



Efikasi diri sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi

Roykhan El Djauhar^{1*}, Dwiarko Nugrohoseno¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: roykhanel.20104@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The primary purpose of this study is to investigate and assess the individual's emotional intelligence impact on their organisational commitment, with a specific focus on examining the mediating role played by self-efficacy at PT. X. This research uses a quantitative approach. The sampling technique uses non-probability sampling with a saturation sample type, where all population members are used as samples, with 42 respondents from PT. X employees. The statistical analysis used is partial least square (PLS) with the help of SmartPLS 4.0 software. The findings of this study explain that organisational commitment is not influenced by emotional intelligence; emotional intelligence has a significant positive effect on self-efficacy, self-efficacy has a significant positive effect on organisational commitment, and emotional intelligence has a positive effect on organisational commitment mediated by self-efficacy. This study implies that enhancing self-efficacy can optimise employee emotional intelligence's effect on their commitment to the organisation.

Keywords: emotional intelligence; organisational commitment; self efficacy.

PENDAHULUAN

Demi mewujudkan visi Indonesia Emas 2045, terdapat pilar utama yang perlu diperhatikan, salah satunya ialah pembangunan ekonomi berkelanjutan (Arie, 2023). Seluruh industri didorong untuk bersaing meningkatkan kualitas dan kinerjanya dalam perkembangan ekonomi nasional. Perusahaan jasa konstruksi merupakan industri yang terkena dampak dari persaingan bisnis yang ketat di Indonesia (Felia, 2016). Produk konstruksi telah menjadi aset utama bagi negara, dan masyarakat serta melambangkan kemajuan suatu bangsa. Menurut Badan Pusat Statistik (2024), di 2023, terdapat 190.677 perusahaan konstruksi pada berbagai wilayah di Indonesia dengan sebaran paling banyak terletak pada provinsi Jawa Timur sebesar 23.624 perusahaan. Hal tersebut memberikan indikasi adanya persaingan bisnis yang ketat pada wilayah tersebut dibandingkan dengan provinsi lain. Di saat berhadapan dengan persaingan bisnis yang kompetitif, kualitas karyawan merupakan hal yang fundamental bagi perusahaan jika ingin mengembangkan bisnis serta mencapai sukses di masa depan (Liana & Irawati, 2014). Faktor utama perusahaan ketika ingin meraih kesuksesan bergantung pada karyawan yang dimiliki (Ali & Wardoyo, 2021). Dalam mempertahankan eksistensi perusahaan pada persaingan bisnis, dibutuhkan strategi bersaing yang akurat. Upaya strategi yang dapat diberlakukan oleh perusahaan ketika mengatasi persaingan bisnis ialah dengan adanya komitmen organisasi (*organisational commitment*) (Priambodo *et al.*, 2019).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai bentuk sejauh mana seorang karyawan meyakini tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap menjadi bagian perusahaan dan berat untuk meninggalkan perusahaan tersebut (Widodo *et al.*, 2019). Saat ini, komitmen bukan hanya tentang kesediaan karyawan bertahan pada perusahaan, tetapi juga lebih terhadap dedikasi yang mereka berikan. Komitmen organisasi karyawan yang menyebabkan perbedaan dalam bertindak, baik dari sikap bekerja, perilaku, performa, tingkat absensi, memiliki tingkat niat untuk keluar yang lebih rendah, dan menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Cioca *et al.*, 2021). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan peningkatan pada kinerjanya, sehingga mereka cenderung aktif dan kreatif saat bekerja di perusahaan (Yuswardi, 2020). Komitmen karyawan terhadap visi dan tujuan bersama dalam organisasi sangat penting untuk efektivitas organisasi (Agarwal & Mishra, 2016).

Salah satu perusahaan yang memiliki komitmen organisasi adalah PT. X. PT. X merupakan perusahaan jasa konstruksi yang telah berdiri sejak tahun 2016. Hasil wawancara bersama karyawan divisi sumber daya manusia (HRD) menunjukkan bahwa para karyawan telah bersedia untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan setiap tiga bulan sekali. Loyalitas karyawan di sana ditunjukkan dengan adanya karyawan yang masih bertahan sejak perusahaan berdiri. Namun, masih terdapat permasalahan yakni kurangnya profesionalitas kerja, ditunjukkan ketika jam istirahat telah usai, masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat untuk melanjutkan jam kerjanya. Hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan.

Salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan ketika ingin meningkatkan komitmen organisasi di perusahaan ialah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Jika karyawan memiliki pengendalian emosi yang efektif, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan komitmen yang kuat terhadap organisasi (Ahad *et al.*, 2021). Hal tersebut juga sesuai dengan perilaku karyawan PT. X. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian staf, kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dengan rekannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang membuat karyawan tersebut merasa nyaman dan bersedia bekerja lebih pada perusahaan. Namun, apabila hubungan mereka buruk, hal tersebut dapat memicu masalah internal yang berpotensi menghambat keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, Liany (2020) menyebutkan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional tidak memengaruhi peningkatan komitmen organisasi.

Faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah efikasi diri (*self efficacy*). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Ayuwangi *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Efikasi diri yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk berusaha dengan tekun ketika menghadapi rintangan yang dapat mengganggu pencapaian tujuannya. Konsep efikasi diri merupakan sebuah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan serangkaian tindakan guna mencapai tujuan yang diharapkan (Syabarrudin *et al.*, 2020). Pekerja yang mempraktikkan efikasi diri dapat bekerja secara optimal dalam mengatasi permasalahan kerja dan lebih mudah berkembang berkat adanya rasa percaya diri dalam melakukan perubahan tanpa adanya keragu-raguan (Aryati & Armanu, 2023). Tingkat efikasi diri pada PT. X dapat dikatakan sudah baik. Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu atasan, karyawan mampu beradaptasi dan percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki ketika diberikan tugas yang kompleks. Dengan adanya efikasi diri tersebut, karyawan lebih merasa terlibat dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

Efikasi diri juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Karyawan yang dapat berinteraksi secara baik dengan rekan kerjanya akan mampu memperjuangkan tujuan dan target perusahaan dengan sungguh-sungguh serta yakin dapat mencapainya (Wahyu & Rosa, 2019). Hameli & Ordun (2022) menggunakan efikasi diri sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dan menunjukkan bahwa efikasi diri berhasil meningkatkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui efikasi diri. Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dapat memengaruhi komitmen organisasi seperti kemampuan mengelola emosi untuk memotivasi diri pada sebuah aktivitas perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa yakin pada kemampuannya ketika terdapat sebuah tantangan sehingga berpotensi menumbuhkan kesediaan karyawan untuk bekerja lebih pada perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui efikasi diri.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosi ialah ketika seseorang mampu untuk mengenali dan mengartikan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain dengan baik. Kemampuan ini memungkinkan mereka dalam menentukan pemikiran dan tindakan yang akan dilakukan seseorang (Cobb & Mayer, 2000). Prentice (2019) mengatakan bahwa kecerdasan emosional ialah kemampuan yang mirip dengan kecerdasan umum, namun berbeda dalam mekanisme dan manifestasinya. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan

Roykhan El Djauhar & Dwiarko Nugrohoseno. Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

yang menjelaskan perbedaan signifikan dalam mengatasi masalah dan hubungan sosial seseorang. Kecerdasan emosional menggambarkan bagaimana kemampuan individu dalam hal mengidentifikasi, memahami, dan memanfaatkan aspek-aspek emosional dari informasi yang mereka. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk memilih, memprioritaskan dan menganalisis informasi yang signifikan secara emosional terima (Wu *et al.*, 2019). Penelitian ini menggunakan indikator kecerdasan emosional oleh Wong & Law (2002) yaitu *self emotion appraisal*, *other's emotion appraisal*, *use of emotion*, dan *regulation of emotion*.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi sangat penting untuk efektivitas organisasi karena berhasil memprediksi hasil organisasi dan kemauan karyawan untuk tetap tinggal pada suatu organisasi (Yusuf & Syarif, 2017). Terdapat tiga aspek dalam konsep komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan. Dalam komitmen afektif, individu memiliki keterikatan emosional dan identifikasi secara positif dengan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen normatif berkaitan erat dengan tanggung jawab pegawai untuk menetap pada perusahaan sebab adanya kesadaran moral atau norma. Sedangkan, komitmen berkelanjutan berhubungan dengan keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan karena tidak adanya pekerjaan lain. Hashim & Malek (2018) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal tidak berwujud yang memengaruhi kinerja staf, kesetiaan individu pada perusahaan dan penyesuaian diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, bahkan siap bekerja melampaui tanggung jawabnya. Robbins & Judge (2014) menerangkan komitmen organisasi sebagai tingkatan seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan, dan berharap agar tetap jadi bagian dari organisasi. Menurut Novitasari *et al.* (2020), komitmen organisasi adalah sebuah keinginan dan kebutuhan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi ialah bentuk sejauh mana seorang karyawan meyakini tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap menjadi bagian perusahaan dan berat untuk meninggalkan perusahaan tersebut (Widodo *et al.*, 2019). Penelitian ini mengadopsi indikator komitmen organisasi oleh Dwika & Adnyani (2020), yakni komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Efikasi diri

