

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
KECERDASAN EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT. BANK MAYAPADA
INTERNATIONAL DI TANGERANG SELATAN**



**DIAJUKAN OLEH :
NAMA : JOEN NATHANIEL LUMINGKEWAS
NIM : 115180394**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
KECERDASAN EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT. BANK MAYAPADA
INYERNATIONAL DI TANGERANG SELATAN**



DIAJUKAN OLEH :
NAMA : JOEN NATHANIEL LUMINGKEWAS
NIM : 115180394

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Joen Nathaniel Lumingkewas
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180394
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : Taman Caribbean Blok I20 no.5, Citra Raya, Cikupa
Tangerang, Banten
Telp. 085211171169
HP. 085211171169

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau meremajakulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 Desember 2021



Joen Nathaniel Lumingkewas

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Joen Nathaniel Lumingkewas
NIM : 115180394
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

Jakarta, 27 Desember 2021

Pembimbing,



(Hannes Widjaja S.E., M.M.,M.I.Kom., CHC)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Joen Nathaniel Lumingkewas
NIM : 115180394
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 13 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Ir. Agus Zainul Arifin, MM
2. Anggota Penguji : Hannes Widjaja S.E., M.M.,M.I.Kom., CHC
RR. Kartika Nuringsih, SE., M.Si

Jakarta, 23 Januari 2022

Pembimbing,



(Hannes Widjaja S.E., M.M.,M.I.Kom., CHC)

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) JOEN NATHANIEL LUMINGKEWAS
- (B) PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK MAYAPADA INTERNATIONAL DI TANGERANG SELATAN.
- (C) xvi +91 halaman, 25 tabel, 8 gambar, 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non probability sampling* yang berjumlah 42 responden dengan menyebarluaskan kuisioner secara online menggunakan *Google Form*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* yang dibantu dengan program *smartPLS* versi 3.3.3. Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, sedangkan pengembangan karir dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- Kata kunci: Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi
- (F) Daftar Pustaka : 38 (2001-2021)
- (G) Hannes Widjaja S.E., M.M.,M.I.Kom., CHC

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) JOEN NATHANIEL LUMINGKEWAS

(B) *THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PT. BANK MAYAPADA INTERNATIONAL IN SOUTH TANGERANG.*

(C) xvi+91pages, 25 tables, 9 pictures, 4 attachments

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) **Abstract :** *The purpose of this study was to examine the effect of career development, emotional intelligence and work environment on the organizational commitment of employees of PT. Bank Mayapada International in South Tangerang. The samples used in this study were employees of PT. Bank Mayapada International in South Tangerang. The sampling technique used is a non-probability sampling method, totaling 42 respondents by distributing online questionnaires using Google Form. The analytical technique used is Structural Equation Modeling assisted by the smartPLS version 3.3.3 program. The results of this study are the work environment has an effect on employee organizational commitment, while career development and emotional intelligence have no effect on organizational commitment*

Keywords : Career Development, Emotional Intelligence, Work Environment, Organizational Commitment

(F) *Reference List : 38 (2001-2021)*

(G) Hannes Widjaja S.E., M.M.,M.I.Kom., CHC

HALAMAN MOTTO

Let your faith be bigger than your fears.

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua, dan orang-orang
terdekat saya yang saya sayangi.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan”**. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama proses penyusunan skripsi peneliti banyak mendapatkan bimbingan, motivasi, saran, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada :

1. Bapak Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.Kom., CHC. selaku dosen pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada

penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Seluruh keluarga tercinta khususnya papa dan mama yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat terdekat, yaitu Yorita Tjho, Kristy dan Jonathan yang selalu mendukung, menyemangati, dan membantu dalam keadaan apapun.
9. Teman-teman perkuliahan yang selalu bersedia dalam membantu, menyemangati, dan mendukung satu sama lain selama menjalani perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
10. Responden yang telah bersedia mengisi data kuisioner yang diberikan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesaiya proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mengucap syukur yang tidak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan baik dalam tata bahasa, isi, dan penyusunan mengingat kemampuan penulis terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 27 Desember 2021



Joen Nathaniel Lumingkewas

DAFTAR ISI

SKRIPSI	I
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	II
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	III
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	IV
ABSTRAK.....	V
HALAMAN MOTTO	VII
HALAMAN PERSEMBAHAN	VIII
KATA PENGANTAR.....	IX
DAFTAR ISI	XI
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. <i>Latar Belakang Masalah</i>	<i>1</i>
2. <i>Identifikasi Masalah</i>	<i>5</i>
3. <i>Batasan Masalah</i>	<i>6</i>
4. <i>Rumusan Masalah.....</i>	<i>6</i>
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	7
1. <i>Tujuan</i>	<i>7</i>
2. <i>Manfaat.....</i>	<i>7</i>
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	11
1. <i>Pengembangan Karir.....</i>	<i>11</i>
2. <i>Kecerdasan Emosional</i>	<i>12</i>
3. <i>Lingkungan Kerja</i>	<i>14</i>

4. <i>Komitmen Organisasi</i>	14
C. KAITAN ANTAR VARIABEL-VARIABEL	16
1. <i>Kaitan Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi</i>	16
2. <i>Kaitan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasi</i>	16
3. <i>Kaitan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi</i>	16
D. PENELITIAN SEBELUMNYA YANG RELEVAN	17
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. DESAIN PENELITIAN.....	25
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	25
1) <i>Populasi</i>	25
2) <i>Metode Pengambilan Sampel</i>	26
3) <i>Ukuran Sampel</i>	26
A. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	27
1. <i>Pengembangan Karir</i>	28
2. <i>Kecerdasan Emosional</i>	28
3. <i>Lingkungan Kerja</i>	29
4. <i>Komitmen Organisasi</i>	30
B. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	31
1. <i>Uji Validitas</i>	32
2. <i>Uji Reliabilitas</i>	38
C. ANALISIS DATA	39
1. <i>Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis)</i>	39
2. <i>Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)</i>	39
D. ASUMSI ANALISIS DATA	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	43
1. <i>Lokasi dan Waktu Penelitian</i>	43
2. <i>Subjek Penelitian</i>	43
3. <i>Karakteristik Responden</i>	43

B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	48
1.	<i>Pengembangan Karir</i>	48
2.	<i>Kecerdasan Emosional</i>	51
3.	<i>Lingkungan Kerja</i>	52
4.	<i>Komitmen Organisasi</i>	54
C.	HASIL ANALISIS DATA.....	56
1.	<i>Uji Model Struktural</i>	56
D.	PEMBAHASAN	64
1.	<i>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi</i>	64
2.	<i>Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi</i>	65
3.	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi</i>	66
BAB V PENUTUP		67
A.	KESIMPULAN	67
B.	KETERBATASAN DAN SARAN	67
1.	<i>Keterbatasan</i>	67
2.	<i>Saran</i>	68
DAFTAR PUSTAKA.....		70
LAMPIRAN		75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		90

Tabel 3.11 Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengembangan Karir (X1)	0,902
Kecerdasan Emosional (X2)	0,886
Lingkungan Kerja (X3)	0,874
Komitmen Organisasi (Y)	0,869

Pada tabel 3.11 menunjukkan bahwa seluruh variabel telah dinyatakan reliabel karena seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

E. Analisis Data

Tahap selanjutnya yang perlu dilakukan setelah mengumpulkan semua data adalah menganalisis data. Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Structural Equation Modelling - Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan program aplikasi SmartPLS 3.3.3.

