

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

Skripsi

Oleh:

**WIDYA RATNA SARI
NPM 2211011013**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

Oleh:

WIDYA RATNA SARI

2211011013

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada
Jurusan Manajemen
Program Studi S1 Manajemen**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh:

(Widya Ratna Sari)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden dan dianalisis untuk menguji pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan secara langsung dalam membentuk komitmen karyawan dibandingkan melalui kepuasan kerja. Secara deskriptif, seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik hingga sangat baik. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan dalam meningkatkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan pengelolaan emosi, empati, dan keterampilan sosial guna memperkuat komitmen organisasi.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE

By:

(Widya Ratna Sari)

This study aims to analyze the effect of emotional intelligence on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable among employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya. The research employed a quantitative approach using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Data were collected through questionnaires distributed to respondents and analyzed to examine the relationships between variables. The results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on organizational commitment, indicating that higher emotional intelligence leads to stronger employee commitment to the organization. However, job satisfaction was not found to significantly mediate the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. This finding suggests that emotional intelligence plays a more direct role in shaping organizational commitment rather than through job satisfaction. Descriptive analysis indicates that all variables are in good to very good categories. The implication of this study is that organizations should enhance employees' emotional intelligence through training in emotion regulation, empathy, and social skills to strengthen organizational commitment.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

Judul Skripsi

**: PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nama Mahasiswa

: Widya Ratna Sari

Nomor Induk Mahasiswa

: 2211011013

Program Studi

: S1 Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Lis Andriani HR, S.E., M.Si.

NIP 197502182000032001

MENGETAHUI

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP 196807082002121003

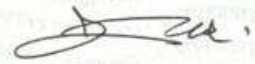
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Lis Andriani HR, S.E., M.Si.



Sekretaris : Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.



Penguji Utama : Luthfi Firdaus, S.E., M.M.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Mei 2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Nama : Widya Ratna Sari
Nomor Pokok Mahasiswa : 2211011013
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dengan ini saya menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan maupun sebagian karya orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat, maupun pemikiran dari peneliti lain tanpa menyebutkan sumber aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 11 Mei 2026

Yang membuat pernyataan,



Widya Ratna Sari

2211011013

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Widya Ratna Sari, akrab disapa Widya, lahir di Metro, Lampung, pada tanggal 15 Desember 2003, dari pasangan Bapak Slamet dan Ibu Mariyatun. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dan memiliki seorang kakak laki-laki bernama Rian Kusuma. Riwayat pendidikan penulis dimulai di SDN 04 Metro Timur, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan di SMPN 04 Metro, lalu melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 05 Metro dan lulus pada tahun 2022 sebagai salah satu lulusan terbaik. Berhasil masuk rangking paralel ke-2 membuat penulis berhasil diterima melalui jalur SNMPTN di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Selama masa kuliah, penulis aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan diri dan organisasi. Penulis berpartisipasi dalam kegiatan kampus yaitu Manajemen Expo 2023 sebagai penanggung jawab bidang Publikasi, Dokumentasi, dan Desain (PDD). Dalam rangka melaksanakan salah satu bentuk Tri Dharma Perguruan Tinggi, penulis menjalani Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Balinuraga, Kecamatan Way Panji, Kabupaten Lampung Selatan selama 30 hari.

Penulis senantiasa berupaya mengembangkan potensi diri dan intelektualitasnya. Skripsi ini disusun sebagai bentuk tanggung jawab akademik dalam menyelesaikan studi serta sebagai wujud bakti kepada orang tua. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi institusi, peneliti selanjutnya, dan seluruh pembaca.

MOTTO

"Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

“Dunia boleh saja menahanku, kupunya doa ibu
Dunia boleh saja melawanku, kupunya doa ibu.”

(Perunggu)

PERSEMBAHAN

Segala puji dan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan karunianya, dan didukung oleh doa dan dukungan dari orang tua, kerabat dan sahabat kepada penulis, skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Karya ini dipersembahkan kepada:

Kedua Orang Tua, Bapak dan Ibu

Teruntuk cinta pertama dan panutanku, Bapak Slamet yang selalu tampak cuek, namun sesungguhnya adalah orang yang paling khawatir setiap kali anak perempuannya melangkah jauh dari rumah. Terimakasih untuk setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dukungan, motivasi. Serta telah mengajari dan memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga tentang arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang dan mandiri. Beliau memang tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik memberikan motivasi hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana;

Teruntuk Mama tercinta bidadari surgaku, Ibu Mariyatun beliau bukan hanya seorang Ibu, tetapi juga sahabat, guru, dan cahaya dalam setiap langkah penulis. Dari tangannya yang lembut, penulis belajar arti ketulusan. Dari air matanya, penulis memahami makna perjuangan. Dari doanya yang tak pernah putus, penulis mengenal cinta sejati yang tak bersyarat. Terimakasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, serta atas kesabaran dan pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap langkah perjalanan hidup penulis. Beliau tidak menempuh pendidikan perguruan tinggi, namun dengan tekad yang kuat, kerja keras, dan doa yang tak pernah berhenti, beliau mampu mengantarkan anaknya menjadi seorang sarjana. Dalam setiap tutur dan tindakannya, penulis banyak belajar hal yang bahkan tak selalu diajarkan di ruang perkuliahan. Beliau adalah guru kehidupan yang luar biasa dengan ketulusan dan keikhlasan telah mendidik penulis menjadi pribadi yang kuat, berbakti, dan penuh rasa syukur.

SANWACANA

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen sekaligus dosen pembahas I terima kasih telah memberikan banyak saran dan masukan berharga bagi penyempurnaan penelitian ini.
4. Ibu Lis Andriani HR, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbingan skripsi penulis. Terima kasih telah memberikan bimbingan, arahan, nasihat, serta motivasi yang luar biasa, tidak hanya dalam penyusunan karya ini, tetapi juga dalam berbagai proses akademik dan pengembangan diri penulis, hingga berhasil menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M. selaku Dosen Pembahas II, terima kasih telah memberikan banyak saran dan masukan berharga bagi penyempurnaan penelitian ini.
6. Prof. Dr. Mahatma Kufepaksi, S.E., M.Sc. Selaku Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih untuk segala bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Seluruh dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan motivasi yang sangat berarti bagi penulis selama menempuh perkuliahan.
8. Orang tua tercinta, Bapak Slamet dan Ibu Mariyatun, atas doa, kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan tanpa henti, baik dari segi finansial maupun moral, sejak penulis menempuh pendidikan dasar hingga perguruan tinggi.
9. Mas Rian Kusuma dan Mbak Malikatun Nisa, kakak dan kakak ipar penulis, atas doa, semangat, dan dukungan yang selalu hadir dalam setiap langkah pendidikan, dan aktivitas penulis.
10. PT Sinar Jaya Inti Mulya, tempat penulis melakukan penelitian. Ucapan terima kasih khusus penulis sampaikan kepada Bapak Yono dan Bapak Zainal yang telah memberikan izin dan kesempatan, serta kepada Mbak Sinta dan Mbak Yuli yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan kesempatan. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada rekan rekan di PT Sinar Jaya Inti Mulya yang dengan tulus mendampingi, membimbing, serta memberikan banyak pengalaman berharga.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Bayu Ramandha. Terima kasih telah berkontribusi baik tenaga, waktu, maupun materi kepada penulis. Terima kasih telah menjadi rumah dari segala hal yang menemani, mendukung, mengingatkan maupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
12. Kemudian rasa terimakasih penulis sampaikan kepada sahabat sekaligus penulis anggap sebagai saudara yaitu Diska Firdha Amalia dan Dinda Pinkky Febriyana. Terima kasih atas dukungan, doa, semangat dan kebersamaan yang tak ternilai hingga detik ini.
13. Kepada Warwil (Bayu, Wildan, Evan, Tio, Dzaky, Bayu, Difa, Rendika, Mahbub, Soleh, Ivan, Almer) Terima kasih atas dukungan doa, semangat, tawa, dan kebersamaan yang tidak ternilai.

