknya perusahaan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi.
3. Berkaitan dengan Kecerdasan Emosional pada Karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Wilayah Jawa Barat, hendaknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi, karyawan dapat meningkatkan kecerdasan emosional dalam hal kesadaran sosial, dan sebaiknya perusahaan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan atau dalam perencanaan sumber daya manusia dimana datang melalui tes atau lebih mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki keseimbangan antara komponen-komponen kecerdasan emosional yang dimilikinya yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
4. Berkaitan dengan Keterikatan Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Wilayah Jawa Barat, hendaknya atasan sering mengunjungi bawahan dan melakukan

kunjungan terkait dengan informasi apa yang dibutuhkan oleh bawahan, masalah lingkungan kerja, situasi kondisi dengan rekan kerja, dan tidak menutup kemungkinan mengenai masalah-masalah pribadi yang dihadapi bawahan. Sehingga atasan dapat mengetahui dengan pasti informasi apa yang dibutuhkan oleh bawahannya dan apa yang sedang terjadi di lingkungan kerja, serta Manajemen sering mengadakan *employee gathering* dimana dengan adanya kegiatan tersebut akan menciptakan suasana yang kondusif serta menjadikan hubungan antara pegawai atau atasan dan bawahan semakin akrab, sehingga akan meningkatkan keterikatan karyawan.

5. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah hendaknya melakukan kajian lebih jauh lagi mengenai keterikatan karyawan melalui variabel yang diteliti dengan unit analisis yang berbeda seperti halnya variabel strategi pemasaran, citra merek, dan *work life balance*, analisis jabatan, dan penghargaan serta serlalu melakukan analisis dengan menggunakan variabel lain dalam meningkatkan dan terciptanya keterikatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suprijono. 2014. Cooperative Learning: Teori dan Aplikasi PAIKEM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaerudin, Ali. 2018. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi: CV. Jejak.
- Dudija, N., & Psi, S. 2022. Perkembangan Teori Komitmen Organisasi. *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)*, 45.
- Goleman, D. 2015. Working With Emotional Intelligence (terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Iriantara, Y., & Syarifudin, U. 2013. Komunikasi Pendidikan (cet. 1). Bandung: Simbiosis.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Nurdin, Ismail 2012. Budaya Organiasasi. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung: CV Alfabeta
- Sulaksono, Hari. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43.
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).