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model Analysis*)

Pengujian model pengukuran (*outer model analysis*) dilakukan untuk memeriksa validitas dan reliabilitas pada model penelitian. Penelitian ini menggunakan partial least square structural equation modelling (PLS-SEM) sebagai teknik analisis data. Outer model dilakukan untuk memeriksa reliabilitas dan validitas pengukuran dengan kriteria tertentu yang terkait dengan spesifikasi model pengukuran formatif dan reflektif.

2. Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Langkah yang selanjutnya dilakukan adalah pengujian model struktural (*inner model analysis*). *Inner Model Analysis* dibagi menjadi *r-square*, *cross-validated redundancy*, *effect-size*, *model fit*, dan *t-statistic (bootstrapping)*. Menurut Supranto dan Limakrisna (2019), tujuan dari *inner model analysis* adalah untuk menguji hubungan antara

konstruk laten dalam suatu penelitian. Uji model struktural (*Inner Model Analysis*) dilakukan juga untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Penilaian model struktural dapat dilihat dari beberapa kriteria yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis model struktural. Berikut ini adalah tabel kriteria tersebut untuk menguji model struktural :

a. ***Uji Koefisien determinasi (R-Square)***

Menurut Kuncoro (2013), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Jika nilai *R-square* atau R^2 berada di antara 0 dan 1 yang mempunyai arti jika $R^2 = 0,25$, artinya menunjukkan variabel bebas menjelaskan variabel terikat secara lemah. Jika *R-Square* atau $= 0,50$, artinya menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara moderat. Dan jika nilai R-Square atau $R^2 = 0,75$, maka variabel bebas bisa mendefinisikan variabel terikat secara kuat. Menurut Hair et al. (2011), semakin tinggi nilai R^2 dan atau semakin mendekati 1, maka semakin baik model yang digunakan.

b. ***Predictive Relevance (Q2)***

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konstruk dari variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini untuk mengukur model penelitian yang telah terbentuk sebelumnya. Untuk menguji *predictive relevance* ini dapat dilihat dari nilai Q2. Menurut Hair et al. (2011), variabel dapat memprediksi model dengan baik jika nilai (Q^2) lebih besar dari nol.

c. ***Effect Size (f^2)***

Pengujian *effect size* (f^2) dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel prediktor memiliki efek dalam model struktural. Ukuran efek dihitung sebagai kenaikan *R-Square* relatif terhadap proporsi varians dan variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan.

Jika $f^2 < 0,02$ maka variabel prediktor tidak memiliki efek yang berarti pada variabel dependen. Jika $f^2 = 0,02$, itu berarti efek yang lemah terhadap variabel dependen. Jika $f^2 = 0,15$, maka variabel prediktor memiliki efek yang sedang terhadap variabel dependen, dan jika nilai f^2 sebesar 0,35 maka memiliki pengaruh yang kuat pada level struktural.

d. Uji Goodness of Fit Model

Goodness of Fit (GoF) bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan yang berfungsi sebagai validasi dalam PLS-SEM. Menurut Tenenhaus et al. (2005), jika nilai GoF melebihi nilai ambang 0,50, maka dapat dikatakan model bisa diterima dan diinterpretasikan. *Goodness of Fit Index* (GoF Index) dikembangkan untuk menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model dan mengevaluasi model pengukuran dan model struktural. GoF Index dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-square*.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Nilai GoF didapat dari akar kuadrat *Average Variance Extracted* dikali dengan nilai rata-rata (R^2). Jika nilai GoF 0,1 maka interpretasi dari nilai GoF kecil, bila nilai GoF 0,25 maka merupakan interpretasi nilai GoF yang menengah, dan nilai GoF 0,36 yang merupakan interpretasi nilai GoF yang besar.

e. Uji Hipotesis

Menurut Hair et al. (2011), pengujian hipotesis pada suatu penelitian bisa dilakukan dengan melihat nilai t-statistik yang ada di analisis jalur antar variabel (*path analysis*) melalui metode *bootstrapping* pada pengujian tingkat signifikansinya jika menggunakan metode analisis PLS-SEM. Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara membuat perbandingan

nilai t-statistik dengan batas minimum 1,96 ($t\text{-value} > 1,96$; $\alpha=5\%$).

Ada dua kemungkinan hasil yang dapat terjadi pada hipotesis penelitian, yaitu:

- 1) Hipotesis penelitian ditolak jika nilai t-statistik pada model penelitian ini lebih kecil dari 1,96 ($t\text{-statistics} < 1,96$).
- 2) Hipotesis penelitian tidak ditolak jika nilai t-statistik pada model penelitian ini lebih besar dari 1,96 ($t\text{-statistics} > 1,96$).

Lebih lanjut, jika tidak dilihat dari nilai t-statistik, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai $p\text{-value}$ yang terdapat pada analisis jalur antar variabel (*path analysis*) melalui metode *bootstrapping* dengan ukuran $p\text{-value} < \alpha$. Sehingga, dengan tingkat alfa sebesar 5% ($\alpha=5\%$), maka hipotesis tidak ditolak jika $p\text{-value} < 0,05$.

F. Asumsi Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data kuesioner disebar *online* melalui *google form*. Penelitian ini menggunakan PLS hanya terdiri dari beberapa pengujian, yaitu uji *outer model analysis* (validitas dan reliabilitas), uji *inner model analysis* ($R\text{-Square}$ dan Q^2) dan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SmartPLS* versi 3.3.3.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Dalam bagian ini menjelaskan bahwa penjelasan deskriptif dari objek penelitian untuk analisa kuantitatif dan gambaran tentang pengaruh dari pengembangan karir, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International.

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *link googleform*. Kuesioner ini mulai disebarluaskan pada tanggal 25 Oktober 2021 sampai dengan tanggal 1 November 2021.

2. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. Bank Mayapada International dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan.