Efikasi diri digambarkan sebagai sebuah kualitas yang dapat bercampur berdasarkan persepsi individu tentang kemampuan dalam situasi tertentu dan telah terjadi berulang kali berkorelasi dengan peningkatan kinerja dan hasil organisasi positif lainnya (Yoon *et al.*, 2018). Bandura (1997) menyebutkan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan diri individu tentang kemampuan mereka saat mengerjakan pekerjaannya atau untuk menghadapi keadaan tertentu. Efikasi diri lebih spesifik dan lebih jelas dibandingkan kepercayaan diri atau harga diri, umumnya lebih berkembang dibandingkan keduanya. Efikasi diri sering kali bersifat spesifik pada tugas, namun bisa juga bersifat lebih umum (Bahat & Isik, 2023). Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang mampu untuk menghadapi tantangan hidup melalui motivasi, kecerdasan, pengalaman dan tindakan (Black *et al.*, 2019). Efikasi diri ialah seseorang yang memiliki keyakinan positif tentang kemampuan dirinya, sehingga individu tersebut menjadi percaya diri pada tugas yang diberikan (Dewi, 2020). Efikasi diri dalam penelitian ini mengadopsi indikator-indikator dari Puspitaningsih (2016).

Pengaruh antar Variabel

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh Hashim & Malek (2018), Khalid *et al.* (2018), dan Ahad *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Adanya pengendalian emosi yang efektif dapat memotivasi seseorang untuk memberikan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Seseorang yang tidak dapat mengendalikan emosinya tidak dapat menuntaskan permasalahan yang dialaminya (Chai *et al.*, 2017). Tetapi, temuan berbeda oleh Liany (2020) mengungkapkan bahwa hubungan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi tidak signifikan.

H1: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

Menurut Syabarrudin *et al.* (2020), pandangan seseorang terhadap keberhasilan menyelesaikan sesuatu sesuai kemampuan yang dimilikinya disebut dengan efikasi diri. Kecerdasan emosional merupakan

salah satu aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan efikasi diri. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efikasi diri adalah penelitian oleh Wahyu & Rosa (2019), Black *et al.* (2019), Wu *et al.* (2019), dan Abdurrahman *et al.*, (2021). Jika seorang karyawan dapat berinteraksi secara baik dengan rekan kerjanya, mereka akan mampu memperjuangkan tujuan dan target perusahaan dengan sungguh-sungguh serta yakin dapat mencapainya. Namun, Tamevia *et al.* (2022) menemukan hasil yang berbeda bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh pada efikasi diri.

H2: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap efikasi diri.

