

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI CV. INTI KARYA SEJAHTERA

Bastian Alfauyan Pratama¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: bastianpratama229@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: robbeyvan@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris baik secara parsial maupun simultan antara pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera Di Kota Madiun. Sumber data yang digunakan merupakan data primer, data yang diperoleh dari pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan sampel 139 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *software* IBM SPSS Versi 21. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to provide empirical evidence both partially and simultaneously between the influence of job satisfaction, work environment and organizational commitment on employees of CV. Inti Karya Sejahtera in Madiun City. The data source used is primary data, data obtained from data collection using a questionnaire with a sample of 139 respondents. The research method used is a quantitative approach using IBM SPSS Version 21 software. The results of this study are job satisfaction does not affect organizational commitment, the work environment has a positive and significant effect on organizational commitment, emotional intelligence has a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction, work environment and emotional intelligence have a positive and significant effect simultaneously on organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Emotional Intelligence, Organizational Commitment.

A. PENDAHULUAN [Times New Roman 12, Bold]

Sumber daya manusia berperan sangat utama dalam tercapainya sebuah tujuan bagi Perusahaan. Manusia menjadi unsur kunci dalam organisasi, karena manusia memiliki kendali terhadap factor-faktor lainnya (Susan, 2019). Perusahaan ditargetkan dapat secara efektif mengelola, merencanakan, dan mengendalikan sumber daya manusia, sehingga pada akhirnya dapat memperoleh Tingkat kesetiaan dan komitmen yang tinggi dari karyawan. Komitmen organisasi adalah sikap seorang karyawan dalam bentuk kesetiaan pada perusahaan dan berpihak dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan faktor terdepan dalam tercapainya tujuan maupun misi dari perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi terhadap karyawan. Komitmen inilah yang nantinya akan mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan, dan dapat meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta diapresiasi oleh organisasi maupun perusahaan sehingga perusahaan diharuskan memperhatikan faktor faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja (Nasikin 2019)

Kepuasan kerja menurut Purnama, Nyoto, et al.,(2019) merujuk pada perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang diperoleh melalui evaluasi berbagai aspek pekerjaan tersebut. Konsep ini melibatkan respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, perasaan mengenai kesenangan atau tidaknyamanan dalam pekerjaan, serta tingkat kepuasan yang dirasakan atas peran atau pekerjaan dalam organisasi. Menurut Winarsih & Fariz, (2021); Marnoto & Dewatmoko, (2022); Argon & Liana, (2020); Nahita & Saragih, (2021) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berbanding terbalik penelitian yang dilakukan oleh Purnama, Nyoto, et al., (2019) menjelaskan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Lingkungan kerja menurut Yoyano dan Ridlwan Muttaqin (2023) adalah konteks di mana karyawan menjalankan tugas-tugas terkait bisnis. Aspek fisik, psikologis, dan administratif dari

lingkungan kerja tersebut memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat kebahagiaan dan produktivitas karyawan. Menurut Ahakwa et al., (2021); Widi Waningyun & Dessyarti, (2023); S. Apriliana et al., (2021); Yoyano & Ridlwan Muttaqin, (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Jufrizen, (2020) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta mengendalikan emosi pribadi dan emosi orang lain guna mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah hal yang penting bagi setiap individu (Auda, 2016). Menurut Alsughayir, (2021); Barata Juliahir (2020); Auda, (2016); Arifan & Dihan, (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen et al., (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Fenomena yang terjadi di CV. Inti Karya Sejahtera dimana gaji yang diterima karyawan dinilai cukup rendah. Jumlah gaji yang diterima karyawan berdasarkan pada jumlah masuk kerja dan jumlah produksi yang yang tidak menentu setiap bulannya. Hal ini berbanding terbalik dengan komitmen organisasi karyawan yang dinilai baik. jumlah produksi tiap bulannya berbeda beda setiap tahunnya. Jumlah produksi yang tidak menentu mengakibatkan jumlah hari kerja karyawan menjadi tidak penuh setiap bulannya, hal ini juga membuat gaji yang diterima juga tidak stabil.

