

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi**

Indri Vani Yoyano

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[indriyoyano984@student.inaba.ac.id](mailto:indriyoyano984@student.inaba.ac.id)

Ridlwani Muttaqin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[ridlwani.muttaqin@inaba.ac.id](mailto:ridlwani.muttaqin@inaba.ac.id)

### **Article's History:**

Received; 7 November 2023, Accepted in revised form; 18 November 2023; Accepted; 25 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### **Suggested Citation:**

Yoyani, I. V., Muttaqin, R. (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)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9 (6). 2842-2851. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1741>

### **Abstrak:**

Penelitian tentang komitmen organisasi sangat penting karena personel yang berkomitmen tinggi meningkatkan kinerja organisasi. Kemampuan perusahaan untuk memenuhi maksud, visi, dan sasarannya sebagian besar bergantung pada komitmen organisasinya. Budaya tempat kerja, kecerdasan emosional, Komitmen organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada PT. Prima Global Partners di Kota Cimahi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja. Purposive sampling adalah strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam pendekatan penelitian berbasis survei. Partisipan dalam penelitian ini adalah staf PT. Mitra Prima Global. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, gunakan pendekatan analisis regresi linier berganda untuk menilai hasilnya. Berdasarkan temuan penelitian, komitmen organisasi dipengaruhi positif secara signifikan oleh ketiga komponen yaitu kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan aspek-aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional tenaga kerjanya. Oleh karena itu, dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengusaha dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerja dengan cara ini.

**Keywords:** Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.

### **Pendahuluan**

Komitmen organisasi telah menjadi fokus utama dalam penelitian manajemen dan psikologi organisasi, mengingat pentingnya peran karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang. Ketika karyawan merasa terikat pada perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan cenderung tinggal lebih lama dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi, perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Tiga unsur lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi komitmen organisasi akan menjadi subjek utama penelitian ini. Pendekatan kepemimpinan yang terkenal adalah kepemimpinan transformasional, yang mendorong, menginspirasi, dan membimbing pengikut menuju

peningkatan kinerja dan dedikasi terhadap tujuan perusahaan. Kapasitas untuk memahami, mengatur, dan berhasil terlibat dengan orang lain dikenal sebagai kecerdasan emosional. Kapasitas ini mungkin penting dalam menumbuhkan komitmen organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk budaya perusahaan, dukungan manajemen, dan peluang pengembangan, juga dapat memengaruhi sejauh mana karyawan merasa terikat pada perusahaan.

Peneliti terdorong untuk melihat alasan di balik hal ini karena PT. Mitra Global Prima terus menunjukkan kurangnya komitmen organisasi. Apakah lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan yang kurang transformatif berdampak pada komitmen organisasi terhadap karyawannya? Melihat permasalahan yang disebutkan di atas, peneliti ingin tahu mengenai dampak lingkungan kerja PT, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional terhadap dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Personil Prima Global Partners di kota Cimahi.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kepemimpinan Transformasional**

MA Irfan, C. Kojo, dan G.M. Sendow (2023) mendefinisikan Pemimpin kelompok yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional peka terhadap kesulitan dan peluang pengembangan yang dihadapi setiap anggota kelompok. Selain itu, pemimpin transformasional harus mampu memenuhi kebutuhan bawahannya melebihi apa yang sebenarnya mereka butuhkan dan menyelaraskan visi masa depan mereka dengan bawahannya.

Avolio dan Yammarino (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif adalah "gaya kepemimpinan yang menciptakan perubahan dalam pengikutnya melalui peningkatan kesadaran dan akseptansi atas tugas-tugas dan tujuan yang lebih tinggi, serta memberikan penghargaan atas prestasi pengikutnya saat mencapai tujuan tersebut."