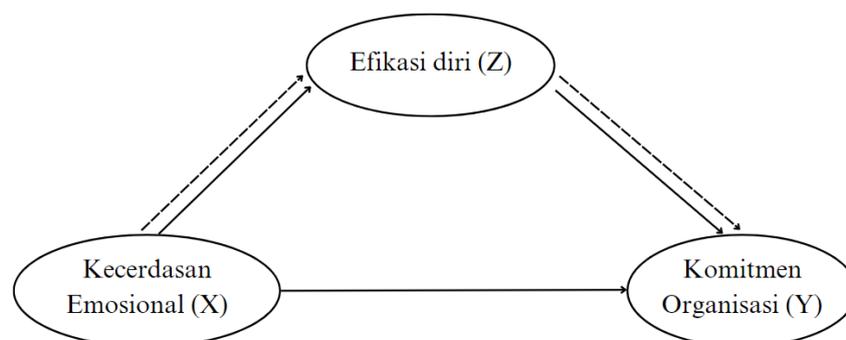
Efikasi diri dapat menjadi faktor yang memengaruhi peningkatan komitmen organisasi pada suatu organisasi (Demir, 2020). Persepsi positif tentang efikasi diri telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu di berbagai bidang selama tiga puluh tahun terakhir, termasuk dalam manajemen proyek (Blomquist *et al.*, 2016). Individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan berpotensi memiliki persepsi yang lebih kuat akan komitmen dan tanggung jawab terhadap apa yang ingin dicapai dalam karirnya (Onah *et al.*, 2020). Beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan hubungan efikasi diri dan komitmen organisasi adalah Dewi (2020), Syabarrudin *et al.* (2020), dan (Aryati & Armanu, 2023). Meskipun demikian, penelitian lain menunjukkan hasil berbeda yang mengungkapkan tidak adanya pengaruh pada hubungan efikasi diri terhadap komitmen organisasi (Priambodo *et al.*, 2019)

H3: Diduga efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Hameli & Ordun (2022) mengungkapkan bahwa efikasi diri memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Seorang pekerja dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik cenderung akan memiliki motivasi intrinsik ketika menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan rela untuk bekerja demi mencapai keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian memberikan efek tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Namun, efikasi diri karyawan yang ditingkatkan oleh kecerdasan emosional memunculkan komitmen organisasi pada karyawan.

H4: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui efikasi diri.

Gambar 1 menunjukkan kerangka konseptual yang melibatkan hubungan variabel-variabel penelitian ini.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus). Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 42 karyawan. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner berupa angket berskala Likert 5 poin. Penyebaran angket dilakukan secara offline dengan menemui karyawan di kantor dan dengan bantuan HRD. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan memanfaatkan *software* SmartPLS 4.0.

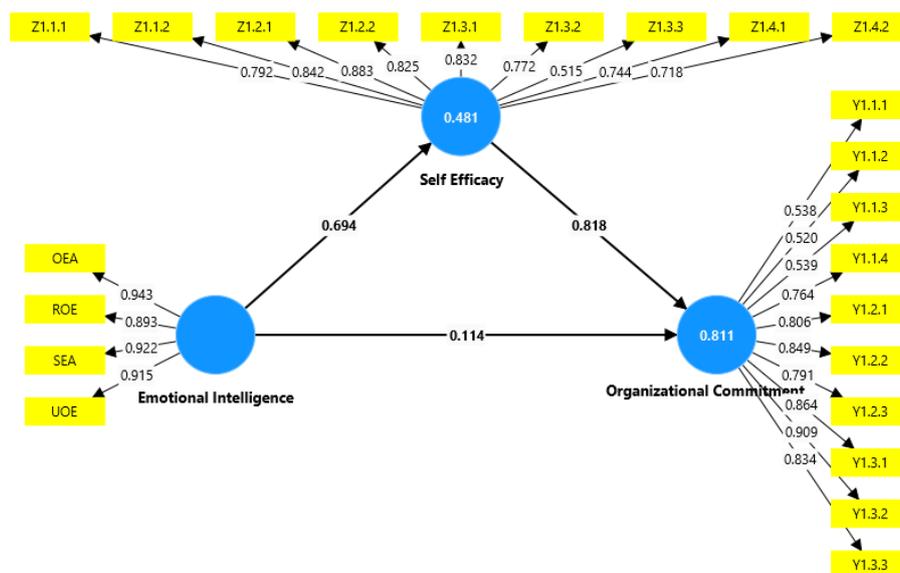
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, kuisioner dibagikan kepada 42 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (60%) dan perempuan sebanyak 17 orang (40%). Karyawan yang berusia <30 tahun sebanyak 21 orang (50%), 30-45 tahun sebanyak 17 orang (41%), dan >45 tahun sebanyak 4 orang (9%). Karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang (43%), D3/D4 sebanyak 3 orang (7%), dan S1 sebanyak 21 orang (50%). Lalu, karyawan yang sudah menikah sebanyak 28 orang (67%), dan belum menikah sebanyak 14 orang (33%). Karyawan dengan masa kerja 1 tahun sebanyak 11 orang (26%), 2-4 tahun sebanyak 17 orang (41%), dan >dari 5 tahun sebanyak 14 orang (33%). Karyawan berasal dari divisi *finance* sebanyak 4 orang (9%), *procurement* sebanyak 10 orang (24%), *technical* sebanyak 5 orang (12%), HRD dan operator sebanyak 11 orang (26%), dan *business development* sebanyak 12 orang (29%).

