
MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI EFIKASI DIRI: DAMPAK PELATIHAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA KARYAWAN MANUFAKTUR KARAWANG

M. Nurul Rizki
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
mnurul.117241050@stu.untar.ac.id

Keni
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
keni@fe.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 15-11-2025, revisi: 02-12-2025, diterima untuk diterbitkan: 05-12-2025

Abstract: This study aims to examine the effect of employee training and emotional intelligence on organizational commitment with self-efficacy as a mediating variable. The sample was collected from employees in the manufacturing industry sector in the Karawang region using a purposive sampling technique and analyzed using SmartPLS version 4.1.1.5. The results indicate that employee training and emotional intelligence do not have a significant direct effect on organizational commitment. However, the study reveals that self-efficacy plays a full mediating role between employee training and emotional intelligence on the organizational commitment of manufacturing sector employees in Karawang. These results are expected to assist manufacturing companies in designing effective human resource development strategies and in retaining high-performing employees by strengthening their commitment to the organization.

Keywords: Employee Training, Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Self-efficacy

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Sampel dikumpulkan dari karyawan sektor industri manufaktur di wilayah Karawang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan dianalisis dengan SmartPLS versi 4.1.1.5. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, tetapi studi ini mengungkapkan bahwa efikasi diri memainkan peran mediasi secara penuh antara pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan sektor manufaktur di Karawang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan manufaktur dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Efikasi Diri

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri manufaktur di Indonesia merupakan sektor yang sangat kompetitif dan dinamis, sehingga perusahaan dituntut menjaga stabilitas kinerja melalui sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi. Namun dalam beberapa tahun terakhir, sektor ini menghadapi tantangan berupa penurunan jumlah perusahaan dan meningkatnya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), yang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan menurunkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi (Mulyati & Wulansari, 2023). Dalam konteks tersebut, komitmen organisasi menjadi faktor kunci bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan daya saing (Soomro & Shah, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen kuat

cenderung membangun hubungan jangka panjang dengan perusahaan dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Keni et al., 2023).

Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi dan tetap bertahan dalam perusahaan (Mahesar et al., 2020). Berbagai faktor dapat memengaruhi komitmen tersebut, mencakup faktor individu, pekerjaan, hingga organisasi (Chanana & Sangeeta, 2021). Untuk meningkatkan komitmen karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat dilakukan yaitu memberikan pelatihan baik teknis maupun *soft skill* sehingga dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu (Hosen et al., 2024), pelatihan dan pengembangan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik kualitas dan frekuensi pelatihan yang diberikan, semakin kuat pula rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya, Reisi dan Ghoddousi (2025) menyatakan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam memahami dan mengelola emosinya berperan penting dalam membangun loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi.

Selain pelatihan dan kecerdasan emosional, efikasi diri juga merupakan faktor yang penting dalam memengaruhi komitmen organisasi. Soomro et al. (2024) menunjukkan efikasi diri memediasi pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi. Organisasi yang memberikan pelatihan yang rutin teknis maupun non-teknis akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya yang membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan sehingga menumbuhkan perasaan psikologis loyal, termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi. Efikasi diri juga memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang mampu mengendalikan, mengelola emosi dan memahami perasaan rekan kerja maupun atasan akan lebih percaya diri saat menjalankan tanggung jawabnya, kepercayaan diri tersebut membentuk kontribusi sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Hameli & Ordun, 2022).

Berdasarkan peneliti sebelumnya, penelitian ini bertujuan mengintegrasikan dua model penelitian terdahulu, yaitu Hameli dan Ordun (2022), serta Soomro et al. (2024). Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang mengkaji model penelitian ini dalam konteks industri manufaktur di Indonesia, khususnya di sektor manufaktur Karawang, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah tersebut, yaitu untuk menjelaskan mengenai pengaruh pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan, serta peran mediasi efikasi diri pada pengaruh tersebut.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu menganalisis pengaruh pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan, menurut Polo et al. (2018), adalah sebuah aktivitas yang direncanakan dan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan terkait dengan pekerjaan dan organisasi. Selanjutnya menurut Noe dan Kodwani (2018), pelatihan didefinisikan sebagai upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran, kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan dan terakhir. Menurut Chaubey et al. (2022), pelatihan adalah kegiatan dimana sekelompok karyawan diajarkan keterampilan khusus untuk melakukan tugas tertentu di tempat kerja.

Lebih lanjut, Cannon-Bowers et al. (1995) menjelaskan terdapat tiga dimensi pada pelatihan, antara lain *learning performance* adalah kinerja pembelajaran mencakup peningkatan pengetahuan teoritis, kemampuan menerapkan keterampilan dan kesadaran diri dalam memahami materi sebagai hasil dari pelatihan, *individual performance* adalah kinerja

individu mencerminkan peningkatan kompetensi, efisiensi, dan efektivitas setelah pelatihan, dan *organizational performance* adalah evaluasi kinerja organisasi dapat mencakup perubahan kerja sama dalam tim, pencapaian tujuan organisasi dan reputasi perusahaan yang diyakini hasil dari pelatihan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional, menurut Audrin et al. (2025), adalah pengaturan emosi, empati dan kesadaran sosial. Selain itu, kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang sangat penting bagi keberhasilan kepemimpinan dan kinerja organisasi. Alheet dan Hamdan (2021) menegaskan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengenali emosi dari orang lain terutama di lingkungan kerja agar membuat hubungan yang positif antar karyawan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Nayak et al. (2025), adalah kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi, menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan emosional sehingga untuk mendorong keberhasilan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi mengacu hubungan psikologis karyawan dengan organisasi untuk tetap tinggal atau bertahan di organisasi (Eliyana et al., 2019). Selanjutnya, menurut Jehanzeb dan Mohanty (2020), komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi serta memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Efikasi Diri

Efikasi diri, menurut Black et al. (2019), adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan sulit, baik karena pengalaman langsung maupun pembelajaran dari orang lain. Selanjutnya, menurut San-Martín et al. (2020), efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk menyelesaikan suatu tugas. Terakhir, menurut Ibrahim et al. (2019), efikasi diri didefinisikan kepercayaan diri individu untuk menangani permintaan pelanggan secara tepat.