3. Karakteristik Responden

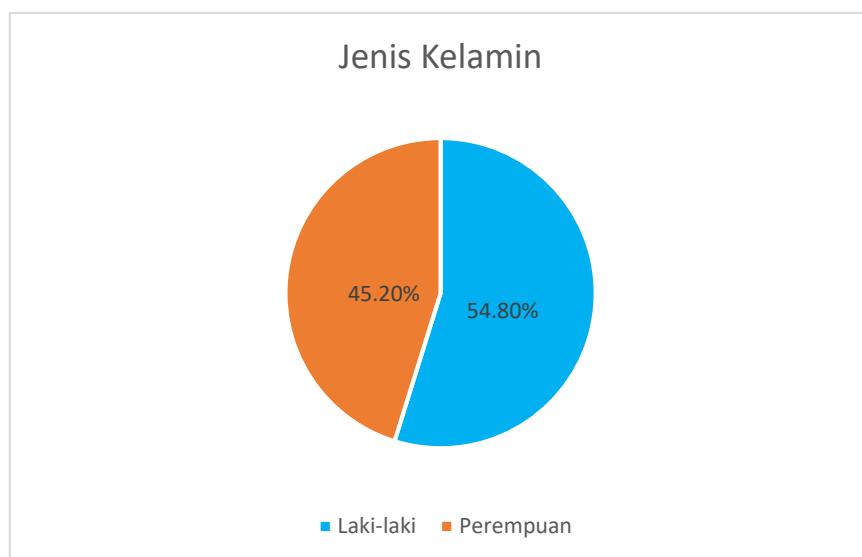
Dalam penelitian ini, karakteristik responden yang dicantumkan seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan status pernikahan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden karyawan PT. Bank Mayapada International. Berikut penjelasan karakteristik dari responden:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden terbagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	23	54,8%
Perempuan	19	45,2%
Total	42	100%



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

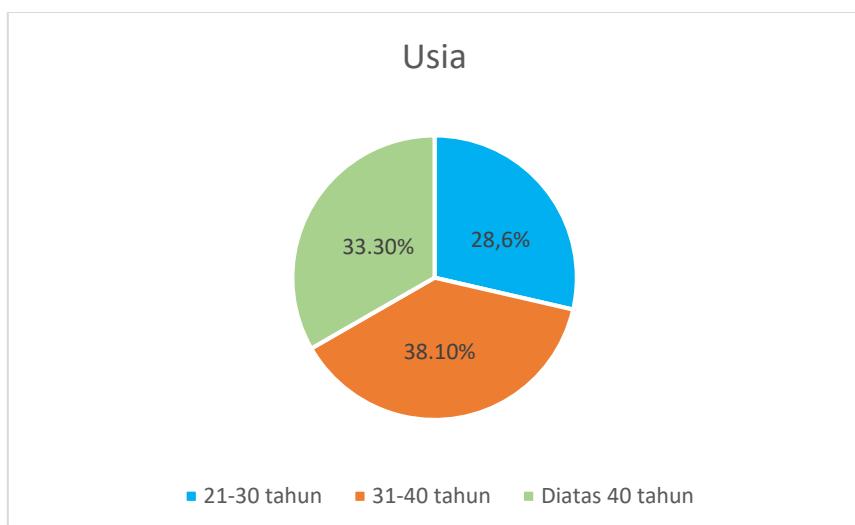
Pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan dari 42 responden terdapat sebanyak 23 berjenis kelamin laki-laki (54,8%), dan sebanyak 19 responden berjenis kelamin perempuan (45,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang responden (54,8%).

b. Usia

Berdasarkan angkatannya, responden terbagi menjadi tiga kategori yaitu mulai dari rentang usia 20 s.d. 31 tahun, 31 s.d. 40 tahun, dan diatas 40 tahun.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30 tahun	12	28,6%
31-40 tahun	16	38,1%
Diatas 40 tahun	14	33,3%
Total	42	100%



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan usia responden karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan dari 42 responden terdapat sebanyak 12 responden berusia 21-30 tahun (28,6%), sebanyak 16 responden berusia 31-40 tahun (38,1%), sebanyak 14 responden diatas 40 tahun (33,3%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam

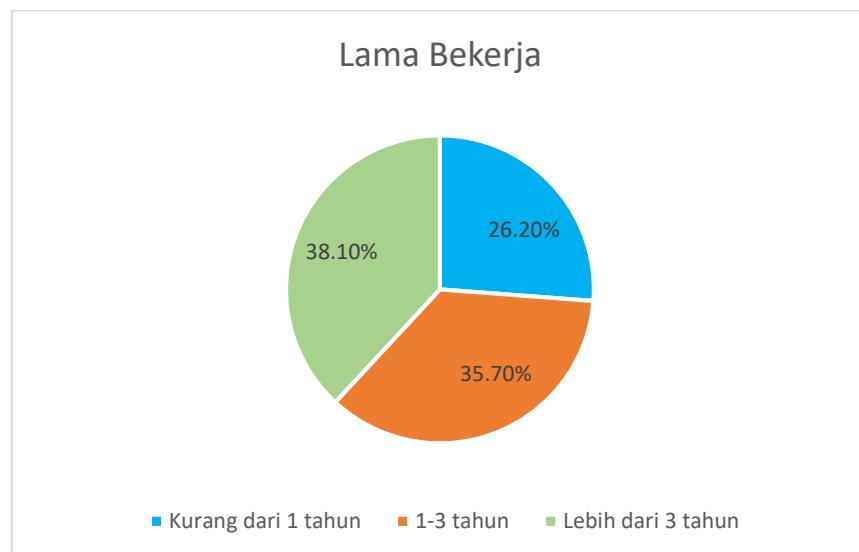
penelitian ini, mayoritas responden berusia 31 s.d 40 tahun sebanyak 16 orang responden (38,1%).

c. Lama bekerja

Berdasarkan lama bekerja, responden terbagi menjadi tiga kategori, yaitu karyawan yang telah bekerja dalam periode kurang dari 1 tahun, 1 s.d. 3 tahun, dan lebih dari 3 tahun.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama
Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kurang dari 1 tahun	11	26,2%
1-3 tahun	15	35,7%
Lebih dari 3 tahun	16	38,1%
Total	42	100%



**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama
Bekerja**

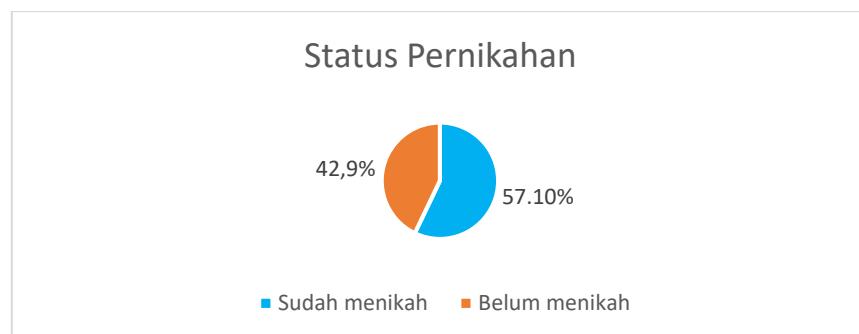
Pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan masa kerja responden karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan dari 42 responden terdapat sebanyak 11 responden (26,2%) lama bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 15 responden (35,7%) lama bekerja 1-3 tahun, dan sebanyak 16 responden (38,1%) lama bekerja lebih dari 3 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 16 orang responden (38,1%).

d. Status pernikahan

Berdasarkan status pernikahan, responden terbagi menjadi 2 kategori, yaitu sudah menikah dan belum menikah.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sudah menikah	24	57,1%
Belum menikah	18	42,9%
Total	46	100%



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Pada tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan status pernikahan responden karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan dari 42 responden terdapat sebanyak 24 responden (57,1%) sudah menikah dan sebanyak 18 responden (42,9%) belum menikah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden sudah menikah sebanyak 24 responden (54,8%).