14. Kepada teman-teman selama masa perkuliahan Abelia Putri, Ade Luthfia, Daniel Putra, Ni Kadek Wenda, Fania Ainur, Ryan Kurniawan, Laura Januari, Rivo Hariadinata. Terima kasih atas dukungan dan kebersamaan yang diberikan, sejak awal perkuliahan hingga hari ini.
15. Kepada keluarga KKN Balinuraga (Afrita Darma, Amelia Putri, Razki Alfatah, Sifa Saira, Putu Gita, Imanuel) terima kasih telah memberika pelajaran hidup, tawa, dan kebersamaan yang tak ternilai selama 30 hari.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bandar Lampung, 11 Mei 2026

Penulis



Widya Ratna Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kecerdasan Emosional	10
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	10
2.1.2 Dimensi Kecerdasan Emosional	11
2.2 Komitmen Organisasional	14
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional	14
2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasional	15
2.3 Kepuasan Kerja	16
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.3.2 Faktor - Faktor Kepuasan Kerja	17
2.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran	21
2.6 Pengembangan Hipotesis	23

III. METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Objek Penelitian.....	25
3.3 Sumber Data	26
3.4 Populasi & Sampel.....	26
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	27
3.5.1 Definisi Operasional Variabel	27
3.5.2 Pengukuran Variabel	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7 Teknik Pengujian Instrumen dan Analisis Data.....	29
3.8 Analisis Deskriptif	30
3.9 Analisis <i>Measurement Outer Model</i>	30
3.9.1 Uji Validitas	30
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.10 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	32
3.11 Uji Hipotesis	33
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Pengumpulan Data	34
4.2 Deskripsi Responden	35
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir.....	35
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
4.3 Analisis Deskriptif	36
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional	37
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional.....	39
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	42
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian (<i>Outer Model</i>)	43
4.4.1 Uji Validitas	45
4.4.2 Uji Reliabilitas	48
4.5 Pengujian Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	48
4.5.1 Uji R-Square (R ²)	49
4.6 Uji Hipotesis	49

4.7 Pembahasan	51
4.7.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya	52
4.7.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya	53
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	56
5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya	56
5.2.2 Bagi PT. Sinar Jaya Inti Mulya	56
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Data Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya 2025	5
Tabel 2 Data Turnover PT. Sinar Jaya Inti Mulya 2025	6
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	28
Tabel 5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	30
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir	36
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Masa Kerja	36
Tabel 9 Analisa Deskriptif Statistik dan Korelasi Variabel	37
Tabel 10 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional	37
Tabel 11 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional	40
Tabel 12 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 13 Nilai <i>Outer Loading</i>	43
Tabel 14 Uji Validitas Konvergen	46
Tabel 15 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>)	46
Tabel 16 Uji Reliabilitas	48
Tabel 17 Nilai R-Square (R^2).....	49
Tabel 18 Nilai <i>Path Coeficient</i> dari <i>Bootstrapping</i>	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 2 Outer Model <i>Loading Factor</i>	45
Gambar 3 Hasil Model Penelitian.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	64
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	69
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian	83
Lampiran 4 Surat Persetujuan Izin Penelitian	84
Lampiran 5 Hasil <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i>	85

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), setiap organisasi memandang sumber daya manusia sebagai komponen penting yang perlu diperhatikan. Ini berarti bahwa organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Menurut Snell dan Bohlander (2013), sumber daya manusia adalah sebuah gagasan yang menggabungkan kemampuan individu dan kekuatan fisik sehingga mereka dapat bersaing dalam menghadapi persaingan yang lebih ketat, menjadikannya komponen terpenting dari setiap perusahaan. Sebaik apapun sumber daya manusia yang mereka miliki, semuanya tidak akan berarti tanpa sumber daya manusia yang unggul, saat ini dunia bisnis sangat kompetitif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) karena SDM menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam organisasi. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan adalah dengan memperhatikan kecerdasan emosional karyawan.

Goleman (1995) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, mengendalikan, dan memanfaatkan emosi sendiri serta emosi orang lain dengan baik. Manajemen stres, adaptasi terhadap perubahan, komunikasi yang efektif, dan membina interaksi interpersonal yang positif di tempat kerja semuanya dimungkinkan oleh seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi (Khan *et al.*, 2020). Salovey & Mayer (1990) juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengatur perasaan dan emosi diri serta orang sekitar, mampu menjelaskan emosi-emosi tersebut, dan informasi tersebut digunakan untuk mengarahkan pikiran dan tindakan. Tapia (2001) kecerdasan emosional

merupakan kemampuan untuk mengenali, mengakses, dan menghasilkan emosi untuk membantu proses berpikir, memahami emosi dan pengetahuan emosional, serta mengatur emosi secara reflektif guna mendukung pertumbuhan emosional dan intelektual.

Teori kecerdasan emosional dikembangkan oleh Goleman (1995). Penelitian Goleman (1995) mengatakan kecerdasan emosional memiliki lima aspek utama yaitu, mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (empati), dan yang terakhir membina hubungan sosial. Kemampuan-kemampuan ini menjadi landasan penting bagi terbentuknya rasa memiliki dan identifikasi terhadap organisasi. Salovey & Mayer (1990) menyatakan terdapat empat faktor utama kecerdasan emosional, yaitu empati, pemanfaatan perasaan, menangani hubungan, dan pengendalian diri. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengontrol stres dan emosi negatif, sehingga meningkatkan hubungan interpersonal dengan atasan maupun rekan kerja yang berdampak positif pada komitmen mereka terhadap organisasi (Güteryüz et al., 2018). Sehingga diperoleh bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu elemen kunci untuk meningkatkan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat keterikatan seorang individu terhadap organisasinya, yang mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi, keinginan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, serta percaya pada nilai organisasi (Meyer & Allen, 1991). Sedangkan Mowday et al, (1979) mendefinisikan komitmen organisasional adalah kemampuan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dengan sebuah organisasi, mencerminkan hubungan aktif dimana seseorang memiliki keinginan untuk memberikan sesuatu dari dirinya guna mendukung kesejahteraan suatu organisasi. Komitmen ini melibatkan keyakinan pada tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, serta bersedia mengerahkan usaha besar demi organisasi. Dapat diartikan komitmen organisasional merupakan proses penerimaan tujuan organisasi yang dapat menimbulkan kesetiaan, kebanggaan, dan kemauan individu dalam organisasi serta menjadi tolak ukur seseorang untuk tetap berada dalam organisasi atau meninggalkan organisasi.

Mowday et al, (1979) juga mengatakan bahwa komitmen organisasional memiliki tiga faktor utama, yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang besar demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Meyer & Allen (1991) juga mengatakan terdapat tiga dimensi utama komitmen organisasional yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Tiga faktor tersebut diharapkan mampu membuat seseorang memiliki komitmen yang tinggi, karena tingginya komitmen karyawan, dapat mengakibatkan organisasi tersebut mampu bertahan dan terus meningkatkan produk yang dihasilkan serta layanan. Semakin tinggi komitmen karyawan dalam organisasi, akan semakin mudah suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Angelita et al., 2022).

Faktor lain atau penghubung antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional adalah kepuasan kerja penelitian Gangai dan Agrawal (2015) mengatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Armstrong & Taylor (2014) Sikap seseorang terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri berarti memastikan bahwa pekerja di suatu perusahaan merasa puas, diperhatikan, dan semua kebutuhan sosial mereka terpenuhi dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Pekerja yang sangat puas dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan dedikasi yang kuat kepada perusahaan, yang akan mendorong mereka untuk tetap bertahan. Pengaruh antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja. Sikap atau perilaku positif seseorang terhadap kontribusinya kepada perusahaan dikenal sebagai kepuasan kerja (Azmy, 2023). Sedangkan Güleriyüz et al, (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang muncul dari diri individu terhadap aspek pekerjaannya, mencerminkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Agho et al, (1992) mengatakan kepuasan kerja adalah tingkat di mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional dan disposisional. Agho et al, (1992) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep yang penting dalam studi organisasional karena berkaitan dengan komitmen, absensi, dan *turnover* karyawan. Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan

sikap seseorang atau respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya, mencerminkan apa yang diterima dengan apa yang diharapkan. Seseorang harus merasa puas terhadap organisasinya karena, tingginya rasa kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang akhirnya dapat mengelola kecerdasan emosional karyawan dengan baik serta memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi (Othman et al., 2024; Azmy, 2023).

PT. Sinar Jaya Inti Mulya (SJIM) adalah grup holding asal Indonesia yang fokus utamanya pada bisnis industri minyak sawit. Perusahaan ini mulai berdiri sejak 1999 di Metro, Lampung. Berlokasinya tepat di Banjar Sari, Metro, Lampung, dengan kemampuan produksi mencapai 600 ton biji sawit setiap hari. SJIM mempunyai fasilitas penghancuran dan pengolahan khusus untuk menghasilkan inti sawit, yang kemudian diolah lagi jadi minyak inti sawit. Sejak diresmikan sebagai kawasan berikat pada April 2004, seluruh hasil produksinya wajib diekspor, sehingga SJIM selalu menjaga standar kualitas dan keamanan produk sesuai patokan internasional.