Keterlibatan karyawan sebagian didorong oleh kemampuan kepemimpinan transformasional untuk mengarahkan perubahan yang lebih baik. Kemampuan untuk membimbing anggota tim melalui tugas-tugas organisasi adalah bagian penting dari pekerjaan seorang pemimpin. Bawahan akan mempunyai motivasi untuk bekerja dengan giat jika atasannya dapat menjaga keselamatannya. Hal ini agar pengikut kepemimpinan transformasionalis pemimpin yang berdedikasi untuk memperhatikan permasalahan yang dihadapi pengikutnya dan tuntutan pertumbuhan pribadi setiap pengikutnya akan merasa terinspirasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka (Ridwal, 2018).

### **Kecerdasan Emosional**

"Keterampilan individu dalam menghadapi dan memanfaatkan informasi emosional secara produktif dalam percakapan dan pemecahan masalah." inilah yang didefinisikan oleh Mayer dan Salovey (2016) sebagai EQ, atau IQ emosional. Mereka menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri, empati terhadap perasaan orang lain, dan pengaturan emosi dan menerapkan emosi pada berbagai situasi dalam aktivitas sehari-hari.

Pemahaman dan penguasaan terhadap keadaan emosi diri sendiri dan orang lain adalah kunci untuk mengembangkan kecerdasan emosional, yang mendukung kesimpulan ini. Dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, muncullah kemampuan untuk membuat pilihan yang tepat bahkan ketika waktu sangat penting (Riza, 2016).

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2015) adalah kemampuan untuk menjaga motivasi diri, bertahan dalam menghadapi kesulitan, menahan dorongan, menghindari kesenangan yang berlebihan, mengelola suasana hati, dan mencegah stres sehingga menghambat kemampuan seseorang untuk bernalar, bersimpati, dan berdoa. Penelitian untuk memastikan tingkat kecerdasan emosional seseorang juga dilakukan dengan menggunakan indikator kecerdasan emosional sebagai standarnya. Goleman (2015) menemukan lima ciri kecerdasan emosional, yaitu kesadaran, pengendalian, dorongan, empati, dan pengetahuan tentang emosi orang lain. dan keterampilan sosial. Indikator-indikator ini dapat membantu individu mencapai kesuksesan. Berdasarkan Menurut penelitian di atas, seseorang dapat memperoleh manfaat dari peningkatan kesadaran diri dan pengendalian emosi yang lebih baik berkat kecerdasan emosional. motivasi diri, interaksi interpersonal, penyelesaian perselisihan, dan kerja tim.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan di mana karyawan beroperasi ketika melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan bisnis merupakan lingkungan kerja. Komponen fisik, psikologis, dan administratif di tempat kerja semuanya dapat mempengaruhi kebahagiaan dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Afandi (2021:65), lingkungan sekitar seorang pegawai yang mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugasnya antara lain seperti pengatur suhu, penerangan yang memadai, dan lain sebagainya. Kasmir (2019:192) mengatakan bahwa istilah "lingkungan kerja" tidak hanya mencakup ruang fisik suatu kantor atau pabrik tetapi juga dinamika sosial antar karyawan. Afandi (2021:71-72) memberikan daftar indikator tempat kerja yang positif.

Kriteria di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa seluruh area di mana pekerja melakukan tugasnya merupakan tempat kerja. Hal ini mencakup komponen psikologis dan fisik pekerjaan serta kebijakan apa pun yang dapat memengaruhi kebahagiaan dan produktivitas karyawan.

### **Metodologi**

#### **Uji Validitas**

Sugiyono (2019:267) menyatakan bahwa tujuan uji validitas adalah untuk memastikan bahwa hasil pengukuran variabel-variabel yang diteliti sesuai dengan teori yang telah ditetapkan. Jika data yang dikumpulkan dan data sebenarnya menunjukkan kesamaan, maka kesimpulan penelitian dianggap akurat. Dalam penelitian ini, uji validitas isi digunakan untuk pengujian. "qa" Sugiyono (2019:134) menyatakan bahwa suatu item instrumen yang valid harus mempunyai nilai indeks validitas minimal  $>0,300$ . Oleh karena itu, setiap klaim dengan nilai korelasi kurang dari  $0,300$  dianggap salah.

#### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2018:45) merupakan teknik evaluasi survei yang berfungsi sebagai indikator variabel atau struktur. Jika tanggapan responden terhadap kuesioner tetap sama sepanjang waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Sugiyono (2019:2) menegaskan bahwa derajat konsistensi atau konsistensi data dalam jangka waktu tertentu merupakan komponen kunci dari ketergantungan. Untuk memastikan apakah temuan jawaban sesuai dengan asumsi responden dilakukan uji reliabilitas. Sugiyono (2018:268) menyatakan bahwa nilai Cronbach alpha menunjukkan hasil uji reliabilitas, dengan kuat reliabilitas mendekati 1. Kita mungkin mempercayai variabel dengan Cronbach alpha  $0,60$  atau lebih tinggi.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Serangkaian uji statistik yang dikenal sebagai "Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan "uji asumsi klasik" untuk menjamin bahwa data yang digunakan sesuai dengan asumsi dasar metode. Uji asumsi klasik meliputi autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal dengan memeriksa varians residu, korelasi residu, dan derajat korelasi antar variabel independen. Untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi akurat dan layak, harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. tepercaya.

#### **Uji Normalitas**

Ghazali (2018:145) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel intervensi atau variabel residu model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi model regresi berdistribusi normal atau berdistribusi sangat mendekati normal. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, yang didasarkan pada nilai residu non-standar, dapat digunakan untuk mengidentifikasi data normal. Program SPSS digunakan untuk menghitung dan memverifikasi data. Perhitungan probabilitas memberikan dasar pengambilan keputusan yang tepat:

- a. Jika probabilitas data lebih besar dari  $0,05$ , dikatakan data tersebut mengikuti distribusi normal.
- b. Jika probabilitas suatu data kurang dari  $0,05$ , maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:71), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi sempurna atau tinggi satu sama lain. Tidak boleh ada hubungan apa pun antar variabel dalam model regresi yang baik. Keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat menjadi buruk bila terdapat korelasi yang besar antara variabel bebas. Untuk menilai multikolinearitas, Anda harus memeriksa VIF setiap variabel independen. Skor VIF di bawah 10 menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas pada data.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:85), pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah variance residual dalam model regresi berfluktuasi secara konsisten di seluruh data. Apabila suatu observasi residual dibandingkan dengan observasi lain yang konstan, heteroskedastis, atau tidak menunjukkan heteroskedastisitas, maka model regresi dikatakan sangat baik. Kriteria berikut dapat digunakan untuk menilai heteroskedastisitas pada tingkat signifikansi 5%:

- Tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu variabel jika probabilitasnya lebih besar ( $>$ ) dari 0,05.
- Variabel dikatakan heteroskedastis apabila probabilitas variabel tersebut kurang dari 0,05 ( $<$ ).

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t (Parsial)**

Ghozali (2018:56) menjelaskan bahwa uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen ketika semua faktor lainnya dianggap konstan. Ungkapan "uji signifikansi individu" mengacu pada segala jenis analisis statistik. Analisis ini memungkinkan seseorang untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya, penentuan validitas  $H_0$  atau  $H_a$  akan dilakukan berdasarkan hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan dalam uji signifikansi hipotesis yang diajukan. Kriteria berikut menjadi dasar uji statistik t ini:

- Statistik uji t (hitungan) atau nilai sig  $>$  harus berada dalam wilayah penerimaan  $H_0$  agar hipotesis nol dapat ditolak.
- Apabila  $H_0$  ditolak maka nilai statistik uji t dihitung berada pada daerah penolakan  $H_0$  yang nilai tandanya lebih kecil dari.

#### **Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik F dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya seluruh variabel bebas dalam suatu model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel pembatas. Uji f menentukan berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen jika semuanya dipertimbangkan secara bersamaan (bersamaan). Uji f, juga dikenal sebagai analisis varians, adalah uji statistik yang digunakan dalam pengujian simultan (ANOVA).

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari populasi sebanyak 156 karyawan di PT. Mitra Global Prima. Namun, peneliti memilih sampel sebanyak 60 karyawan dari populasi tersebut untuk analisis lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di Perusahaan PT. Mitra Global Prima di kota Cimahi. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Observasi, dan kuesioner dengan skala likert digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas variabel Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut.