Hasil Convergent Validity dan Composite Reliability

Suatu indikator dapat dianggap valid jika telah memenuhi nilai korelasi di atas 0,70. Namun, nilai korelasi suatu indikator penelitian memiliki nilai di antara 0,50 hingga 0,60 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2015). Gambar 2 menunjukkan *nilai outer loading* lebih dari 0,5 sehingga indikator valid. Tabel 1 mengindikasikan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria nilai *composite reliability*. Dengan demikian, model variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik.



Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2024)

Gambar 2. MEASUREMENT MODEL

Hasil Cronbach's Alpha

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kecerdasan emosional (X) adalah 0.947, komitmen organisasi (Y) adalah 0.910, dan efikasi diri (Z) adalah 0,914. Batas kriteria nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,60 (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan Tabel 1, nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Dengan

demikian, semua variabel tersebut telah memenuhi *cronbach's alpha* atau memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 1.
COMPOSITE REABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA

Variabel	Composite reliability	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional	0.956	0.938
Komitmen Organisasi	0.927	0.910
Efikasi diri	0.930	0.914

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 (2024)*

Hasil Analisis R-Square

Jika nilai *R-square* di bawah 0,19 sampai 0,33 berarti rendah, jika 0,33 sampai 0,67 berarti sedang dan jika lebih dari 0,67 termasuk kuat (Ghozali & Latan, 2015). Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel konstruk kecerdasan emosional memengaruhi komitmen organisasi sebesar 81,1 %. Maka, pengaruh kecerdasan emosional termasuk kuat. Tabel 2 menunjukkan model pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri memberikan nilai *R-square* sebesar 0,478. Hal ini membuktikan bahwa variabel efikasi diri mampu dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional sebesar 47,8%, sedangkan sebesar 52,2% dijelaskan pada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka, pengaruh kecerdasan emosional termasuk sedang karena di antara nilai 0,33 sampai 0,67.

Tabel 2.
HASIL R-SQUARE

Variabel	R-Square
Kecerdasan emosional	
Komitmen organisasi	0,811
Efikasi diri	0,478

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 (2024)*

Hasil Uji Kausalitas

Uji kausalitas bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel laten yang diteliti. Pengujian hipotesis dengan melihat hasil nilai *t-statistics* $\geq 1,96$ dan *p value* $< 0,050$ (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 3.
DIRECT EFFECT DAN INDIRECT EFFECT

Pengaruh antar Variabel	Original sample	T-Statistics	P Values	Keterangan	
KE → KO	0,114	0,849	0.396	< 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
KE → ED	0,694	9,756	0.000	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
ED → KO	0,818	7,693	0.000	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
KE → ED → KO	0,567	6,304	0.000	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 (2024)*

Hasil dari nilai *t-statistics* untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar $0,851 \leq 1,96$ yang membuktikan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hipotesis 1 tidak terbukti.

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap efikasi diri dapat dilihat dari hasil koefisien *estimate* sebesar 0,694. Nilai koefisien tersebut dapat diartikan apabila semakin tinggi

kecerdasan emosional karyawan, semakin tinggi pula efikasi diri yang dimiliki. Hasil nilai *t-statistics* sebesar $9,756 \geq 1,96$ membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan positif terhadap efikasi diri. Sehingga dari hasil tersebut, hipotesis 2 dapat diterima.

Hasil pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi mendapatkan nilai *t-statistics* sebesar $7,693 \geq 1,96$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien *estimate* sebesar $0,818$ yang memiliki tanda positif, dapat diartikan jika pengaruhnya berbanding lurus, semakin tinggi efikasi diri karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi. Sehingga, hipotesis 3 diterima.