Gaji yang diterima ada di sekitar 1 juta hingga 1,5 juta setiap bulannya. Nominal tersebut tentu dibawah dari UMK Kota Madiun yaitu 2.2 Juta. Gaji yang rendah dinilai dapat menyebabkan kepuasan kerja rendah dan hal tersebut membuat komitmen karyawan juga menjadi rendah. Berangkat dari latar belakang yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini difokuskan guna membuktikan apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional mengandung pengaruh terhadap komitmen organisasi. Manfaat dari penelitian ini untuk menyediakan informasi,

memperluas wawasan dan memberikan kontribusi literatur mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan, serta tingkat kesenangan yang dirasakan atas peran atau pekerjaan dalam organisasi (Purnama, Nyoto, et al., 2019). Kepuasan kerja menurut Argon & Liana, (2020) adalah respon emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, mencerminkan perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut. Hal ini dipengaruhi oleh perbedaan antara penghargaan yang diterima dan diharapkan serta melibatkan sikap umum terhadap pekerjaan. Kesimpulannya, kepuasan kerja adalah persepsi dan respon emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kondisi kerja, kerjasama antar rekan, manfaat yang diperoleh, serta faktor fisik dan psikologis. Ini dipengaruhi oleh perbedaan antara penghargaan yang diterima dan diharapkan, serta mencerminkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Widi Waningyun & Dessyarti, (2023) menjelaskan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar dimana seseorang melakukan pekerjaan dan berpengaruh dalam menjalankannya. Menurut S. Apriliana et al., (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi semua elemen yang terkait tugas, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi kegiatan dalam menyelesaikan tugas kerja untuk tujuan organisasi. Kesimpulannya lingkungan kerja adalah kondisi di mana para pegawai menjalankan tugas-tugas mereka, yang dapat berpengaruh pada kinerja dan hasil kerja mereka. Lingkungan yang menyenangkan akan memberikan karyawan rasa nyaman, meningkatkan kinerja, dan memengaruhi sikap serta emosi mereka.

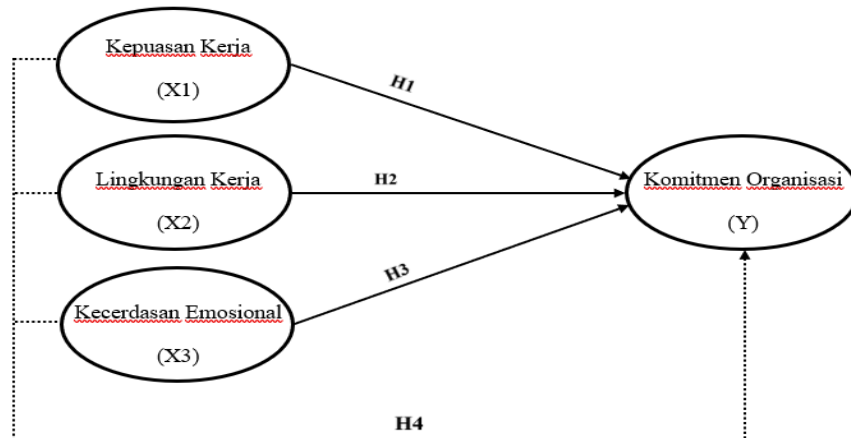
Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional menurut Arifan & Dihan, (2018) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dengan efektif, baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan interpersonal. Menurut Auda, (2016) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta mengendalikan emosi pribadi dan emosi orang lain guna mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah hal yang penting bagi setiap individu. Kecerdasan emosional melibatkan pembelajaran tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijaksanaan, dan pengendalian diri. Kesimpulannya kecerdasan emosional adalah kemampuan yang melibatkan kesadaran dan pengelolaan emosi diri sendiri dan orang lain.