Tabel 1  
Uji Validitas

Pernyataan Kepemimpinan Tranformasional	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,622	0,2542	Valid
X1.2	0,685	0, 2542	Valid
X1.3	0,756	0, 2542	Valid
X1.4	0,559	0, 2542	Valid
Pernyataan Kecerdasan Emosional	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,804	0, 2542	Valid
X2.2	0,868	0. 2542	Valid
X2.3	0,259	0, 2542	Valid
X2.4	0,855	0, 2542	Valid
Pernyataan Lingkungan Kerja	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X3.1	0,425	0, 2542	Valid
X3.2	0,662	0, 2542	Valid
X3.3	0,610	0, 2542	Valid
X3.4	0,696	0, 2542	Valid
X3.5	0,574	0, 2542	Valid
Pernyataan Komitmen Organisasi	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y-1	0,533	0, 2542	Valid
Y-2	0,603	0, 2542	Valid
Y-3	0,787	0, 2542	Valid
Y-4	0,769	0, 2542	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi dianggap sah secara kolektif sesuai dengan keterangan pada tabel di atas.

### Uji Realibilitas

Temuan pengujian reliabilitas faktor Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepemimpinan Transformatif adalah sebagai berikut:

Tabel 2  
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Komitmen Karyawan (Y)	0,563	0,60	5	Reliabel
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,675	0,60	5	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,540	0,60	5	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,609	0,60	5	Reliabel

Sumber: SPSS,2023

Dari hasil data tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kepemimpinan Transformatif (X<sub>1</sub>) 0,563, Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>) 0,675 Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) 0,540 dan Komitmen Organisasi (Y) 0,609 yang berarti lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>), (X<sub>3</sub>) dan (Y) dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas variabel komitmen karyawan, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformatif adalah sebagai berikut.

Tabel 3  
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.83913548
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.945
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: SPSS,2023

Apabila nilai probabilitas uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka data penelitian mengikuti distribusi normal.

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Berikut tabel uji Heteroskedastisitas yang berguna:

Tabel 4  
 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.441	.794		-.555	.581
	Kepemimpinan Transformatif	.069	.051	.226	1.369	.176
	Kecerdasan Emosional	-.022	.056	-.064	-.392	.697
	Lingkungan Kerja	.019	.038	.071	.488	.627

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: SPSS,2023

Hasil uji heteroskedastisitas kepemimpinan transformatif ditunjukkan pada tabel di atas. (X1) signifikan pada taraf 0,176 dan uji Kecerdasan Emosional (X2) signifikan pada taraf 0,697 dan (X3) signifikan dengan taraf 0,627, di mana semuanya lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terdapat bukti terjadinya heteroskedastisitas diantara ketiga variabel yang diteliti. Berikut adalah hasil Uji Multikolinearitas untuk variabel Kepemimpinan Transformatif, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

Tabel 5  
 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformatif	.619	1.615
	Kecerdasan Emosional	.626	1.597
	Lingkungan Kerja	.793	1.261

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: SPSS,2023

Nilai TOL (Toleransi) pada variabel kepemimpinan transformatif ditunjukkan pada tabel di atas. Kepemimpinan Transformatif (X1) sebesar 0,619, pada variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,626, dan pada Lingkungan Kerja variabel (X3) sebesar 0,793, yang semuanya lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF (X1) Kepemimpinan Transformatif sebesar 1.615 (X2) Kecerdasan Emosional sebesar 1.597 dan (X3) Lingkungan Kerja sebesar 1.261, yang kurang dari 10, yang artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

### Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional atau kausal antara beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat (Riduwan, 2015:155). Salah satu penerapan analisis regresi berganda adalah untuk memprediksi nilai pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel potensial. Di PT Mitra Global Prima, hubungan Kepemimpinan Transformatif (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) serta Komitmen Organisasi (Y) dianalisis menggunakan model regresi berganda.