PT. Sinar Jaya Inti Mulya memiliki visi “berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terpercaya, bertanggung jawab dan berkelanjutan dalam memproduksi minyak sawit dan produk turunannya yang berkualitas tinggi”. Visi tersebut diharapkan setiap karyawan mampu menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan. Namun, dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut, faktor-faktor psikologis seperti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk komitmen tersebut. Penelitian Angelita et al, (2022) mengatakan bahwa faktor pertama yang memengaruhi komitmen organisasional adalah kecerdasan emosional, ditegaskan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 20% terhadap keberhasilan seseorang, sedangkan 80% lainnya ditentukan oleh faktor lain, tidak dapat dipungkiri bahwa kecerdasan emosional sangat penting dan mampu mempengaruhi komitmen organisasional.

Meskipun banyak penelitian yang membuktikan bahwa pengaruh langsung antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional, yaitu penelitian Azmy (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan program pelatihan kecerdasan emosional dan

peningkatan kepuasan kerja dapat berdampak signifikan pada peningkatan komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk mengkaji fenomena ini, penelitian ini akan dilakukan melalui pendekatan lapangan PT. Sinar Jaya Inti Mulya guna memahami lebih lanjut hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional yang di mediasi oleh kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1 Data Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya 2025

Divisi	Jumlah Karyawan
Office	15
Lab	5
Umum	13
Security	11
Mekanik Produksi	44
Produksi	44
Las Bangunan	8
Listrik dan Mesin	8
Operator Alat Berat	4
Mekanik Alat Berat	11
Driver	2
Total	164

Sumber: Data PT. Sinar Jaya Inti Mulya (2025)

Tabel 1 menyajikan data jumlah setiap divisi karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya yaitu 164 karyawan, dengan jumlah karyawan yang cukup banyak PT. Sinar Jaya Inti Mulya perlu mengelola sumber daya manusia yang efektif dengan pendekatan kecerdasan emosional dipandang sebagai solusi krusial untuk meningkatkan kepuasan kerja guna memperkuat komitmen organisasional. Pada penelitian oleh Othman et al, (2024) juga menegaskan bahwa program pengembangan kecerdasan emosional dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat komitmen organisasional.

Namun Rashid et al, (2016) menjelaskan sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di sektor kesehatan dan pendidikan. Penelitian Fahmi (2019) pada pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) hanya menguji pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, tanpa memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi maupun menjadikan komitmen organisasional sebagai variabel dependen utama. Sehingga saat ini masih sangat terbatas penelitian yang secara khusus

menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di sektor industri minyak sawit. Sehingga menjadikan urgensi penelitian ini semakin tinggi mengingat PT. Sinar Jaya Inti Mulya merupakan perusahaan yang beroperasi di industri minyak sawit.

Menurut Mousa & Al-Rashid (2021) komitmen yang tinggi berkorelasi positif dengan berbagai indikator komitmen organisasi, seperti penurunan tingkat *turnover*. Karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung melihat diri mereka sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melibatkan diri mereka sebagai anggota dalam jangka panjang pada organisasi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, termasuk tingginya tingkat *turnover* karyawan (Soegandhi et al., 2013). Selain berpengaruh pada komitmen organisasional *turnover* juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Agho et al, (1992) menegaskan bahwa komitmen, dan *turnover* karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja. PT. Sinar Jaya Inti Mulya memiliki tingkat *turnover* yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Data Turnover PT. Sinar Jaya Inti Mulya 2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk		Karyawan Keluar	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
2021	189	2	1,06%	8	4,23%
2022	184	3	1,66%	7	3,80%
2023	178	1	0,57%	9	5,05%
2024	171	2	1,19%	8	4,67%
2025	164	1	0,62%	6	3,65%

Sumber: Data PT. Sinar Jaya Inti Mulya (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa dalam 5 tahun terakhir ini jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibandingkan jumlah karyawan yang masuk, pada tahun 2021 karyawan masuk 2 orang (1,06%) dan karyawan yang keluar ada 8 orang (4,23%). Tahun 2022 karyawan yang masuk ada 3 orang (1,66%) dan karyawan yang keluar ada 7 orang (3,80%). Tahun 2023 jumlah karyawan yang masuk ada 1 orang (0,57%) dan karyawan yang keluar ada 9 orang (5,05%). Pada tahun 2024 karyawan yang masuk ada 2 orang (1,19%) dan karyawan yang keluar ada 8 orang (4,67%). Dan untuk tahun 2025 jumlah karyawan yang masuk ada 1 orang (0,62%) dan karyawan yang keluar ada 6 orang (3,65%).

Berdasarkan hasil Tabel 2 menunjukkan tingginya tingkat *turnover* PT. Sinar Jaya Inti Mulya, ini berarti masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi, karena tingginya tingkat *turnover* merupakan salah satu penyebab karyawan merasa cenderung melihat diri mereka sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin terlibat lebih lama dalam organisasi (Soegandhi et al., 2013). *Turnover* yang tinggi juga menunjukkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, Agho et al, (1992) menegaskan bahwa tingkat *turnover* berkaitan dengan kepuasan kerja, sehingga ini menegaskan adanya masalah komitmen organisasional yang rendah pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, masih terdapat sejumlah kesenjangan penelitian yang memperkuat urgensi penelitian ini. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa peneliti membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan (Angelita et al., 2022; Bagis et al., 2021; Othman et al., 2024; Winarni et al., 2023), namun terdapat pula studi yang menemukan pengaruh tersebut tidak signifikan bahkan negatif (Gbemi Moses, 2024; Sapta et al., 2025). Inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional tidak selalu bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain yang berperan sebagai variabel mediasi.

Penelitian yang secara eksplisit menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional masih terbatas. Padahal, sejumlah penelitian terdahulu menegaskan pentingnya peran kepuasan kerja. Othman et al, (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional, sedangkan Sapta et al, (2025); Risky et al, (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berperan signifikan dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, keterbatasan penelitian terdahulu dalam memasukkan kepuasan kerja sebagai mediator menegaskan perlunya penelitian ini untuk dilakukan agar dapat memberikan kontribusi teoretis dengan menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional. Mayoritas penelitian mengenai komitmen organisasional dilakukan pada sektor kesehatan (Gbemi Moses,

2024; Othman et al., 2024; Rashid et al., 2016), perusahaan konstruksi (Azmy, 2023), sektor asuransi (Angelita et al., 2022), dan sektor pendidikan (Bagis et al., 2021; Rashid et al., 2016). Kondisi ini membuat studi komitmen organisasi pada sektor industri minyak sawit PT Sinar Jaya Inti Mulya menjadi penting untuk dilakukan agar dapat memberikan pemahaman lebih tentang apakah kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja berperan dalam membentuk perilaku ekstra peran di tengah tantangan pertumbuhan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasioanl Angelita et al, (2022); Bagis et al, (2021); Othman et al, (2024) masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara studi lain Gbemi Moses, (2024); Sapta et al, (2025). menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Inkonsistensi ini mengindikasikan adanya variabel lain yang dapat berperan sebagai mediator, salah satunya kepuasan kerja. Urgensi penelitian semakin kuat karena mayoritas studi komitmen organisasional dilakukan pada sektor kesehatan, perusahaan konstruksi, sektor asuransi, dan sektor kesehatan sedangkan PT. Sinar Jaya Inti Mulya merupakan perusahaan di sektor industri minyak sawit. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperdalam pemahaman mengenai mekanisme pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan permasalahan, maka penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Sinar Inti Jaya Mulya. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mengetahui bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.
2. Mengetahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata untuk berbagai pihak terkait. Beberapa manfaat utama yang dapat diambil meliputi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya pada hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Memperkenalkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, penelitian ini akan memberikan perspektif baru bagi penelitian penelitian selanjutnya di bidang ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga bermanfaat bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pada industri minyak sawit. Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi studi lanjutan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT. Sinar Jaya Inti Mulya dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan sumber daya manusia. Meningkatkan pemahaman peneliti mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang menjadi faktor komitmen organisasional, dan menambah banyak wawasan dan pengetahuan baru bagi peneliti terkait dengan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (1990) yang pertama kali memperkenalkan istilah kecerdasan emosional, mereka mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mempersepsi dan mengenali emosi, baik dalam diri sendiri maupun orang lain, serta kemampuan untuk menggunakan informasi emosional tersebut dalam proses berpikir dan bertindak secara reflektif. Sedangkan menurut Gardner (2013), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami orang lain, mengerti apa yang membuat mereka termotivasi, cara mereka bekerja, serta bagaimana cara kerjasama bahu-membahu dengan menggunakan kecerdasan. Kecerdasan emosional secara rinci dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai situasi kehidupan. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek utama, seperti kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, menilai dan menafsirkan ekspresi emosional, serta mengelola dan mengatur emosi agar dapat mendukung proses berpikir, pengambilan keputusan, dan interaksi sosial yang sehat (Tapia, 2001). Ini berarti kecerdasan emosional sebenarnya kemampuan yang saling berkaitan, lebih mengarah ke dalam diri sendiri. Kemampuan ini mencakup cara membangun model diri yang akurat dan berpijak pada pengenalan diri, ditambah kemampuan untuk memanfaatkan modal tersebut sebagai sarana guna menjalani hidup dengan lebih efektif.