Kemudian, untuk hasil uji pengaruh tidak langsung pada hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui efikasi diri menunjukkan adanya pengaruh positif. Hal tersebut disebabkan karena nilai *t-statistics* sebesar $6,304 \geq 1,96$ dan *p value* sebesar $0,000 < 0,050$ dengan nilai koefisien *estimate* sebesar $0,567$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis 4 diterima.

Indirect Effect

Berdasarkan Lachowicz *et al* (2018), efek mediasi dihitung memakai statistik *upsilon* (v) dihitung dari kuadrat *path coefficient*. Interpretasi nilai statistik *upsilon* (v) dan mengacu rekomendasi Cohen (1988) yaitu 0.01 (pengaruh mediasi rendah), 0.075 (pengaruh mediasi sedang), dan 0.175 (pengaruh mediasi tinggi). Formula (1) menunjukkan peran efikasi diri dalam memediasi pengaruh tidak langsung pada hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dalam level struktural tergolong tinggi. Hal tersebut dilihat dari nilai *upsilon* (v) sebesar 0.322 .

$$\begin{aligned} \text{Efek size mediasi } \text{upsilon}(v) &= \beta^2MX\beta^2YM^{\circ}X^{\circ} \\ &= (694)^2 \times (818)^2 \\ &= 0.322 \dots\dots\dots (1) \end{aligned}$$

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, tidak terdapat pengaruh yang signifikan, maka H1 ditolak. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hameli & Ordun (2022) dan Liany (2020) yang mengutarakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil analisis karakteristik responden, sebagian besar karyawan PT. X memiliki usia di bawah 30 tahun. Karyawan muda lebih cenderung menunjukkan kecerdasan emosi yang lebih rendah daripada karyawan yang lebih tua (Scheibe *et al.*, 2021). Meski masih terdapat karyawan yang belum bisa untuk mengendalikan emosinya dengan stabil, karyawan tersebut masih bersedia untuk terlibat dalam program pelatihan yang diberikan perusahaan. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. X menyatakan bahwa terdapat faktor lain yang membuat karyawan tersebut bersedia bekerja mencapai tujuan perusahaan, yakni dukungan organisasi. Ketika terdapat target proyek kerja yang singkat, karyawan tersebut cenderung khawatir dan emosional terhadap rekannya. Namun, perilaku tersebut tidak memengaruhi kinerjanya saat bekerja pada perusahaan karena organisasi akan memberikan pengakuan dan penghargaan terkait pencapaian kinerjanya karena telah berkontribusi pada perusahaan. Dengan kata lain, meski karyawan dalam kurang mengelola emosi pada hubungan kerja, karyawan masih menunjukkan adanya komitmen afektif saat bekerja pada perusahaan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi diri

Penelitian ini membuktikan pengaruh yang signifikan dan positif kecerdasan emosional terhadap efikasi diri, maka H2 diterima. Hasil penelitian ini mendukung Black *et al.* (2019), Wu *et al.* (2019) dan Abdurrahman *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kecerdasan emosional terhadap efikasi diri. Hasil analisis deskriptif untuk variabel kecerdasan emosional sebagian besar berkategori sedang, akan tetapi masih terdapat sebagian responden yang tergolong kategori rendah. Tingkat kecerdasan emosional yang rendah dapat memengaruhi penurunan efikasi diri karena karyawan yang tidak mampu mengelola stress dengan baik akan mudah menyerah dalam menghadapi suatu tantangan dalam perusahaan. Perusahaan perlu untuk meningkatkan kecerdasan emosional mendapatkan tantangan yang sulit sehingga menyebabkan karyawan PT. X stress dan frustrasi, namun karyawan mampu menenangkan diri sejenak agar dapat fokus pada pekerjaannya.

Kemudian, karyawan berusaha mencari solusi dengan berdiskusi bersama rekan kerja yang lain. Artinya dalam menghadapi tantangan dan hambatan diperlukan penguasaan emosi yang baik, karena dapat memicu meningkatnya efikasi diri pada diri karyawan.