B. Deskripsi Objek Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, telah terkumpul hasil dari responden di setiap variabel penelitian dilakukan. Pernyataan dan hasil kuesioner dari responden terhadap variabel pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir telah memiliki tanggapan dari responden yang menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pengembangan Karir

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mayoritas Responden Menjawab	Persentase (%)
1.	Pemimpin/ atasan selalu memberi motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan	0	6	2	19	15	Setuju	45,2%

	sehingga dapat berkembang.							
2.	Pemimpin/ atasan selalu menekankan setiap karyawan untuk terus berkembang untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.	0	9	4	13	16	Sangat Setuju	38,1%
3.	Perusahaan menyediakan dan memberikan media atau program pengembangan karir untuk setiap karyawan di perusahaan.	0	9	0	17	16	Setuju	40,5%
4.	Prestasi kerja yang diberikan karyawan ke perusahaan menjadi pertimbangan karyawan untuk	0	8	5	12	17	Sangat Setuju	40,5%

	memberikan pengembangan karir.							
5.	Setiap karyawan mendapatkan gaji yang layak dan sesuai dengan program pengembangan karir dalam perusahaan.	0	5	4	16	17	Sangat Setuju	40,5%
6.	Adanya jenjang karir dan kesempatan untuk naik jabatan setelah mengikuti program pengembangan karir di perusahaan.	0	0	13	8	21	Sangat Setuju	50%

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 42 responden, hasil tertinggi terdapat pada pernyataan ke-6 dengan kode indikator PK6. Hasil bobot tertinggi pada PK6 terdapat pada nilai 5 yang berarti “sangat setuju” dengan persentase sebesar 50% atau sebanyak 21 responden.

2. Kecerdasan Emosional

Variabel kecerdasan emosional telah memiliki tanggapan dari responden yang menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mayoritas Responden Menjawab	Percentase (%)
1.	Saya dapat mengenali dan mengetahui emosi diri saya.	0	0	13	10	18	Sangat Setuju	45,2%
2.	Saya dapat tenang saat menghadapi permasalahan yang ada dalam perusahaan.	1	0	16	11	14	Netral	38,1%
3.	Saya memberikan motivasi terhadap diri saya sendiri untuk menghadapi permasalahan	0	9	3	15	15	Setuju dan Sangat Setuju	35,7%

	yang ada dalam perusahaan.							
4.	Saya dapat memahami perasaan yang sedang dirasakan <i>partner</i> saya dalam perusahaan.	0	7	5	19	11	Setuju	26,2%
5.	Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memiliki hubungan baik terhadap rekan kerja saya di perusahaan.	0	2	12	8	20	Sangat Setuju	47,6%

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 42 responden, hasil tertinggi terdapat pada pernyataan ke 5 dengan kode indikator KE5. Hasil bobot tertinggi pada KE5 terdapat pada nilai 5 yang berarti “Sangat Setuju” dengan persentase 47,6% atau sebanyak 20 responden.

3. Lingkungan Kerja

Variabel komitmen organisasi telah memiliki tanggapan dari responden yang menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mayoritas Responden Menjawab	Persentase (%)
1.	Ruang kerja saya sangat nyaman.	0	0	13	15	14	Setuju	35,7%
2.	Lingkungan kerja saya sangat bersih dan rapih.	0	0	13	16	13	Setuju	38,1%
3.	Perusahaan menyediakan segala keperluan untuk mendukung proses aktivitas perusahaan.	0	8	3	19	12	Setuju	45,2%
4.	Saya mendapat ketenangan dalam bekerja di perusahaan.	0	2	6	12	22	Sangat Setuju	52,4%

5.	Hubungan baik antara karyawan dan pimpinan sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja di perusahaan.	0	9	4	13	16	Sangat Setuju	38,1%
----	--	---	---	---	----	----	---------------	-------

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 42 responden, hasil tertinggi terdapat pada pernyataan ke 4 dengan kode indikator LK4. Hasil bobot tertinggi pada LK4 terdapat pada nilai 5 yang berarti “Sangat Setuju” dengan persentase 47,6% atau sebanyak 20 responden.

4. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi telah memiliki tanggapan dari responden yang menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mayoritas Responden Menjawab	Persentase (%)
1.	Saya merasa nyaman dan sangat puas	0	0	12	10	20	Sangat Setuju	47,6%

	bekerja di perusahaan.							
2.	Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja adalah tempat yang tepat untuk karir saya.	0	8	1	20	13	Setuju	31%
3.	Saya merasa menyesal jika saya keluar dan meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan	1	8	6	12	15	Sangat Setuju	35,7%
4.	Saya tidak memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan dan tanggung jawab saya di perusahaan.	0	9	8	15	10	Setuju	35,7%
5.	Saya akan memberikan komitmen	0	6	3	16	17	Sangat Setuju	40,5%

	dan rasa kesetiaan saya terhadap pekerjaan di perusahaan saya bekerja.							
6.	Saya mempunyai keinginan dan tekad untuk mengakhiri karir saya di perusahaan ini.	0	9	7	13	13	Setuju dan Sangat Setuju	31%

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 42 responden, hasil tertinggi terdapat pada pernyataan ke 4 dengan kode indikator KO1. Hasil bobot tertinggi pada KO1 terdapat pada nilai 5 yang berarti “Sangat Setuju” dengan persentase 40,5% atau sebanyak 20 responden.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Model Struktural

a. *Uji Koefisien Determinasi (R-Square atau R²)*

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar komitmen organisasi. Jika nilai *R-square* atau R^2 berada di antara 0 dan 1 yang mempunyai arti jika $R^2 = 0,25$, artinya menunjukkan variabel bebas menjelaskan variabel terikat secara lemah. Jika *R-Square* atau $= 0,50$, artinya menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara moderat. Dan jika nilai R-Square atau $R^2 = 0,75$, maka variabel bebas bisa

mendefinisikan variabel terikat secara kuat. Menurut Hair et al. (2011), semakin tinggi nilai R^2 dan atau semakin mendekati 1, maka semakin baik model yang digunakan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi (R-Square atau R^2)

Variabel	R-Square atau R^2
Komitmen Organisasi	0,891

Pada tabel 4.9 menunjukkan hasil nilai uji koefisien determinasi (R-Square atau R^2) pada variabel komitmen organisasi, yaitu sebesar 0,891. Nilai ini artinya menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara kuat karena hasil dari *R-Square* atau $R^2 = 0,89$.

b. Predictive Relevance (Q^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konstruk dari variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini untuk mengukur model penelitian yang telah terbentuk sebelumnya. Untuk menguji *predictive relevance* ini dapat dilihat dari nilai Q^2 . Jika nilai Q^2 di bawah 0,25 menggambarkan relevansi prediksi kecil, nilai Q^2 di antara 0,25 - 0,50 menggambarkan prediksi relevansi sedang, dan nilai Q^2 di atas 0,50 menggambarkan relevansi prediksi besar (Hair et al. , 2018).