Beberapa penelitian lain seperti Goleman (1995) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif. Goleman (1995) menekankan bahwa kecerdasan emosional bukan hanya sekadar kemampuan intelektual (*IQ*), melainkan

mencakup keterampilan dalam menghadapi tantangan emosional kehidupan sehari-hari, serta kemampuan menyesuaikan diri dalam lingkungan sosial dan profesional. Dalam bukunya, *"Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ"*, Goleman menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustrasi; mengendalikan impuls dan menunda kepuasan; mengatur suasana hati dan menjaga agar stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dengan orang lain; serta memiliki harapan (optimisme).

2.1.2 Dimensi Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (1990) mengembangkan model kecerdasan emosional yang dikenal dengan *"Four Branch Model"* yang membagi kecerdasan emosional menjadi empat dimensi utama, yang masing-masing mewakili kemampuan emosional yang berkembang secara bertahap dari proses psikologis dasar menuju proses yang lebih kompleks dan integratif. Keempat dimensi ini menjelaskan bagaimana individu mengenali, menggunakan, memahami, dan mengelola emosi untuk mengarahkan pikiran dan perilaku mereka secara adaptif. Berikut keempat dimensi tersebut :

1. Empati (*Empathy*)

Kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi orang lain, termasuk kemampuan untuk merasakan apa yang mereka rasakan dan memahami perspektif mereka secara emosional. Empati mencakup proses mengenali ekspresi emosional orang lain, menafsirkan makna dari ekspresi tersebut, dan merespons secara tepat dan empatik. Empati tidak hanya sekadar memahami emosi orang lain secara kognitif, tetapi juga merasakan dan menanggapi emosi tersebut secara emosional, sehingga memungkinkan terjalinnya hubungan interpersonal yang sehat dan saling pengertian (Salovey & Mayer, 1990).

2. Pemanfaatan Perasaan (*Utilization of feelings*)

Kemampuan menggunakan emosi secara konstruktif dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan. Melibatkan kemampuan untuk memanfaatkan emosi sebagai sumber informasi yang dapat membantu dalam memotivasi diri sendiri, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat proses kognitif lainnya. Dalam

kecerdasan emosional, pemanfaatan perasaan tidak hanya merasakan emosi, tetapi juga mampu mengintegrasikan emosi tersebut ke dalam proses mental untuk mencapai hasil yang lebih baik dan adaptif (Salovey & Mayer, 1990).

3. Menangani Hubungan (*Handling relationships*)

Kemampuan individu untuk memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi dalam konteks interaksi sosial agar tercipta hubungan yang harmonis dan efektif. Kemampuan ini mencakup berbagai keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk membangun, memelihara, dan memperbaiki hubungan interpersonal secara positif dan konstruktif. Bukan hanya tentang memahami emosi orang lain, tetapi juga tentang mampu mengelola dan memanfaatkan emosi tersebut secara efektif dalam konteks sosial. Kemampuan ini mendukung terciptanya hubungan yang sehat, saling pengertian, dan saling mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kehidupan sosial dan emosional individu (Salovey & Mayer, 1990).

4. Pengendalian Diri (*Self-control*)

Kemampuan individu untuk mengelola, mengekang, dan mengatur emosi serta impulsnya sendiri agar dapat berfungsi secara adaptif dalam berbagai situasi. Kemampuan ini sangat penting dalam menjaga kestabilan emosional, menghindari reaksi impulsif yang merugikan, serta memfasilitasi pengambilan keputusan yang rasional dan terkendali. (Salovey & Mayer, 1990).

Selain itu, menurut Goleman (1995), kecerdasan emosional terdiri dari lima aspek utama yang saling terkait dan membentuk kemampuan seseorang dalam memahami serta mengelola emosi secara efektif. Kelima aspek tersebut memiliki peran penting dalam memandu perilaku dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Berikut kelima aspek utama menurut Goleman :

1. Mengenali Emosi Diri Sendiri (*Self-awareness*)

Aspek ini adalah kemampuan untuk secara sadar mengenali dan memahami emosi serta perasaan yang sedang dialami, termasuk mengetahui bagaimana emosi tersebut mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Mengenali emosi sendiri merupakan fondasi dari kecerdasan emosional, karena tanpa kesadaran ini

seseorang sulit untuk mengendalikan dan menyesuaikan responnya secara tepat. Goleman (1995) menjelaskan bahwa orang yang memiliki kesadaran diri tinggi biasanya memiliki pengenalan yang baik terhadap kekuatan dan kelemahan emosionalnya, sehingga mampu mengambil keputusan yang lebih bijak dan realistis.

2. Mengelola Emosi (*Self-regulation*)

Kemampuan ini berkaitan dengan pengendalian diri untuk mengarahkan dan mengelola emosi yang muncul, terutama emosi negatif yang dapat mengganggu produktivitas dan hubungan sosial. Goleman menekankan pentingnya seseorang mampu menunda kepuasan sesaat, mengelola impulsif, dan menjaga keseimbangan emosi agar tidak meledak-ledak atau mengalami kerusakan akibat stres. Mengelola emosi dengan baik membantu individu tetap tenang serta membuat keputusan yang rasional walau dalam situasi yang penuh tekanan (Goleman, 1995).

3. Memotivasi Diri (*Self-motivation*)

Aspek ini meliputi kemampuan untuk menggunakan emosi sebagai sumber energi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional. Individu yang termotivasi oleh dorongan internal cenderung memiliki inisiatif tinggi, ketekunan, dan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugasnya. Goleman mengungkapkan bahwa motivasi dalam kecerdasan emosional berbeda dengan motivasi eksternal karena lebih berfokus pada kepuasan intrinsik dan semangat untuk berkembang secara berkelanjutan (Goleman, 1995).

4. Mengenali Emosi Orang Lain (Empati)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk menangkap, merasakan, dan memahami emosi serta perspektif orang lain secara akurat. Goleman menyoroti aspek empati sebagai kunci utama dalam membangun hubungan sosial yang baik dan memelihara interaksi yang harmonis. Dengan empati, seseorang bisa menunjukkan perhatian yang tulus, berkomunikasi lebih efektif, serta menghadapi konflik interpersonal dengan lebih bijak dan penuh pengertian (Goleman, 1995).

5. Membina Hubungan Sosial (*Social Skills*)

Aspek terakhir adalah kemampuan untuk berinteraksi dan membangun hubungan yang sehat dengan orang lain secara lancar. Ini mencakup keterampilan dalam melakukan komunikasi yang efektif, bekerja sama dalam tim, mengelola perselisihan, dan memimpin orang lain. Goleman memperlihatkan bahwa keterampilan sosial memungkinkan seseorang untuk menavigasi situasi sosial yang kompleks dan mempengaruhi orang lain secara positif agar tercapai kerja sama yang produktif (Goleman, 1995).

Secara keseluruhan, kecerdasan emosional memainkan peran krusial dalam kehidupan individu. Komponen-komponen seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial tidak hanya membantu individu dalam memahami dan mengelola emosi mereka sendiri tetapi juga dalam berinteraksi dengan orang lain secara lebih efektif. Dalam dunia yang semakin kompleks ini, kemampuan untuk mengenali emosi baik milik sendiri maupun orang lain serta mengelola interaksi sosial menjadi semakin penting. Pengembangan kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk refleksi diri, pelatihan keterampilan interpersonal, serta pengalaman langsung dalam situasi sosial. Dengan meningkatkan kecerdasan emosional, individu tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dapat memotivasi karyawan agar berkomitmen kuat pada organisasi.

2.2 Komitmen Organisasional

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2010), komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan memihak atau menunjukkan kesetiaan kepada suatu organisasi tertentu. Keadaan ini mencerminkan pula tujuan-tujuan dan keinginan karyawan tersebut untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang dimaksud. Sedangkan Mowday et al, (1979), berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi tertentu, yang mencerminkan hubungan aktif di mana individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka untuk mendukung kesejahteraan

organisasi. Komitmen ini melibatkan keyakinan terhadap tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan kesediaan untuk mengerahkan usaha besar demi organisasi.

Komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1991) digambarkan sebagai tingkat keterikatan psikologis seseorang terhadap organisasinya. Keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, kesediaan mereka untuk bekerja keras demi kepentingan perusahaan, dan keyakinan mereka terhadap cita-cita dan tujuan organisasi adalah tiga cara utama yang menunjukkan keterikatan ini. Dengan kata lain, komitmen organisasional menunjukkan seberapa besar seorang pekerja terhubung dengan perusahaan dan ingin terus melakukannya (Meyer & Allen, 1991). Itu berarti karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memahami betul seberapa besar komitmen yang dimiliki masing-masing karyawannya.