Pengaruh Efikasi diri terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi, maka H3 diterima. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Yoon *et al.* (2018), Syabarrudin *et al.* (2020), dan Dewi (2020) yang membuktikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis deskriptif variabel efikasi diri mayoritas tergolong kategori sedang, namun masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Efikasi diri yang rendah dapat memberikan dampak pada penurunan komitmen organisasi karyawan, hal tersebut terjadi apabila karyawan tidak memiliki ketekunan dalam menghadapi sebuah tantangan di perusahaan maka karyawan tersebut cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan pada akhirnya berdampak pada loyalitas dan komitmen ketika bekerja. Perusahaan perlu untuk memberikan bimbingan dan dukungan untuk mengembangkan karir karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki. Implikasi pada PT. X diwujudkan ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengambil tantangan perusahaan agar dapat belajar dan berkembang selama bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga, dari pengalaman yang didapatkan, karyawan dapat merasa bangga bekerja di PT. X.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Efikasi diri

Penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui efikasi diri, maka H4 diterima. Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil tersebut adalah penelitian Hameli & Ordun (2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berhasil memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan salah satu item pernyataan “saya selalu tekun dalam mengerjakan tugas” karyawan disana merasa adanya ketekunan ketika bertugas disebabkan oleh kepercayaan diri yang kuat serta dari aktivitas tersebut dapat meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Hasil tersebut didukung dengan pernyataan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pada PT. X termasuk positif, karyawan saling memahami perasaan sesama dan memberikan dukungan emosional jika terdapat konflik saat bekerja. Karyawan juga dapat melakukan komunikasi dengan mudah kepada manajer jika ingin berdiskusi maupun memberikan ide. Ketika karyawan merasa didukung secara emosional, mereka akan lebih percaya diri ketika mengambil sebuah keputusan. Karyawan juga mampu untuk beradaptasi dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan kerja. Berdasarkan pengalaman tersebut, karyawan merasa puas karena dilibatkan pada operasional perusahaan, sehingga komitmen karyawan dapat lebih meningkat. Hal ini mengimplikasikan bahwa efikasi diri memediasi secara penuh pada hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Karyawan merasa hubungan kerja yang positif tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi secara langsung, tetapi memerlukan adanya efikasi diri sebagai mediasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap efikasi diri pada karyawan, efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan, dan kecerdasan emosional berpengaruh pada komitmen organisasi pada karyawan. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif. Langkah tersebut dapat ditempuh dengan memfasilitasi komunikasi yang aktif dan terbuka di antara para karyawan, memberikan peluang untuk karyawan berkembang dan mengapresiasi pencapaian karyawan atas kontribusinya pada perusahaan. Untuk meningkatkan efikasi diri, perusahaan disarankan lebih meningkatkan ketekunan yang dimiliki oleh karyawan, misalnya dengan memberikan mentorship dari karyawan yang lebih berpengalaman kepada karyawan baru atau juniornya. Selain itu, perusahaan dapat memberikan karyawan kesempatan dalam mengembangkan ide atau gagasan baru untuk mendorong kontribusi terbaik mereka dalam mencapai kesuksesan bersama. Efikasi diri yang meningkat akan mengoptimalkan manfaat kecerdasan

Roykhan El Djauhar & Dwiarko Nugrohoseno. Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

emosional karyawan dalam peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lain seperti intervensi tempat kerja, pengembangan kepemimpinan, dan kesehatan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Hawa Lubis, S., & Sahputra, D. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Efikasi Diri Pada Siswa. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02), 907–918. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1737>
- Agarwal, P.C., & Mishra, S. (2016). Self Efficacy as Predictor of Organizational Commitment among Revenue Personnel. *International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 44–52. <https://doi.org/10.25215/0304.179>
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Arie, B. (2023, November 17). Menteri Budi Arie: Bangun Sinergi Wujudkan Visi Indonesia Emas 2045. *Kominfo.Go.Id*. (Retrieved August 1, 2024 from https://www.kominfo.go.id/content/detail/53003/siaran-pers-no-475hmkominfo112023-tentang-menteri-budi-arie-bangun-sinergi-wujudkan-visi-indonesia-emas-2045/0/siaran_pers)
- Aryati, A. S., & Armanu. (2023). The Influence of Self-efficacy on Organizational Commitment and Ethical Behavior: The Role of Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 16(2), 321–338. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i2.43769>
- Ayuwangi, B., Hadi, H. K., Wardoyo, D. T. W., & Budiono, B. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Self-Efficacy on Employee Performance through Organizational Commitment as An Intervening Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(1), 716–738.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Banyaknya Perusahaan Konstruksi, 2021-2023. Badan Pusat Statistik. (Retrieved August 1, 2024 from <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjE2IzI=/banyaknya-perusahaan-konstruksi.html>)
- Bahat, İ., & Isik, M. (2023). The Relationship Between Teachers' School Happiness, Organizational Commitment, and Self-Efficacy. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(Education Special Issue), 279–308. <https://doi.org/10.53048/johass.1354337>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. (W H Freeman & Henry Holt & Co., Eds.). Times Books.
- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management*, 25(1–2), 100–119. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2018-0005>
- Blomquist, T., Farashah, A. D., & Thomas, J. (2016). Project management self-efficacy as a predictor of project performance: Constructing and validating a domain-specific scale. *International*