Komitmen Organisasi

Komitmen ialah psikologis yang mendefinisikan komunikasi antara anggota organisasi dan organisasinya. Komitmen ini mempunyai pengaruh signifikan kepada keputusan individu guna terus melanjutkan keanggotaan dalam organisasi N. Allen & JP Meyer, (1997). Menurut Hameli & Ordun, (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah refleksi dari kemauan karyawan terhadap organisasi serta seberapa jauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tersebut. Kesimpulannya komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam hubungan individu dengan organisasi. Hal ini mencakup kesediaan individu untuk memberikan upaya maksimal, keyakinan terhadap prinsip dan sasaran organisasi, serta keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Indikator komitmen organisasi meliputi penerimaan terhadap prinsip dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk bertahan dalam organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penelitian Alsughayir, (2021); Winarsih & Fariz, (2021) dan Ahakwa et al., (2021)

Hipotesis Penelitian

H₁ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H₃ : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H₄ : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

B. METODE [Times New Roman 12, Bold]

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data primer sebagai sumber informasi. Teknik sampling yang diterapkan adalah *probability sampling*, khususnya metode sampel jenuh, dengan total sampel sebanyak 139 individu. Untuk analisis data, digunakan metode Regresi Linear yang dioperasikan dengan perangkat lunak SPSS versi 21. Proses analisis mencakup penerapan Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, serta Uji Hipotesis

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

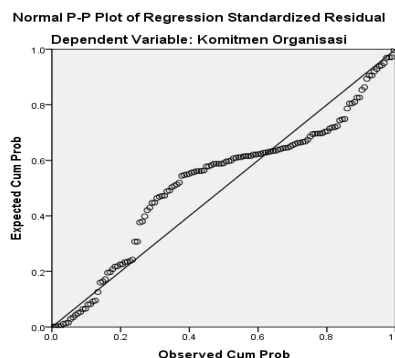
Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Statistik
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	139	43.00	68.00	55.8705	4.63889
Lingkungan Kerja	139	50.00	70.00	62.6187	5.32481
Kecerdasan Emosional	139	44.00	64.00	53.5468	4.50800
Komitmen Organisasi	139	55.00	89.00	77.7338	7.83302
Valid N (listwise)	139				

Sumber: *Output SPSS 21*

Tabel 1 menunjukkan variabel kepuasan kerja analisis statistik deskriptif dari 139 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 43.00, nilai maksimumnya 68.00, *mean* sebesar 55.8705, standar deviasinya 4.63889. Variabel lingkungan kerja analisis statistik deskriptif dari 139 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 50.00, nilai maksimumnya 70.00, *mean* sebesar 62.6187 dan standar deviasinya sebesar 5.32481. Pada variabel kecerdasan emosional analisis statistik deskriptif dari 139 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 44.00, nilai maksimumnya 64.00, *mean* sebesar 53.5468 dan standar deviasinya sebesar 4.50800. Pada variabel komitmen organisasi analisis statistik deskriptif dari 139 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 55.00, nilai maksimumnya 89.00, *mean* sebesar 77.7338 dan standar deviasinya sebesar 7.83302

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 menjelaskan data pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Dapat dilihat oleh titik-titik yang tersebar di sekitar garis juga mengikuti pola garis diagonal, sehingga data dianggap memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

	Model	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.838		
	Kepuasan Kerja	.075	.356	2.811
	Lingkungan Kerja	.000	.435	2.299
	Kecerdasan Emosional	.044	.395	2.532

a. *Dependent Variable:* Komitmen Organisasi

Hasil uji multikolinearitas pada seluruh variabel penelitian nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* diatas 0,1 artinya gejala multikolinearitas tidak terjadi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.448	3.597	4.850	.000
	Kepuasan Kerja	-.156	.098	-.217	.114
	Lingkungan Kerja	-.076	.077	-.121	.330
	Kecerdasan Emosional	-.007	.096	-.010	.938

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

Sumber: *Output SPSS 21*

Berdasarkan tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig uji *glejser* setiap variabel lebih besar dari 0,05 artinya variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Auto Korelasi**Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi***Model Summary^b*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.710 ^a	.504	.492	4.61171	1.910

a. *Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*b. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*Sumber: *Output SPSS 21*

Tabel 4 menunjukkan nilai *Durbin Watson* 1.910 dengan batas nilai (dU) pada tabel *Durbin Watson* sebesar 1.7672. artinya besaran nilai *Durbin Watson* = 1,865 melebihi nilai batas (dU) = 1.7672 dan lebih kecil dari nilai (4-dU) sebesar 2.233, artinya gejala autokorelasi tidak terjadi.