2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Mowday et al, (1979) terdapat tiga faktor utama komitmen organisasional yang membantu menjelaskan keinginan karyawan untuk terus dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
(*A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values*)

Hal ini menunjukkan bahwa individu tidak hanya sekadar menjadi anggota secara pasif, tetapi benar-benar memahami, menerima, dan meyakini bahwa tujuan serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut sesuai dan penting bagi mereka. Keyakinan ini mencerminkan bahwa individu percaya bahwa tujuan organisasi adalah benar dan bermanfaat, serta mereka merasa bahwa nilai-nilai yang dipegang organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Penerimaan terhadap tujuan dan nilai ini berarti individu tidak hanya memahami secara intelektual, tetapi juga merasa terikat secara emosional dan moral untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut (Mowday et al., 1979).

2. Kesiediaan untuk mengerahkan upaya yang besar demi organisasi (*A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization*)

Mencerminkan bahwa individu tidak hanya sekadar menjadi anggota secara pasif, tetapi secara aktif bersedia menginvestasikan waktu, tenaga, dan sumber daya mereka untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mereka menunjukkan komitmen ini melalui perilaku yang menunjukkan usaha ekstra, seperti bekerja lebih keras, mengatasi hambatan, dan berkontribusi secara sukarela demi keberhasilan organisasi (Mowday et al., 1979).

3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (*A strong desire to maintain membership in the organization*)

Bahwa individu memiliki keinginan yang mendalam dan tulus untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, bukan hanya karena kewajiban atau tekanan eksternal, tetapi karena mereka merasa bahwa keanggotaan tersebut penting dan bermakna bagi diri mereka sendiri. Keinginan ini didasarkan pada keyakinan bahwa keberlanjutan hubungan dengan organisasi akan memberikan manfaat, baik secara pribadi maupun profesional, serta sejalan dengan nilai dan tujuan yang mereka anut (Mowday et al., 1979).

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum atau respons emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan apa yang diharapkannya. Agho et al, (1992), menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekadar perasaan positif terhadap pekerjaan, tetapi juga mencakup penilaian subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja juga dipandang sebagai indikator penting dari kesejahteraan psikologis karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek organisasi, seperti tingkat produktivitas, komitmen terhadap organisasi, tingkat absensi, dan turnover karyawan (Agho et al., 1992).

Güleryüz et al. (2008), juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja bukan hanya sekadar perasaan nyaman, tetapi merupakan rangkaian respon emosional yang menyenangkan yang muncul sebagai akibat dari kemampuan pekerjaan memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja melibatkan penilaian terhadap kondisi kerja, hubungan sosial dalam pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi, serta keadilan dalam perlakuan di tempat kerja. Individu yang merasa kebutuhan dan harapan kerjanya terpenuhi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keterikatan mereka dalam organisasi (Güleryüz et al., 2008). Sikap ini mencerminkan apakah seorang individu merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

2.3.2 Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996), terdapat lima aspek mendasar yang menjadi faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja seseorang secara komprehensif. Kelima aspek ini saling berkaitan dan berkontribusi pada perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Berikut lima aspek tersebut :

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*Nature of Work*)

Aspek ini berkaitan dengan seberapa menantang dan menarik pekerjaan yang dilakukan karyawan. Robbins (1996) menyatakan karyawan biasanya lebih menyukai pekerjaan yang memberikan ruang untuk mereka memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, menyediakan beragam tugas, kebebasan dalam menjalankan tugas, serta umpan balik yang jelas tentang kinerja mereka. Pekerjaan yang terlalu sederhana dan monoton dapat menyebabkan kebosanan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang dapat menimbulkan stres dan frustrasi. Idealnya, tingkat tantangan yang sedang akan menghasilkan rasa puas kerja karena karyawan merasa berhasil dan menikmati pekerjaannya (Robbins, 1996).

2. Gaji (*Pay*)

Gaji atau upah adalah aspek kritis yang mempengaruhi kepuasan kerja. Robbins (1996) menekankan bahwa karyawan menginginkan sistem pembayaran yang adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan yang digunakan, serta standar pasar atau komunitas pekerja sejenis. Persepsi bahwa gaji sepadan dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara rasa ketidakadilan dalam pengupahan bisa menurunkan motivasi dan menimbulkan ketidakpuasan. Selain jumlah, kejelasan sistem pengupahan dan insentif juga turut berkontribusi pada tingkat kepuasan.

3. Promosi (*Promotion*)

Kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Robbins (1996) menyebutkan bahwa karyawan ingin melihat adanya peluang untuk pengembangan karir yang nyata dalam organisasi. Sistem promosi yang transparan, adil, dan berbasis prestasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan merasa dihargai. Sebaliknya, kurangnya kesempatan promosi dapat menyebabkan rasa stagnasi dan ketidakpuasan.

4. Hubungan Dengan Atasan (*Supervisor*)

Hubungan interpersonal dengan atasan merupakan aspek penting lainnya. Robbins (1996) menekankan pentingnya kemampuan atasan untuk memberikan dukungan, arahan teknis, serta perlakuan yang adil dan menghargai bawahan. Hubungan yang baik dengan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, konflik atau hubungan yang kurang baik dengan atasan bisa menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.

5. Rekan Kerja (*Coworkers*)

Karyawan yang memiliki rekan kerja yang suportif, ramah, dan dapat diajak bekerja sama biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan sosial yang positif mempermudah penyelesaian tugas dan memenuhi kebutuhan dasar manusia untuk berinteraksi dan diterima secara sosial. Sebaliknya, konflik atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan di tempat kerja (Robbins, 1996).

Secara keseluruhan, kelima aspek tersebut merupakan elemen kunci yang apabila terpenuhi dengan baik dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pencapaian kepuasan kerja berdampak positif tidak hanya pada kesejahteraan karyawan secara individu, tetapi juga pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan aspek-aspek ini penting bagi manajemen organisasi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia.

2.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur dengan pendekatan global (*global job satisfaction*), yang menggambarkan tingkat kepuasan umum individu terhadap pekerjaannya. Pengukuran mengadopsi instrumen dari Brayfield dan Rothe (1951) yang memiliki 18 item pada awalnya, tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan enam item yang dipilih dan disederhanakan berdasarkan pertimbangan teoretis dan empiris dari studi sebelumnya. Pemilihan keenam item ini didukung oleh bukti empiris kuat dari penelitian terdahulu, yang membuktikan bahwa item-item tersebut tetap valid dan reliabel dalam mewakili konstruk kepuasan kerja secara keseluruhan. Brooke et al, (1988); Curry et al, (1985) secara konsisten menunjukkan bahwa adaptasi enam item dari Brayfield dan Rothe (1951) mampu menggambarkan konstruk tersebut dengan akurat.

Versi singkat ini dipilih karena alasan efisiensi, menghindari beban responden, sekaligus menangkap evaluasi umum terhadap pekerjaan tanpa fokus pada aspek khusus seperti gaji, lingkungan kerja, atau interaksi sosial. Keenam item tersebut membentuk satu dimensi kepuasan kerja global. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi umum individu terhadap pekerjaannya yang sangat relevan ketika kepuasan kerja dijadikan variabel mediasi dalam model hubungan kausal. Validitasnya semakin kuat berkat penelitian Agho et al., (1992), yang dalam studinya menunjukkan bahwa skala enam item tersebut memiliki tingkat reliabilitas tinggi dengan Cronbach's alpha 0,90. Nilai tersebut menandakan pengukuran dapat dianggap andal dalam untuk mengukur tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini dapat dilihat pada Tabel 3. yang merangkum beberapa studi sebelumnya terkait variabel yang diteliti.

Tabel 3 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan	Hasil Temuan
1.	Othman et al, (2024)	<i>The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among First-Line Nurse Managers in Qatar</i>	Mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di kalangan manajer perawat tingkat pertama di Qatar.	Menunjukkan tingkat kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang sedang saja. Namun, hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2.	Angelita et al, (2022)	<i>The Effect Of Emotional Intelligence And Organizational Culture On Organizational Commitment Through Job Satisfaction As Intervening Variable In PT.Capella Multidana</i>	Mengetahui bagaimana kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan di PT. Capella Multidana.	Menunjukkan kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, tetapi pengaruhnya tidak besar dan tidak selalu signifikan secara statistik. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai perantara yang memperkuat pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.
3.	Azmy (2023)	<i>The Roles of Organizational Commitment, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction for Improving Employee Performance at a Construction Company</i>	Mengetahui peran komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Menunjukkan komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan konstruksi.