Tabel 4.10 Hasil Analisis *Predictive Relevance* (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Pengembangan Karir (X1)	252.000	252.000	

Kecerdasan Emosional (X2)	168.000	168.000	
Lingkungan Kerja (X3)	168.00	168.000	
Komitmen Organisasi (Y)	210.000	91.719	0,563

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan menunjukkan hasil uji Q^2 pada variabel komitmen organisasi, yaitu sebesar 0,563 atau 56,3%. Nilai Q^2 ini menggambarkan prediksi relevansi prediksi besar, karena berada di atas 0,50.

c. *Effect Size (f^2)*

Pengujian *effect size* (f^2) dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel prediktor memiliki efek dalam model struktural. Menurut Cohen (1988 dalam Hair et al., 2018) mengatakan nilai yang lebih tinggi dari 0,02 menggambarkan *effect size* (f^2) kecil, jika nilai yang lebih tinggi dari 0,15 menggambarkan *effect size* (f^2) sedang, dan jika nilai yang lebih tinggi dari 0,35 menggambarkan *effect size* (f^2) besar.

Tabel 4.11 Hasil Analisis *Effect Size* (f^2)

Variabel	f^2
Pengembangan Karir → Komtimen Organisasi	0,021
Kecerdasan Emosional → Komtimen Organisasi	0,125
Lingkungan Kerja → Komtimen Organisasi	0,912

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai *effect size* dalam variabel pengembangan karir dan kecerdasan emosional. Variabel pengembangan karir memiliki nilai f^2 sebesar 0,021 yang berarti memiliki efek yang kecil dalam model struktural. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai f^2 sebesar 0,125 yang berarti memiliki efek yang kecil dalam model struktural. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,912 yang berarti memiliki efek besar dalam model struktural.

d. Uji Goodness of Fit Model

Goodness of Fit (GoF) bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan yang berfungsi sebagai validasi dalam PLS-SEM.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Nilai GoF didapat dari akar kuadrat *Average Variance Extracted* dikali dengan nilai rata-rata (R^2). Jika nilai GoF 0,1 maka interpretasi dari nilai GoF kecil, bila nilai GoF 0,25 maka merupakan interpretasi nilai GoF yang menengah, dan nilai GoF 0,36 yang merupakan interpretasi nilai GoF yang besar.

$$AVE = (0,674 + 0,745 + 0,726 + 0,660) / 4 = 0,701$$

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,701 \times 0,891}$$

$$GoF = 0,790$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki interpretasi nilai GOF yang besar, yaitu sebesar 0,790.

e. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara membuat perbandingan nilai t-statistik dengan batas minimum 1,96 ($t\text{-value} > 1,96$; $\alpha=5\%$). Ada dua kemungkinan hasil yang dapat terjadi pada hipotesis penelitian, yaitu:

- 1) Hipotesis penelitian ditolak jika nilai t-statistik pada model penelitian ini lebih kecil dari 1,96 ($t\text{-statistics} < 1,96$).
- 2) Hipotesis penelitian tidak ditolak jika nilai t-statistik pada model penelitian ini lebih besar dari 1,96 ($t\text{-statistics} > 1,96$).

Lebih lanjut, jika tidak dilihat dari nilai t-statistik, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai $p\text{-value}$ yang terdapat pada analisis jalur antar variabel (*path analysis*) melalui metode *bootstrapping* dengan ukuran $p\text{-value} < \alpha$. Sehingga, dengan tingkat alfa sebesar 5% ($\alpha=5\%$), maka hipotesis tidak ditolak jika $p\text{-value} < 0,05$.

Tabel 4.12 Path Coefficient dan Hasil Pengujian Bootstrapping

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T- Statistics (O/STD EV)	P Value s
Pengembangan Karir → Komitmen Organisasi	0,131	0,165	0,202	0,648	0,517

Kecerdasan Emosional → Komitmen Organisasi	0,325	0,279	0,235	1,383	0,167
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	0,542	0,561	0,086	6,335	0,000

Pada tabel 4.12 menunjukkan hasil path coefficient dan hasil pengujian bootstrapping. Berdasarkan hasil itu, maka dapat disimpulkan :

1) Uji Hipotesis 1

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir memiliki *t-statistics* sebesar 0,648 dan *p-values* sebesar 0,517. Dapat diartikan *t-statistics* yang tidak melebihi batas minimum 1,96 dan *p-values* lebih dari 5% atau 0,05, maka dalam hipotesis 1 ditolak karena *t-statistics* kurang dari 1,96. Dengan demikian, pengembangan karir berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

2) Uji Hipotesis 2

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki *t-statistics* sebesar 1,383 dan *p-values* sebesar 0,167. Dapat diartikan *t-statistics* yang tidak melebihi batas minimum 1,96 dan *p-values* lebih dari 5% atau 0,05, maka dalam hipotesis 2 ditolak. Dengan demikian, kecerdasan emosional berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

3) Uji Hipotesis 3

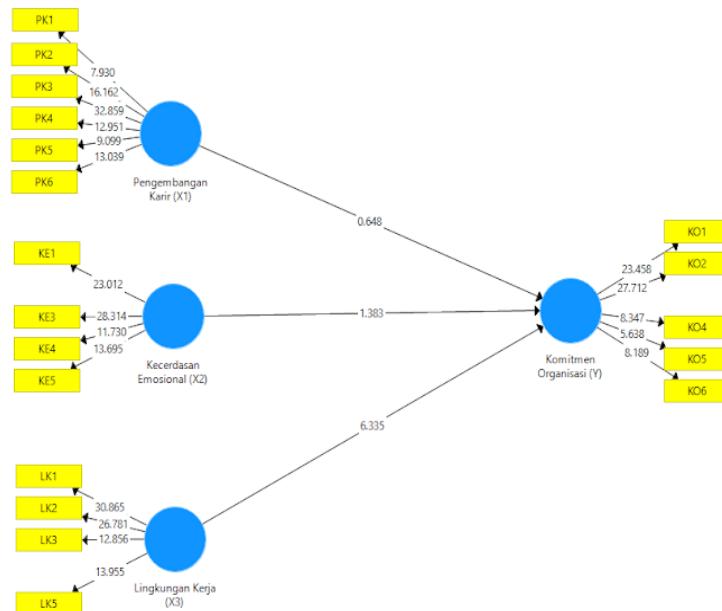
H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki *t-statistics* sebesar 6,335 dan *p-values* sebesar 0,000. Dapat diartikan *t-statistics* yang melebihi 1,96 dan *p-values* kurang dari 5% atau 0,05, maka dalam hipotesis 3 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan	Ditolak
H2	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT.	Ditolak

	Bank Mayapada International di Tangerang Selatan	
H3	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.	Diterima



Gambar 4.5 Hasil Pengujian Bootstrapping

Pada gambar 4.5 menunjukkan hasil *bootstrapping* dengan nilai *t-statistic* dari variabel pengembangan karir terhadap variabel komitmen organisasi adalah 0,648, nilai ini lebih kecil dari nilai *t-table*, yaitu 1,96. Nilai *t-statistic* dari variabel kecerdasan emosional terhadap variabel komitmen organisasi adalah 1,383, nilai ini lebih kecil dari nilai *t-table*, yaitu 1,96. Nilai *t-statistic* dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel komitmen organisasi adalah 6,335, nilai ini lebih besar dari nilai *t-table*, yaitu 1,96.