Uji Regresi Linear Berganda**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda***Coefficients^a*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
(Constant)	4.636	3.889	
1 Kepuasan Kerja	.183	.137	.121
Lingkungan Kerja	.644	.112	.453
Kecerdasan Emosional	.373	.131	.242

*Dependent Variable : Komitmen Organisasi*Sumber: *Output SPSS 21*

Nilai persamaan yang didapatkan yaitu :

1. Nilai konstan sebesar 4.636 artinya jika variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional dianggap konstan maka komitmen organisasi dianggap sebesar 4.636
2. Nilai konstanta variabel kepuasan kerja sebesar 0.183 artinya setiap peningkatan 1 kali maka tingkatan komitmen organisasi bertambah 0.183 dengan nilai konstan pada variabel lain.
3. Nilai konstanta variabel lingkungan kerja sebesar 0.644 artinya setiap peningkatan 1 kali maka tingkatan komitmen organisasi bertambah 0.644 dengan nilai konstan pada variabel lain.
4. Nilai konstanta variabel kecerdasan emosional sebesar 0.373 artinya setiap peningkatan 1 kali maka tingkatan komitmen organisasi bertambah 0.373 dengan nilai konstan pada variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Signifikansi Parsial (Uji T)

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	(Constant)	4.636	3.889		1.192
	Kepuasan Kerja	.183	.137	.121	1.337
	Lingkungan Kerja	.644	.112	.453	5.750
	Kecerdasan Emosional	.373	.131	.242	2.849
					<i>Sig.</i>
					.235
					.183
					.000
					.005

a. *Dependent Variable:* Komitmen Organisasi

Sumber: *Output SPSS 21*

Penjelasan hasil uji T tiap variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja menunjukkan memiliki t hitung sebesar 1.337 signifikansi 0.183. Nilai t tabel adalah 1.656 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya H1 ditolak
2. Lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar 5.750 signifikansi 0.000. Nilai t tabel adalah 1.656 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya H2 diterima
3. Kecerdasan emosional menunjukkan t hitung sebesar 2.849 signifikansi 0.005. Nilai t tabel adalah 1.656 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya H3 diterima

Uji Signifikansi Anova (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Signifikansi Anova (Uji F)

		<i>ANOVA^a</i>				
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2890.469	3	963.490	45.303	.000 ^b
	Residual	2849.891	134	21.268		
	Total	5740.360	137			

a. *Dependent Variable:* Komitmen Organisasi

b. *Predictors:* (Constant), Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 21*

Tabel 7 menunjukkan Fhitung sebesar 45.303 > Ftabel sebesar 3.06 dengan nilai tingkat signifikansi F sebesar $0.000 < \alpha 0.05$, maka ketiga variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.710 ^a	.504	.492	4.612

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 21

Hasil uji R^2 menunjukkan pada kolom *R Square* dengan nilai 0.504 atau 50.4% dan selebihnya sebesar 49.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar 1.337 dan *Sig.* 0.183. Nilai t tabel adalah 1.656 yang berarti t hitung $1.337 < t$ tabel 1.656 yang berarti H_1 ditolak. Hal ini mengungkapkan bahwa karakteristik demografis dan system kompensasi Perusahaan mempengaruhi pandangan karyawan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebagian besar karyawan yang memiliki latar belakang Pendidikan SMA mungkin memiliki ekspektasi pekerjaan yang berbeda, yang dapat mempengaruhi cara mereka menilai kepuasan kerja. Sistem gaji harian yang diterapkan perusahaan, yang bergantung pada jumlah hari kerja, serta kompensasi yang terkait dengan volume produksi, dapat menciptakan dinamika unik dalam persepsi kepuasan kerja karyawan, mengingat ketidakpastian pendapatan dan beban kerja yang tinggi. Selain itu, mayoritas karyawan yang bekerja di divisi produksi menghadapi rutinitas kerja monoton dan tekanan waktu yang tinggi, yang turut berkontribusi pada variasi dalam persepsi kepuasan kerja dan Tingkat komitmen terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Purnama et al., (2019) dan Tri Saputra & Subiyanto, (2023) menjelaskan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar 5.750 dan *Sig.* 0.000. Nilai t tabel adalah 1.656 yang berarti t hitung $5.750 > t$ tabel 0.000 yang berarti H_2 diterima. Hal ini, menjelaskan bahwa fasilitas yang tersedia mampu meningkatkan kenyamanan saat bekerja. Karyawan merasakan kenyamanan yang diberikan oleh fasilitas tempat kerja, yang berperan penting dalam