Tabel 3 Lanjutan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan	Hasil Temuan
4.	Bagis et al, (2021)	<i>The effect Of Employee Engagement and Emotional Intelligent on Organizational Commitment by Job Satisfaction as Mediate Variable Case in Employee Of Islamic Education Institution</i>	Mengetahui bagaimana keterlibatan karyawan dan kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi, serta peran kepuasan kerja dalam hubungan tersebut.	Menunjukkan keterlibatan karyawan dan kecerdasan emosional tidak selalu berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Secara khusus, keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, tetapi kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
5.	Winarni et al, (2023)	<i>The effect of work environment and emotional intelligence on affective commitment on millennial generation with job satisfaction as mediating variable</i>	Mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kecerdasan emosional mempengaruhi rasa cinta dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, khususnya bagi karyawan milenial.	Menunjukkan lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen emosional terhadap organisasi.

Sumber: Diolah oleh Penulis

2.5 Kerangka Pemikiran

Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk memperkuat komitmen organisasional. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengontrol stres dan emosi negatif, sehingga meningkatkan hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja yang berdampak positif pada komitmen mereka terhadap organisasi (Güleryüz et al., 2018). Penelitian Bagis et al,

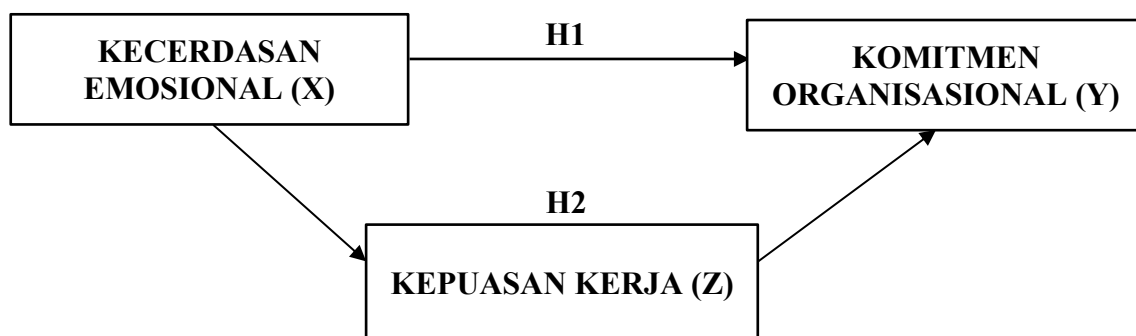
(2021) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil tersebut sejalan dengan Winarni et al, (2023) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional.

Sementara itu, kepuasan kerja sebagai perantara antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional, sejalan dengan penelitian Armstrong & Taylor (2014) Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan membuat karyawan di suatu organisasi merasa puas, diberdayakan oleh organisasi, dan terpenuhi semua kebutuhan sosial mereka. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan perhatian yang besar terhadap organisasi, sehingga timbul keinginan untuk tetap berada di organisasi, dengan cara itu. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.

Dengan demikian terdapat 4 (empat), variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kecerdasan Emosional (X)
2. Komitmen Organisasi (Y)
3. Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tinjauan pustaka yang ada, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian yang disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional

Kecerdasan emosional secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasional, dimana karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tidak akan merasa terganggu saat bekerja sehingga menjadikan karyawan tersebut merasa nyaman saat bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Angelita et al., 2022). Penelitian sebelumnya telah menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang saling terkait, tetapi lebih banyak mengarah ke dalam diri sendiri, kemampuan tersebut adalah kemampuan membangun gambaran diri yang akurat dan berbasis pada pengalaman pribadi, serta kemampuan memahami orang lain, termasuk apa yang mendorong mereka, cara mereka bekerja, serta bagaimana berkolaborasi secara efektif dengan kecerdasan untuk bisa menjalani hidup dengan lebih baik. Konsekuensinya, kecerdasan emosional sebagai faktor yang mendorong komitmen organisasional tidak boleh dianggap remeh atau diabaikan, karena karyawan yang memiliki kecerdasan emosional cenderung memiliki rasa komitmen yang tinggi pada organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional lebih dipengaruhi oleh kecerdasan emosional secara signifikan (Azmy, 2023; Othman et al., 2024). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional (Angelita et al., 2022; Bagis et al., 2021; Winarni et al., 2023).

H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

2.6.2 Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional

Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan memunculkan perasaan puas terhadap organisasinya, karena karyawan yang dapat mengatur emosinya tidak akan merasa terganggu saat bekerja sehingga menjadikan karyawan tersebut merasa nyaman yang pada akhirnya dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi (Winarni et al.,

2023).Othman et al, (2024) menyatakan bahwa karyawan yang dapat mengatur kecerdasan emosional ditempat kerja akan menciptakan rasa kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi, rasa kepuas kerja yang tinggi akan membuat karyawan memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, di mana mereka rela berusaha seoptimal mungkin demi mencapai tujuan bersama, rela berkorban untuk kepentingan perusahaan, serta memiliki keinginan besar untuk bertahan lama didalam organisasi.

Armstrong & Taylor (2014) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap seseorang kepada pekerjaannya. Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan apabila kita membuat mereka merasa puas dengan pekerjaannya, merasa diberdayakan, dan terpenuhi kebutuhan sosial mereka. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan perhatian yang besar terhadap organisasi, sehingga timbul keinginan untuk tetap berada di organisasi, dengan cara itu. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional (Bagis et al., 2021; Winarni et al., 2023).

H2: Kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan, pengolahan, serta analisis data numerik secara terstruktur guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa desain kuantitatif adalah kerangka metodologi yang memungkinkan peneliti dalam menelaah keterkaitan antar variabel melalui penggunaan metode statistik. Pendekatan ini dicirikan oleh perencanaan yang terstruktur mulai dari tahap awal hingga analisis akhir, sehingga menghasilkan temuan yang akurat, tidak memihak, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk memperdalam pemahaman fenomena penelitian melalui bukti empiris yang valid dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar (Sekaran & Bougie, 2016). Dengan desain ini, penelitian diharapkan mampu memberikan temuan yang akurat terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, melalui analisis data yang terukur dan teruji secara statistik.

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Sinar Jaya Inti Mulya yang berlokasi di Banjar Sari, Metro, Lampung. Subjek penelitian ini merupakan karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya.

3.3 Sumber Data

Sumber data merujuk pada semua elemen yang diperlukan peneliti guna mendapatkan informasi konkret yang sesuai dengan tujuan penelitian (Creswell, 2024). Pada penelitian ini, penulis menggunakan sumber data primer. Sekaran dan Bougie (2016) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Data primer ini dapat diperoleh melalui wawancara, observasi, eksperimen, atau penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, secara khusus menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada responden, sehingga jawaban yang diperoleh menjadi data utama untuk dianalisis (Kuphanga, 2024).

3.4 Populasi & Sampel

Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang menjadi perhatian peneliti dan ingin diselidiki sebagai dasar dalam menarik kesimpulan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya yang berjumlah 164 orang, terdiri dari karyawan yang bekerja di bidang *Office*, *Lab*, Umum, *Security*, Mekanik produksi, Produksi, Las bangunan, Listrik dan mesin, Operator alat berat, Mekanik alat berat, dan *Driver*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara menyeluruh. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan kondisi aktual populasi secara utuh tanpa memerlukan proses generalisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sekaran dan Bougie (2016) yang menyatakan bahwa penggunaan seluruh populasi direkomendasikan karena akan menghasilkan data yang lebih menyeluruh, akurat, dan representatif terhadap fenomena yang diteliti.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional penelitian menjelaskan dengan rinci dan terukur tentang bagaimana suatu variabel dapat diukur dalam penelitian, sehingga memastikan konsistensinya. Variabel dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu variabel independen (*independent variable*), variabel dependen (*dependent variable*), serta variabel mediasi (*mediating variable*) menurut (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama penelitian, yang nilainya atau perubahannya dipengaruhi oleh variabel independen, dan yang terakhir variabel mediasi adalah variabel yang berperan sebagai perantara dalam menjelaskan mekanisme bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, sehingga hubungan tidak langsung. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab perubahan pada variabel lain (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X) yang diasumsikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama penelitian, yang nilainya atau perubahannya dipengaruhi oleh variabel independen (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel dependen adalah Komitmen Organisasional (Y) yaitu keinginan seseorang untuk tetap berada di suatu organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang berperan sebagai perantara dalam menjelaskan mekanisme bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, sehingga hubungan tidak langsung (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel mediasi adalah Kepuasan Kerja (Z) yang diasumsikan memperkuat dan memperjelas pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.