D. Pembahasan

Pada bagian ini akan membahas mengenai pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan dengan sampel penelitian sebanyak 42 responden. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online berupa *google form*. Berikut ini adalah hasil penelitian dari perumusan hipotesis mengenai variabel-variabel yang diteliti:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, pengembangan karir (X1) berpengaruh postif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan dengan nilai *original sample* sebesar 0,131, nilai *t-statistic* sebesar 0,648, dan nilai *p-values* sebesar 0,517. Ini disebabkan karena perusahaan belum memberikan program pengembangan karir secara maksimal untuk para karyawannya, sehingga para karyawannya belum mendapatkan kenaikan jabatan atau mendapatkan kenaikan gaji setelah mengikuti program pengembangan karir di Bank Mayapada.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aziz Hakim (2020) serta Hamzah dan Musa (2020) yang menyatakan pengembangan karir memiliki pengaruh postif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dapat disimpulkan dengan adanya pengembangan karir akan membuat karyawan merasa nyaman dalam pekerjaanya sehingga meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Namun, hasil penelitian ini menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan program pengembangan karir dengan baik untuk para karyawannya. Terdapat

beberapa responden yang merasa bahwa perusahaan belum menyediakan atau memberikan program pengembangan karir secara maksimal sehingga kurangnya komitmen organisasi bagi karyawan PT. Bank Mayapada di Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan dengan nilai *original sample* sebesar 0,325, nilai *t-statistic* sebesar 1,383, dan nilai *p-values* sebesar 0,167. Ini disebabkan karena setiap karyawan belum memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, sehingga karyawan belum memiliki ketenangan saat menghadapi masalah di dalam perusahaan, yang membuat mereka ingin keluar dari perusahaan saat terjadi masalah yang ia tidak bisa hadapi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Liany (2021), Auda (2018), serta Edward dan Pubra (2020). Dalam beberapa penelitian tersebut dinyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kurangnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan. Padahal, seharusnya dengan adanya kecerdasan emosional dalam diri karyawan membuat mereka dapat bekerja lebih baik dan merasa nyaman saat bekerja. Jika, seseorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang rendah, maka membuat ia tidak nyaman dalam pekerjaanya dan begitu juga sebaliknya semakin ia memiliki kecerdasan emosional membuat ia merasa nyaman dan bersikap tenang terhadap masalah yang dihadapi di perusahaan karena ia dapat mengontrol emosi atas pengambilan keputusan yang ia ambil di perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada karyawan di PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan dengan nilai *original sample* sebesar 0,542, nilai *t-statistic* sebesar 6,335, dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Ini disebabkan karena perusahaan sudah menyediakan lingkungan kerja dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Nadhifa Faisal dan IGusti Ayu Manuatidewi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja diperhatikan oleh perusahaan dan dapat membuat kenyamanan di tempat kerja sehingga membuat komitmen organisasi meningkat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan. Hasil pengujian *path analysis* menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0,131 dan nilai t-statistic sebesar 0,648 (<1,96).
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan. Hasil pengujian *path analysis* menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0,325 dan nilai t-statistic sebesar 1,383 (<1,96).
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan. Hasil pengujian *path analysis* menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0,542 dan nilai t-statistic sebesar 6,335 (>1,96).

B. Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Peneliti memiliki keterbatasan waktu sehingga hanya dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, sehingga jumlah respondennya terbatas.
- b. Peneliti hanya menggunakan variabel yang terbatas pada pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan.

2. Saran

a. Saran untuk penelitian selanjutnya :

- 1) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar memperluas cakupan pengambilan sampel agar responden dapat mewakili subyek penelitian dengan baik.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperbanyak variabel selain yang terdapat dalam penelitian ini untuk mengetahui adanya kontribusi variabel dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

b. Saran untuk perusahaan :

- 1) Indikator PK1 mendapatkan nilai *outer loading* terendah, yaitu sebesar 0,727. Oleh karena itu, pemimpin di dalam perusahaan perlu lebih memberikan motivasi untuk setiap karyawannya agar dapat meingkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan lebih dapat berkembang dalam perusahaan. Dengan kinerja para karyawan yang semakin meningkat, mereka bisa diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya lagi dan bisa mendapatkan kenaikan jabatan atau kenaikan gaji oleh perusahaan.
- 2) Indikator KE4 mendapatkan nilai *outer loading* terendah, yaitu sebesar 0,836. Oleh karena itu, karyawan di perusahaan harus saling memahami perasaan apa yang sedang dirasakan oleh *partner*nya dalam perusahaan. Sehingga, perusahaan harus menyediakan media untuk karyawan agar dapat memahami kecerdasan emosional dengan mengadakan seminar untuk karyawan agar ia dapat lebih memahami dirinya dan memahami perasaan rekannya di perusahaan sehingga karyawan dapat mengontrol emosinya dan memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam perusahaan.

- 3) Indikator LK5 mendapatkan nilai *outer loading* terendah, yaitu sebesar 0,833. Oleh karena itu, pemimpin dalam perusahaan harus menciptakan dan mempererat hubungan yang baik terhadap setiap karyawan. Seperti, mengadakan *hangout* bareng karyawan. Sehingga, itu membuat karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya dan lingkungannya agar mereka lebih termotivasi lagi dalam bekerja.
- 4) Indikator KO5 mendapatkan nilai *outer loading* terendah, yaitu sebesar 0,714. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menumbuhkan dan menjaga loyalitas karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, akan membuat karyawan memberikan komitmennya dan rasa kesetiaan terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahad, Rosnee, Mustafa, Mohamad Zaid, Mohamad, Suhaimi, Abdullah, Nur Hanim Saadah & Mohd Norazmi Nordin. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Ahakw Isaac, Yang, Jingzhao, Evelyn Agba, Odai, Leslie Afotey and Dartey Samuel. (2021). The effects of job autonomy, organizational learning, and work environment on organizational commitment of public sector employees in the ashanti region of ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(1), 2099-2110.
- Alvina, Isni Tita & Djastuti, Indi. (2018). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*. 7(4), 717-730.
- Ananda, Gaby Citra. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru tk dan sd pada sekolah yayasan perguruan hidayatul Islamiyah di kota pematang siantar. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(1), 142-151.
- Arijanto, Agus. (2018). Leadership style, career development, and work satisfaction to employee's perfotmance. *European Research Studies Journal*. 21(3). 276-291.
- Asrul, J. & Adda, Harnida Wahyuni. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. radar sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadukalo*, 7(3), 258-267.
- Damayani Diana , Rimadias Santi, Hawue, Marissa Grace, Sunarsi Denok, Kosasih, Roro Raden. (2021). peran work overload, work environment, work family confict terhadap job performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 7(3), 192-206.

- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Ni KadekArieska Surya, I Gede Riana. (2020). The role of job satisfaction mediates the effect of emotional intelligence on organizational commitments. American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 4(3), 11-11.
- Edward, Yusuf Ronny & Pubra, Kuras. (2020). The effect analysis emotional intelligence and work environment on employee performance with organizational commitment as intervening variables in PT. Berkat Bima Sentana. Bircu Journal, 3(3), 1552-1563.
- Faisal, Nadhifa, and IGusti Ayu Manuati Dewi. 2019. "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan." E-Jurnal Manajemen (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana) 8(6), 3730-3755.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., et. al.. (2011). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. United States : Prentice Hall College Div.
- Hair, Joseph F., et. al. (2018). Partial least squares structural equation modelingbased discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Original Research*, 12, 115-142.
- Hakim, Azis. 2020. "Effect of Compensation, Career Development, Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Commitments in PT Jakarta Tourisindo." Journal of Critical Views (Multidisciplinary Review Journal), 7(12), 538-548.
- Hamzah, Hubais, Musa & Hendri, Irfani. (2020). The effect of career development, justice organization and quality of work life to organizational commitment and implications to organizational citizenship behavior of employees at pt. perkebunan nusantara xiii. International Review of Management and Marketing, 10(3), 101-109.

- Hanasha, j. (2016). *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229, 289 – 297.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Hussein, Bikhtiyar & Mehmet Yesiltas. (2020). The influence of emotional intelligence on employee's counterwork behavior and organizational commitment: mediating role of transformational leadership. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 71, 377-402.
- J., V. & Andani. K, W. (2021) Pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 509-517.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Liany, Hanny. (2021). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 261-266.
- Meyer, and Allen. (2012). *Commitment in the workplace. Theory, Reasearch and Application*.
- Rahayu, Mieke, Rasid, Fahmi & Hendy Tannady. (2019). The effect of career training and development on job satisfaction and its implications for the organizational commitment of regional secretariat (setda) employees of jambi provincial government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79-89.
- Sari, Anggita Riani Leviana & Aulia, Irfan Noviandy . (2020) The impact of compensation, career development and work environment towards generations employee's organizatinal commitment at PT. Bangun Anugerah Hanjaya. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(2), 366-377.

- Seok-Young, Oh & Koo, Seonhui. Protean career attitude and organisational commitment in learning organisation climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 837-855.
- Lee, Yunsoo & Lee, Jae Young. (2018) . A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European Journal of Training and Development*, 42(5/6), 286-304.
- Molina Deybbi, Mercedes Antonia & Deniz, De la Cruz. (2019). Emotional intelligence of HR decision-maker and high-performance HR practices in SMEs. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(1), 52-89.
- Prasetyo indra, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity : edvice from indonesia. *Interational Journal od Entrepreneurship*, 25(5), 1-32.
- Priskilla, R. & Ie, M. (2021). Pengaruh pengmbangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 453.462.
- P. Robbins, Steven, 2001. Manajemen. Edisi 10.
- Saadeh, Mohammed Inas & Suifan, Taghrid Saleh. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226-242.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J & Limakrisna, Nandan. (2019). Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Edisi 5). Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 2407-8107.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

Lampiran

Lampiran 1 : KUISIONER PENELITIAN

Kepada Responden Yth.

Selamat pagi/siang/sore/malam bapak dan ibu,

Perkenalkan nama saya Joen Nathaniel Lumingkewas merupakan mahasiswa akhir di Universitas Tarumanagara – Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Mayapada International di Tangerang Selatan**" sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana S1. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisioner penelitian saya dengan sejujurnya dan semua jawaban dan data yang anda berikan bersifat rahasia. Nantinya, data responden akan saya gunakan sebagai data penelitian tugas akhir saya. Atas waktu dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Joen Nathaniel Lumingkewas

A. Identitas responden

1. Nama
2. Jenis kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
1. Usia
 - a. 21-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. Diatas 40 tahun
2. Lama bekerja
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. Lebih dari 3 tahun
3. Status pernikahan
 - a. Sudah menikah
 - b. Belum menikah

B. Persepsi responden terhadap variabel

1. Pengembangan Karir

Beri tanda (✓) pada tempat yang sudah disediakan berdasarkan penilaian pribadi Anda. Kriteria penilaiannya sebagai berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Tidak Setuju

No.	Keterangan	1	2	3	4	5
1.	.Pemimpin/ atasan selalu memberi motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berkembang.					
2.	Pemimpin/ atasan selalu menekankan setiap karyawan untuk terus berkembang untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.					
3.	Perusahaan menyediakan dan memberikan media atau program pengembangan karir untuk setiap karyawan di perusahaan.					

4.	Prestasi kerja yang diberikan karyawan ke perusahaan menjadi pertimbangan karyawan untuk memberikan pengembangan karir.					
5.	Setiap karyawan mendapatkan gaji yang layak dan sesuai dengan program pengembangan karir dalam perusahaan.					
6.	Adanya jenjang karir dan kesempatan untuk naik jabatan setelah mengikuti program pengembangan karir di perusahaan.					

2. Kecerdasan Emosional

Beri tanda (✓) pada tempat yang sudah disediakan berdasarkan penilaian pribadi Anda. Kriteria penilaiannya sebagai berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Tidak Setuju

No.	Keterangan	1	2	3	4	5
1.	Saya dapat mengenali dan mengetahui emosi diri saya.					
2.	Saya dapat tenang saat menghadapi permasalahan yang ada dalam perusahaan.					
3.	Saya memberikan motivasi terhadap diri saya sendiri untuk menghadapi permasalahan yang ada dalam perusahaan.					
4.	Saya dapat memahami					

	perasaan yang sedang dirasakan <i>partner</i> saya dalam perusahaan.					
5.	Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memiliki hubungan baik terhadap rekan kerja saya di perusahaan.					

3. Lingkungan Kerja

Beri tanda (✓) pada tempat yang sudah disediakan berdasarkan penilaian pribadi Anda. Kriteria penilaiannya sebagai berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Tidak Setuju

No.	Keterangan	1	2	3	4	5
1.	Ruang kerja saya sangat nyaman.					
2.	Lingkungan kerja saya					

	sangat bersih dan rapih.					
3.	Perusahaan menyediakan segala keperluan untuk mendukung proses aktivitas perusahaan.					
4.	Saya mendapat ketenangan dalam bekerja di perusahaan.					
5.	Hubungan baik antara karyawan dan pimpinan sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja di perusahaan.					