- Journal of Project Management*, 34(8), 1417–1432.
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.07.010>
- Chai, M. T., Amin, H. U., Saad, M. N. M., & Malik, A. S. (2017). The influences of emotion on learning and memory. *Frontiers in Psychology* 8(Aug), 1–22. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01454>
- Cioca, I., Wietrak, E., Barends, E. and Rousseau, D. (2021) *Organisational commitment: an evidence review. Scientific summary*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cobb, C. D., & Mayer, J. D. (2000). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 58(3), 14–18. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. NJ: Erlbaum.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, (85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Dewi, N. A. (2020). Acta Psychologia Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/ap.v2i2.32750>
- Dwika, I. A. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Keadilan Organisasional, Trust, Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2207–2226. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p08>
- Felia, F. (2016). Analisa Strategi Bersaing PT. Surya Cipta Mandiri. *Agora*, 4(2), 250–258.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, 27(1), 75–97. <https://doi.org/10.1108/ejms-05-2021-0033>
- Hashim, A., & Malek, M. C. (2018). The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Proceeding of the 5th International Conference on Management and Muamalah 2018 (ICoMM 2018)*, 423–434.
- Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A. J., & Islam, M. S. (2018). Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(2), 221–232. <https://doi.org/10.1108/IJOES-07-2017-0096>
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A novel measure of effect size for mediation analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261. <https://doi.org/10.1037/met0000165>
- Liana, & Irawati. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 17–34.
- Liany, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 261–266. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860>

Roykhan El Djauhar & Dwiarko Nugrohoseno. Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112.

Onah, C., Caleb, O., Ogwuche, H., & Relojo Howell, D. (2020). Work-life balance and self-efficacy as predictors of organisational commitment among bankers in Benue State, Nigeria. *Journal of Educational Sciences & Psychology*, 10(1), 110-119.

Prentice, D. C. (2019). Managing service encounters with emotional intelligence. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 51, 344–351. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.07.001>

Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, RR. E. Y. (2019). Peran *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>

Puspitaningsih. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *Jurnal Dewantara*, 2, 71–84.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson

Scheibe, S., Walter, F., & Zhan, Y. (2021). Age and Emotions in Organizations: Main, Moderating, and Context-Specific Effects. *Work, Aging and Retirement*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa030>

Syabarrudin, A., Eliyana, A., & Naimah, J. (2020). Does employees' self-efficacy drive their organizational commitment? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4), 135–141. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.4.21>

Tamevia, Safari, S. S., Hafni, L., Rivai, Y., & Triaputri, L. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual Terhadap *Self Efficacy* dan Kinerja Guru Sekolah Darma Yudha Pekanbaru. *LUCRUM : Jurnal Bisnis Terapan*, 2(2), 181–182.

Wahyu, T., & Rosa, A. (2019). Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 106–113.

Widodo, S., Widiyanti, M., Hidayati, T., Wiyadi, & Situmorang, N. (2019). Human Resources Management Facets: Role of Organizational Commitment. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(1), 281–293. [https://doi.org/10.9770/jssi.2019.9.1\(21\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2019.9.1(21))

Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality*, 47(3), 1–10. <https://doi.org/10.2224/sbp.7869>

Yoon, D. Y., Han, S. hyun, Sung, M., & Cho, J. (2018). Informal learning, organizational commitment and self-efficacy: A study of a structural equation model exploring mediation. *Journal of Workplace Learning*, 30(8), 640–657. <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2018-0034>

Yusuf, R., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.

Yuswardi. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart dan Indomaret di Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(2), 60–72. <https://doi.org/10.37253/jgbmr>