3.5.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala Likert lima poin (5-point Likert scale). Skala Likert dipilih karena mampu mengukur sikap, persepsi, serta tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan secara lebih sistematis. Setiap responden diminta untuk memberikan penilaian atas pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu dari lima kategori jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

Pemilihan skala Likert 5 poin dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan akademis dan empiris. Berdasarkan penelitian Østerås et al. (2008), skala 5 poin terbukti menghasilkan kualitas data yang baik, dengan tingkat reliabilitas dan validitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan skala 4 poin. Hasil ini diperkuat oleh Aybek dan Toraman (2022) yang menemukan bahwa skala 5 poin lebih reliabel dibandingkan skala 3 poin, tidak kalah akurat dibandingkan skala 7 poin, serta lebih mudah dipahami oleh responden. Dengan demikian, penggunaan skala Likert 5 poin dinilai lebih tepat untuk penelitian ini karena mampu memberikan hasil pengukuran yang lebih konsisten, valid, dan representatif terhadap opini responden. Dengan demikian penjelasan mengenai operasional variabel penelitian dan pengukuran dapat dijabarkan melalui Tabel 4.

Tabel 4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Skala Pengukuran
Kecerdasan Emosional (X)	Kemampuan mengenali, memahami, dan mengendalikan perasaan serta emosi diri saat bekerja. (Tapia, 2001).	1. Empati 2. Pemanfaatan perasaan 3. Menangani hubungan 4. Pengendalian diri (Tapia, 2001).	<i>Likert (1-5)</i>
Komitmen Organisasional (Y)	Keinginan untuk tetap berada di suatu organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Mowday et al., 1979).	1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi 2. Kesiediaan untuk mengerahkan usaha yang besar demi organisasi	<i>Likert (1-5)</i>

Tabel 4 Lanjutan

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Skala Pengukuran
		3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday et al., 1979).	
Kepuasan Kerja (Z)	Sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka (Agho et al., 1992).	Global Satisfaction Index (Unidimensional) (Agho et al., 1992).	<i>Likert</i> (1-5)

Sumber: Diolah oleh penulis

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), teknik pengumpulan data adalah teknik atau pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber untuk mencapai tujuan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner terstruktur dalam bentuk Google Form yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya yang berjumlah 164 orang. Kuesioner tersebut bersifat tertutup (*closed-ended questionnaire*) sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka, dan hasil jawaban tersebut menjadi data utama yang dianalisis dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Pengujian Instrumen dan Analisis Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Teknik ini dipilih karena mampu menganalisis pengaruh antar konstruk laten dengan indikator reflektif yang kompleks tanpa menuntut asumsi distribusi normal. Selain itu, PLS-SEM sesuai digunakan pada sampel yang relatif kecil dengan orientasi prediktif, sehingga tepat untuk penelitian sosial dan manajemen yang berfokus pada eksplanasi maupun prediksi (Hair et al., 2020).

3.8 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran umum mengenai jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Bertujuan untuk menyajikan data dalam bentuk yang lebih ringkas melalui ukuran nilai rata-rata (mean), simpangan baku (*standard deviation*), nilai maksimum, dan nilai minimum. Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa skala Likert lima poin, sehingga hasil rata-rata skor responden diinterpretasikan ke dalam kriteria tertentu, sebagaimana yang dijelaskan oleh (Lindner dan Lindner, 2024). Kriteria dari analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Nilai Kategori	Nilai Interpretasi
1,00 – 1,50	Sangat Buruk / Sangat Rendah
1,51 – 2,50	Buruk / Rendah
2,51 – 3,50	Cukup / Sedang
3,51 – 4,50	Baik / Tinggi
4,51 – 5,00	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber: Lindner dan Lindner (2024).

3.9 Analisis *Measurement Outer Model*

Uji *Measurement Outer Model* berfungsi mengukur sejauh mana suatu indikator merefleksikan konstruk latennya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu uji *Outer Loading*. Menurut Hair et al. et al. (2022), nilai *Outer Loading* yang diterima $\geq 0,7$. Indikator dengan nilai *Outer Loading* antara 0,4-0,7 dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan jika penghapusannya tidak meningkatkan nilai *composite reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)* di atas ambang batas. Sementara itu, indikator dengan nilai $< 0,4$ dihapus dari model. Setelah mempertimbangkan indikator yang dipertahankan dan dihapus, selanjutnya melakukan uji validitas dan reliabilitas, sebagai berikut.

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu secara tepat mengukur konsep atau tujuan yang ingin dicapai, serta menilai kualitas strategi dan instrumen yang dikembangkan dalam merepresentasikan konstruk tertentu (Sekaran dan

Bougie, 2016). Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila butir pertanyaan benar-benar mencerminkan aspek yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran bebas dari bias dan memiliki konsistensi antar item dalam instrumen. Reliabilitas juga menjadi indikator yang menunjukkan stabilitas serta keteguhan instrumen dalam mengukur konsep yang sama secara berulang, sehingga dapat dipercaya sebagai alat ukur (Sekaran dan Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, seluruh item pada setiap variabel akan melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk saling berkorelasi tinggi. Hair et al. (2022) menjelaskan indikator dengan outer loading $\geq 0,70$ dianggap berkontribusi besar dalam menjelaskan konstruk, sedangkan indikator loading antara 0,40–0,70 dapat dipertahankan apabila keberadaannya meningkatkan reliabilitas komposit atau Average Variance Extracted (AVE). Indikator dengan loading $< 0,40$ sebaiknya dieliminasi. Selain itu, nilai AVE $\geq 0,50$ menandakan bahwa, rata-rata, lebih dari 50% varians indikator dijelaskan oleh konstruk yang diukur.

2. Uji Validitas Diskriminan

Penggunaan metode *cross-loading* dalam uji validitas diskriminan masih dianggap relevan karena dapat memastikan bahwa setiap indikator memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain. Chin (2015) menegaskan bahwa indikator dikatakan valid apabila nilai loading pada konstruk asal lebih tinggi dari pada nilai loading pada konstruk lain, sehingga mencerminkan keunikan indikator terhadap konstruk yang diukur. Hal ini diperkuat oleh Rasoolimanesh (2022) yang menyatakan bahwa *cross loading* merupakan pendekatan penting dalam menilai validitas diskriminan karena secara langsung menunjukkan sejauh mana suatu indikator dapat membedakan konstruk satu dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, *cross loading* tetap menjadi metode fundamental yang mendukung kejelasan dan keterpisahan antar konstruk dalam model penelitian.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa indikator dalam suatu konstruk mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila hasil pengukurannya konsisten dari waktu ke waktu dan bebas dari bias. Dalam konteks PLS-SEM, reliabilitas konstruk dinilai melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)*. Nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ dianggap menunjukkan reliabilitas yang memadai, meskipun Hair et al. (2022) menekankan bahwa alpha cenderung konservatif sehingga seringkali meremehkan reliabilitas sebenarnya. Oleh sebab itu, CR lebih disarankan karena tidak mengasumsikan kesetaraan antar indikator. Nilai CR antara 0,70–0,95 dianggap ideal, sedangkan $CR > 0,95$ justru mengindikasikan adanya redundansi indikator. Selain itu, nilai *outer loading* $\geq 0,70$ serta *Average Variance Extracted (AVE)* $\geq 0,50$ juga dapat dijadikan bukti tambahan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik (Hair et al., 2022). Dengan demikian, suatu konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel apabila memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$, $CR \geq 0,70$, dan $AVE \geq 0,50$.

3.10 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai hubungan antar konstruk laten yang telah dinyatakan valid dan reliabel pada outer model. Salah satu ukuran utama yang digunakan adalah koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 menunjukkan proporsi varians konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen dalam model. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai 0 menunjukkan tidak adanya kemampuan prediksi, sedangkan nilai 1 menunjukkan kemampuan prediksi yang sempurna. Menurut Chin (1998), interpretasi nilai R^2 dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Oleh karena itu, dalam analisis PLS-SEM, nilai R^2 digunakan sebagai indikator utama untuk mengevaluasi daya jelaskan model struktural terhadap variabel endogen.

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah model struktural memenuhi kriteria evaluasi. Dalam PLS-SEM, pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping*, yaitu teknik resampling *non-parametrik* yang menghasilkan distribusi empiris dari data dengan cara mengambil sampel secara berulang dari data asli. Proses ini memungkinkan perhitungan standar *error*, *t-statistic*, dan *p-value* tanpa asumsi distribusi normal. Menurut Hair et al. (2020), hipotesis diterima apabila nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ dan *p-value* $\leq 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%.