menjaga motivasi dan produktivitas. Selain itu, fasilitas yang ada di tempat kerja juga meningkatkan efisiensi, karena fasilitas yang memadai tidak hanya membuat kerja lebih nyaman, tetapi juga lebih efisien, yang berdampak langsung pada kinerja. Karyawan juga mendapatkan perlindungan yang baik ini menciptakan rasa aman yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas serta komitmen terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahakwa et al., (2021); Widi Waningyun & Dessyarti, (2023); S. Apriliana et al., (2021); Yoyano & Ridlwan Muttaqin, (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar 2.849 dan $Sig.$ 0.005. Nilai t tabel adalah 1.656 yang berarti t hitung $2.849 > t$ tabel 0.005 yang berarti H_3 diterima. Hal ini, menunjukkan kemampuan untuk menenangkan diri dengan cepat ketika marah, yang mengindikasikan kemampuan yang baik dalam mengelola emosi, penting untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis. Kemampuan pengelolaan emosi ini juga memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif, bahkan di bawah tekanan. Selain itu, pemahaman yang mendalam tentang manajemen emosi membantu responden berinteraksi dengan rekan kerja secara positif, sehingga memperkuat hubungan kerja dan mendukung komitmen terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alsughayir, (2021); Barata Juliahir (2020); Auda, (2016); Arifan & Dihan, (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan F hitung sebesar $45.303 > F$ tabel sebesar 3.06 dengan nilai Tingkat signifikansi F sebesar $0.000 < \alpha$ 0.05 yang berarti H_4 diterima. Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional berinteraksi untuk mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kesejahteraan karyawan dan memfasilitasi produktivitas. Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengelola hubungan

interpersonal dengan lebih efektif dan menangani stres dengan baik. Ketiga variabel ini bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarsih & Fariz, (2021); Ahakwa et al., (2021); Alsughayir, (2021) yang menjelaskan tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

D. SIMPULAN

Berdasarkan pada Batasan penelitian yang hanya mengkaji mengenai variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional pada CV. Inti Karya Sejahtera. Kesimpulan akhir yang didapatkan yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan secara simultan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

E. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah mengetahui batasannya, maka bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi komitmen organisasi, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan keseimbangan kerja dan kehidupan. Penelitian ini mempergunakan pra survei dengan menggunakan sampel 30 orang dan data 3 tahun terakhir, disarankan untuk menggunakan sampel lebih banyak atau menambah data tahun terbaru agar terdapat perbedaan dengan observasi sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). *The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling*. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Allen, N., & JP Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications.
- Alsughayir, A. (2021). *The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction*. *Management Science Letters*, 1309–1316. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.008>
- Apriliana, S., Paramita, W., & Wahyu Handaru, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Vol. 2, Issue 3).
- Argon, B., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. In *AKTIVA Jurnal Akuntansi dan Investasi* (Vol. 4, Issue 1).
- Arifan, N., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9, 121–145.
- Auda, R. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya (Vol. 8, Issue 2).
- Barata Juliahir. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu.
- 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>
- Jufrizen, Nadia, & Muslih. (2022). *Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment*. In *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Marnoto, & Dewatmoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. In *Jurnal Abisatya Eko-Bisma* | (Vol. 1, Issue 2).
- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
- Nasikin, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Pt. Iksg. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Nurhalizah, M., & Jufrizen. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3.

- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). The Influence Of Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Job Satisfaction And Employee Organizational Commitment In Pelita Indonesia Pekanbaru College (Vol. 7, Issue 2). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islan, 9.
- Tri Saputra, D., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Cv. Aneka Metal Industri Klaten. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen E-Issn, 10(1).
- Widi Waningyun, G., & Dessyarti, R. S. (2023). Simba Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 5 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Simba) 5 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Madiun Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Antara Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Unit Madiun.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). *The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Yoyano, I. V., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(6), 2842–2851. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1741>