Tabel 6 Analisis Regresi Berganda  
(Uji t)

#### Uji t

Angka akhir uji t adalah sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.304	1.354		-.963	.340
	Kepemimpinan Transformatif	.519	.086	.514	6.017	.000
	Kecerdasan Emosional	.350	.095	.314	3.700	.000
	Lingkungan Kerja	.187	.065	.217	2.876	.006

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: SPSS,2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel untuk keseluruhan dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatif, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

#### Uji f (Simultan)

Berikut hasil perhitungan uji f :

Tabel 7  
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.389	3	40.796	54.991	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.545	56	.742		
	Total	163.933	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformatif

Sumber: SPSS,2023



Dengan menggunakan nilai F-hitung sebesar 54,991 dan 0,000 yang kurang dari 0,05 (0,0000,05), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Mitra Global Prima di kota Cimahi mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Mitra Global Prima di kota Cimahi dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Dalam konteks PT. Mitra Global Prima, peneliti menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing bawahannya memiliki kemampuan untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Keberhasilan PT. Mitra Global Prima dalam menciptakan pemimpin yang menerapkan gaya Kepemimpinan Transformasional dapat menjadi aset berharga dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berkomitmen.
2. Selain itu, Kecerdasan Emosional juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Karyawan yang mampu memahami dan mengelola emosi mereka dengan baik cenderung lebih cenderung berkomitmen terhadap perusahaan. Ini menekankan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional sebagai bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia di PT. Mitra Global Prima.
3. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup budaya perusahaan yang positif, dukungan manajemen, dan peluang pengembangan, juga memengaruhi positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk hubungan antara karyawan dan organisasi. Manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperkuat elemen-elemen lingkungan kerja yang mendukung komitmen organisasi.

Dalam keseluruhan konteks penelitian ini, pemahaman yang lebih baik tentang interaksi antara Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja dalam membentuk Komitmen Organisasi memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT. Mitra Global Prima dan organisasi serupa. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam memelihara dan meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi positif pada kinerja organisasi dan pencapaian tujuan jangka panjangnya. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada literatur yang lebih luas mengenai manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan dalam konteks organisasi modern.

## **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan maka saran yang dapat di kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Kepemimpinan Transformasional: Perusahaan dapat melanjutkan program pengembangan kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan transformasional. Ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, mentor, dan evaluasi rutin terhadap kemampuan kepemimpinan karyawan.
2. Program Pengembangan Kecerdasan Emosional: PT. Mitra Global Prima dapat mempertimbangkan untuk memperkenalkan program pengembangan kecerdasan emosional yang dapat membantu karyawan dalam memahami dan mengelola emosi mereka dengan lebih baik. Program seperti ini dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan emosional karyawan.
3. Penguatan Lingkungan Kerja Positif: Perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja selalu mendukung komitmen organisasi. Hal ini dapat mencakup menggalakkan budaya perusahaan yang positif, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memberikan peluang pengembangan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, PT. Mitra Global Prima dapat memperkuat tingkat Komitmen Organisasi karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut dan perbaikan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan di organisasi serupa.

## Referensi

- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160>
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermiyanty, Wandira Ayu Bertin, D. S. (2017). BAB III metode penelitan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58.
- Illahi, U., Neviyarni, N., Said, A., & Ardi, Z. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan perilaku agresif remaja dan implikasinya dalam bimbingan dan konseling. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 3(2), 68. <https://doi.org/10.29210/3003244000>
- Muttaqin, R., & Arie Hendra Saputro. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>
- Paat, A. L., Worang, F. G., Gunawan, E. M., Pakaian, K., Di, B., Selatan, M., Endemik, S., Worang, F. G., Gunawan, E. M., Paat, A. L., Worang, F. G., & Gunawan, E. M. (2023). *Jurnal EMBA Vol . 11 No . 3 Juli 2023 , Hal . 410-419. 11(3), 410–419.*
- Ridwan hakiki, A. R. S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. 2(8), 3085–3094.*
- Sugiyono. (n.d.). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, Alfabeta.
- Taryat, T., Gayatri, I. A. M. E., & Nurzam, N. (2022). The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Work Productivity Of Production Section Employees At PT. Julang Oca Permana Gembung Estate Of North Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 1149–1158.