Selanjutnya untuk melengkapi hasil pengujian hipotesis pada variabel mediasi, apabila terbukti terdapat pengaruh, maka perlu dilakukan penentuan jenis mediasi dengan memperhatikan hasil *indirect effect* dan *total effect* (yang merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect*). Menurut Hair et al. (2021), apabila *direct effect* tidak berpengaruh signifikan namun *indirect effect* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, maka kondisi tersebut menunjukkan adanya mediasi penuh (*full mediation*). Sebaliknya, apabila baik *direct effect* maupun *indirect effect* sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi mediasi parsial (*partial mediation*).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode (*SEM-PLS*), serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk tetap berada didalam organisasi. Kecerdasan emosional berfungsi sebagai energi pendorong yang secara langsung meningkatkan komitmen organisasional tanpa perantara variabel lain, sehingga hipotesis pertama **didukung**.

2. Kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan dan statistik pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.

Temuan ini menegaskan bahwa meskipun karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat mendorong karyawan tersebut terus berada dalam organisasi, namun kepuasan kerja bukanlah jalur yang kuat untuk menghubungkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Kecerdasan emosional lebih efektif memengaruhi komitmen organisasi secara langsung, sehingga hipotesis kedua **tidak didukung**.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Perluasan jumlah dan variasi responden.
 Penelitian berikutnya sebaiknya melibatkan responden dalam jumlah yang lebih besar serta mencakup perusahaan dari sektor dan skala berbeda, sehingga hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasi.
2. Penambahan variabel penelitian. Selain kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja, variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, turnover intention dan beban kerja dapat dipertimbangkan untuk memperkaya model penelitian.

5.2.2 Bagi PT. Sinar Jaya Inti Mulya

1. Optimalisasi pelatihan kecerdasan emosional. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan bagi para karyawan agar mereka lebih mampu mengelola tekanan kerja dan konflik. Pelatihan kecerdasan emosional dapat berupa kegiatan mengenali emosi diri, mengelola stres, melatih empati, dan meningkatkan kemampuan berkomunikasi secara positif dalam lingkungan kerja.
2. Sebaiknya memperkuat komunikasi dua arah, penghargaan kerja, dan hubungan atasan-bawahan karena faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi dua arah yang baik membuat karyawan merasa didengar, dihargai, dan dilibatkan dalam proses kerja maupun pengambilan keputusan. Selain itu, Hubungan atasan-bawahan yang positif juga akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, terbuka, dan mendukung, sehingga karyawan merasa lebih puas terhadap lingkungan kerjanya. Dengan kondisi tersebut, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong tumbuhnya komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

3. Evaluasi rutin terhadap kepuasan kerja, bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui sumber permasalahan yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Melalui evaluasi ini, perusahaan dapat mengidentifikasi apakah rendahnya komitmen disebabkan oleh beban kerja, sistem penghargaan, atau hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan memahami sumber masalah, perusahaan dapat menyusun langkah perbaikan yang lebih tepat dan efektif. Selain itu, evaluasi yang dilakukan secara berkala juga membantu perusahaan memantau perubahan kondisi kerja dari waktu ke waktu, sehingga potensi masalah dapat ditangani lebih cepat sebelum berdampak pada kinerja dan loyalitas karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, penelitian ini masih menunjukkan beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang ada didalam penelitian ini perlu untuk diperbaiki dan disempurnakan kembali oleh penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Keterbatasan waktu pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dalam jangka waktu yang relatif singkat sehingga belum sepenuhnya mampu menggambarkan dinamika kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang bisa berubah dari waktu ke waktu.
2. Ruang lingkup penelitian terbatas pada satu perusahaan. Penelitian ini hanya berfokus pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan skala atau sektor berbeda.
3. Variabel penelitian yang terbatas. Penelitian hanya menitikberatkan pada dua variabel utama (kecerdasan emosional, kepuasan kerja) dan satu variabel terikat (komitmen organisasional), padahal komitmen organisasional dipengaruhi juga oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.
4. Potensi bias responden. Data diperoleh melalui kuesioner *self-report* yang mengandalkan persepsi subjektif karyawan. Hal ini berpotensi menimbulkan bias, baik karena faktor emosional saat pengisian maupun kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap “baik” secara sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185–195. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x>.
- Angelita, I., Syaifuddin, S., & Faris, S. (2022). *The effect of emotional intelligence and organizational culture on organizational commitment through job satisfaction as intervening variable in PT. Capella Multidanda*. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(10), 1334-1341. ISSN: 2722-4015
- AYBEK, E. C., & TORAMAN, C. (2022). How many response categories are sufficient for Likert type scales? An empirical study based on the Item Response Theory. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 9(2), 534–547. <https://doi.org/10.21449/ijate.1132931>
- Azmy, A. (2023). *The roles of organizational commitment, emotional intelligence, and job satisfaction for improving employee performance at a construction company*. *Binus Business Review*, 14(3), 307–319
- Bagis, F., Darmawan, A., Ikhsani, M. M., & Purnadi. (2021). The effect Of Employee Engagement and Emotional Intelligent on Organizational Commitment by Job Satisfaction as Mediate Variable Case in Employee Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 460-466. doi:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2132>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction *. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 35, Issue 5).

- Brooke, P. P., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139–145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.139>
- Chin, W. W. (2015). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. <http://www.researchgate.net/publication/232569511>
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1985). Determinants of Turnover Among Nursing Department Employees. In *Research in Nursing & Health* (Vol. 8).
- Fahmi, N. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Febrina, S. C., & Putri, R. I. D. (2023). *The Influence of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance*. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(2), 327–341.
- Gangai, K. N., & Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance. *International Journal of Management, Business and Research*, 5(4), 269-278.
- Gardner, H., (2013), *Multiple Intelligences: Memaksimalkan Potensi dan Kecerdasan Individu dari Masa Kanak-Kanak Hingga Dewasa*, Daras Jakarta.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Güteryüz, G., et al. (2018). *Emotional intelligence and organizational commitment: A review*. *Journal of Business Psychology*, volume(issue).
- Hair, J. F. Jr. ; R. S., Hult ; R. S., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Marko, Nicholas P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer Nature Switzerland AG.
- Hair, J. F. Jr. ; S. M., Hult, ; S. M., Ringle, C. M. ; S. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM) (Third Edition)*. SAGE Publications, Inc.

- Hutagalung, I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2)
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). *Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy*. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1608668
- Khan, S. H., Ramzan, S. N., & Basharat, M. (2020). *Role of emotional intelligence and transformational leadership in predicting organizational commitment*. *International Journal of Management, Accounting and Economics*.
- Kuphanga, D. (2024). Questionnaires in Research: Their Role, Advantages, and Main Aspects.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. (2024). Interpreting Likert type, summated, unidimensional, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152–163. <https://doi.org/10.37433/aad.v5i2.351>
- Mathis, R. J., Jackson. (2011). *Human Resources Management*. 13th Edition. USA: South Western Cengage Learning.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). *The intelligence of emotional intelligence*. *Intelligence*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Olugbade, O. A., & Ifijeh, G. (2024). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Library Personnel in Selected Private Universities in Ogun State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1-23.
- Østerås, N., Gulbrandsen, P., Garratt, A., Benth, J. Š., Dahl, F. A., Natvig, B., & Brage, S. (2008). A randomised comparison of a four- and a five-point scale version of the Norwegian Function Assessment Scale. *Health and Quality of Life Outcomes*, 6. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-6-14>

- Othman, M. I., Khalifeh, A., Oweidat, I., & Nashwan, A. J. (2024). *The relationship between emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment among first-line nurse managers in Qatar. Journal of Nursing Management*, 2024, Article ID 5114659, 9 pages.
- Pradana, R. A., & Sitorus, N. J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Inera Sena). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15470-15481.
- Rashid, A., Bajwa, R. S., & Batool, I. (2016). *Effect of Emotional Intelligence on Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Bank Employees*.
- Rasoolimanesh, S. M. (n.d.). Discriminant validity assessment in PLS-SEM: A comprehensive composite-based approach. <https://www.scriptwarp.com>,
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications*. Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2010). *Organizational Behaviour*. Pearson Education, Limited.
- S Taylor, A. M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management. 13th Edition. Ashford Colour Press Ltd.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*.
- Sekaran, U. , & Bougie, R. (2016). An easy way to help students learn, collaborate, and grow. www.wileypluslearningspace.com
- Snell, S. B., G. (2013). Snell, S. and Bohlander, G. Managing Human Resources. 16th edn. South Western: Cengage Learning.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1), 1–15
- Suryawan, I. K., & Mujiati, N. W. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budiguna Sanatana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(11), 3230-3244.

- Suwarto, S. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Tapia, M. (2001). *Measuring emotional intelligence. Psychological Reports*, 88(2), 353–364.
- Winarni, D. S., Malini, H., Shalahuddin, I. D. A., & Sulistiowati. (2023). *The effect of work environment and emotional intelligence on affective commitment on millennial generation with job satisfaction as mediating variable. Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3149–3162.