4. Komitmen Organisasi

Beri tanda (✓) pada tempat yang sudah disediakan berdasarkan penilaian pribadi Anda. Kriteria penilaiannya sebagai berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Tidak Setuju

No.	Keterangan	1	2	3	4	5
1.	Saya merasa nyaman dan sangat puas bekerja di perusahaan.					
2.	Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja adalah tempat yang tepat untuk karir saya					
3.	Saya merasa menyesal jika saya keluar dan meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan.					
4.	Saya tidak memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan dan					

	tanggung jawab saya di perusahaan.				
5.	Saya akan memberikan komitmen dan rasa kesetiaan saya terhadap pekerjaan di perusahaan saya bekerja.				
6.	Saya mempunyai keinginan dan tekad untuk mengakhiri karir saya di perusahaan ini				

Lampiran 2 : DATA HASIL KUESIONER

N O	P K	P K	P K	P K	P K	K E	K E	K E	K E	K L	L K	L K	L K	L K	K O	K O	K O	K O	K O				
1 1	2	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	
1 2	2	2	4	5	4	3	3	3	2	2	2	3	3	5	5	4	3	2	4	2	2	4	
2 2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	3	
3 3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	3	
4 4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
5 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6 6	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
7 7	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	
8 8	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
9 9	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	
1 10	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
1 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1 12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	
1 13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	2	5	2	2
1 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1 15	5	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	
1 16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	
1 17	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	

1	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3
8																							
1	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4
9																							
2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
0																							
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	5	2	3	2	2	2	5	2	
1																							
2	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	1	4	4	4
2																							
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3																							
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4																							
2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	3	5	5
5																							
2	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	
6																							
2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
7																							
2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	
8																							
2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
9																							
3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2
0																							
3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	
1																							
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	
2																							

3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	5	3	3	4	4	2	5	2	
3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	5	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	2	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	2	3	2	4	2	2	2	
3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	
3	5	2	2	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	2	3	2	5	2	5	2	
4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2
4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	

Lampiran 3 : HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Hasil Uji Validitas dengan Covergent Validity dengan Average Extracted (AVE)

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kecerdasan Em...	0.886	0.888	0.921	0.745
Komitmen Org...	0.869	0.883	0.906	0.660
Lingkungan Ke...	0.874	0.881	0.914	0.726
Pengembanga...	0.902	0.905	0.925	0.674

B. Hasil Uji Validitas dengan Outer Loading

	Kecerdasan E...	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Pengembanga...
KE1	0.880			
KE3	0.888			
KE4	0.836			
KE5	0.848			
KO1		0.861		
KO2		0.896		
KO4		0.835		
KO5		0.714		
KO6		0.740		
LK1			0.882	
LK2			0.849	
LK3			0.842	
LK5			0.833	
PK2				0.845
PK3				0.903
PK4				0.838
PK5				0.783
PK6				0.818
PK1				0.727

C. Hasil Uji Discriminant Validity dengan Cross Loading

	Kecerdasan E...	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Pengembanga...
KE1	0.880	0.700	0.562	0.852
KE3	0.888	0.797	0.732	0.855
KE4	0.836	0.744	0.641	0.779
KE5	0.848	0.795	0.819	0.718
KO1	0.799	0.861	0.829	0.776
KO2	0.843	0.896	0.812	0.830
KO4	0.695	0.835	0.734	0.650
KO5	0.590	0.714	0.660	0.544
KO6	0.617	0.740	0.625	0.672
LK1	0.712	0.797	0.882	0.693
LK2	0.745	0.859	0.849	0.697
LK3	0.567	0.657	0.842	0.596
LK5	0.689	0.752	0.833	0.709
PK2	0.795	0.713	0.691	0.845
PK3	0.831	0.770	0.719	0.903
PK4	0.724	0.675	0.661	0.838
PK5	0.671	0.612	0.507	0.783
PK6	0.748	0.742	0.701	0.818
PK1	0.776	0.717	0.608	0.727

D. Hasil Uji Discriminant Validity dengan Fornell-Larcker

	Kecerdasan E...	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Pengembanga...
Kecerdasan Em...	0.863			
Komitmen Org...	0.882	0.812		
Lingkungan Ke...	0.804	0.907	0.852	
Pengembanga...	0.927	0.863	0.795	0.821

E. Hasil Uji Reliabilitas dengan Alpha Cronbach dan Composite Reliability

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kecerdasan Em...	0.886	0.888	0.921	0.745
Komitmen Org...	0.869	0.883	0.906	0.660
Lingkungan Ke...	0.874	0.881	0.914	0.726
Pengembanga...	0.902	0.905	0.925	0.674

Lampiran 4 : HASIL ANALISIS DATA

A. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square atau R²)

	R Square	R Square Adjus...
Komitmen Org...	0.891	0.883

B. Hasil Uji Predictive Relevance (Q²)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kecerdasan Em...	168.000	168.000	
Komitmen Org...	210.000	91.719	0.563
Lingkungan Ke...	168.000	168.000	
Pengembanga...	252.000	252.000	

C. Hasil Uji Effect Size (f²)

	Kecerdasan E...	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Pengembanga...
Kecerdasan Em...		0.125		
Komitmen Org...				
Lingkungan Ke...		0.912		
Pengembanga...		0.021		

D. Hasil Uji Hipotesis

Path Coefficients					
	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Kecerdasan Em...	0.325	0.279	0.235	1.383	0.167
Lingkungan Ke...	0.542	0.561	0.086	6.335	0.000
Pengembanga...	0.131	0.165	0.202	0.648	0.517

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Joen Nathaniel Lumingkewas
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 4 Desember 1999
Alamat : Taman Caribbean Blok I20 no 5, Citra Raya,
Cikupa, Tangerang, Banten
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Kristen
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon : 08521171169
Email : jonathanelli04@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2018 – Sekarang : S1 Manajemen Universitas Tarumanagara
2015 – 2018 : SMA Tarakanita
2012 – 2015 : SMP Tarakanita
2008 – 2012 : SD JFK School
2006 – 2008 : SD BPK Penabur

Turnitin Originality Report

Processed on: 17-Dec-2021 15:08 WIB
 ID: 1732658355
 Word Count: 11151
 Submitted: 1

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK MAYAPADA DI TANGERANG SELATAN By Sm Joen Nathaniel Lumingkewas

Similarity Index	Similarity by Source
12%	Internet Sources: 13% Publications: 5% Student Papers: N/A
3% match (Internet from 19-Nov-2021) 2% match (Internet from 23-Feb-2021) 1% match (Internet from 03-Dec-2021) 1% match (Internet from 28-Oct-2021) 1% match (Internet from 02-Nov-2021) 1% match (Internet from 15-Oct-2021) 1% match (Internet from 17-Sep-2021) 1% match (Internet from 09-Dec-2021) 1% match (Internet from 24-Jul-2021) 1% match (Internet from 03-Sep-2019) 1% match (Internet from 18-Oct-2021)	