Kaitan antar Variabel

Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Soomro et al. (2024), Hosen et al. (2024), dan Ametepe et al. (2024), pelatihan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pelatihan yang efektif membuat karyawan merasa berkembang dan dihargai, sehingga mendorong muncul ikatan psikologis meningkatnya komitmen organisasi. Selanjutnya menurut Hameli dan Ordun (2022), Alsughayir (2021), serta Reisi dan Ghoddousi (2025) menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola emosi dan hubungan interpersonal serta menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi, sehingga komitmen terhadap perusahaan semakin kuat.

H_{1a}: Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan sektor manufaktur Karawang.

H_{1b}: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan sektor manufaktur Karawang.

Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi Diri

Trang (2024), Ferrari (2022), dan Zaki et al. (2019) menunjukkan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi karena pelatihan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya. Karyawan yang mengikuti pelatihan

mendapatkan keterampilan baru dan pengetahuan baru akan membangun kepercayaan diri terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Kemudian penelitian selanjutnya, Hameli dan Ordun (2022), Khan et al. (2024), serta Sun dan Lyu (2022) menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat mengelola emosi, membangun hubungan yang mendukung, dan membuat kemampuan tersebut menjadi keyakinan dapat mengerjakan dan menyelesaikan suatu tugas.

H_{2a}: Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan sektor manufaktur Karawang.

H_{2b}: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan sektor manufaktur Karawang.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi

Opolot et al. (2024), Hameli dan Ordun (2022), dan Soomro et al. (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang merasa percaya diri dan mampu untuk berkontribusi dan mencapai hasil positif akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk bertahan pada tujuan organisasi.

H₃: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan sektor manufaktur Karawang.

Efikasi Diri Memediasi Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Soomro et al. (2024) menunjukkan efikasi diri memediasi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasi. Perusahaan yang memberikan pelatihan yang rutin teknis maupun non-teknis akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya yang membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan sehingga menumbuhkan perasaan psikologis loyal, termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi. Selanjutnya, Hameli dan Ordun (2022) serta Im et al. (2023) menunjukkan efikasi diri memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang mampu mengelola emosi dan memahami perasaan rekan kerja maupun atasan akan lebih percaya diri saat menjalankan tanggung jawabnya, kepercayaan diri tersebut dalam bentuk kontribusi sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

H_{4a}: Efikasi diri dapat memediasi pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan sektor manufaktur Karawang.

H_{4b}: Efikasi diri dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan sektor manufaktur Karawang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Periode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran karakteristik dari populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional* yang artinya mengumpulkan data yang dilakukan dalam waktu satu periode dari bulan Februari 2025 hingga September 2025.

Sumber dan Pengumpulan Data

Karyawan yang bekerja di sektor manufaktur di Karawang menjadi sumber data pada penelitian ini, sehingga bersifat data primer dikumpulkan langsung dari sumbernya. Pengumpulan data menggunakan Google Form yang disebar secara langsung melalui platform media sosial, seperti WhatsApp dan Instagram.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan sektor manufaktur di Karawang. Selanjutnya, sampel penelitian ini dipilih secara *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu. Ukuran sampel pada penelitian ini didasari oleh Nunan et al. (2020), sebaiknya minimal 150 responden, tetapi pada penelitian ini terdapat 216 responden dan dipilih 201 responden yang telah mengisi dengan baik.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Pelatihan Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Skala
Pelatihan Karyawan	<i>Learning Performance</i>	Saya tahu bagaimana cara untuk menyelesaikan masalah kerja tertentu dengan menggunakan kemahiran yang diajarkan dalam pelatihan.	PK1	Interval
		Saya tahu bagaimana cara untuk bekerja secara lebih baik dengan menggunakan ilmu yang dipelajari dalam pelatihan.	PK2	
		Saya mampu melakukan keterampilan yang diajarkan dalam pelatihan.	PK3	
	<i>Individual Performance</i>	Kompetensi diri saya telah meningkat setelah menghadiri pelatihan ini.	PK4	
		Saya merasa lebih ahli dalam tugas tertentu setelah menghadiri pelatihan.	PK5	
		Kinerja saya telah meningkat sebagai penerapan keterampilan yang ditekankan dalam pelatihan.	PK6	
	<i>Organizational Performance</i>	Produktivitas departemen saya meningkat karena keterampilan yang saya pelajari dalam pelatihan.	PK7	
		Apa yang saya pelajari dalam pelatihan telah meningkatkan kinerja perusahaan.	PK8	
		Saya telah berkontribusi untuk meningkatkan reputasi organisasi saya berkat hasil pelatihan.	PK9	

Sumber: Cannon-Bowers et al. (1995)

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Kecerdasan Emosional	Saya tahu kapan harus berbicara tentang masalah pribadi saya kepada orang lain.	KE1	Interval
	Ketika saya menghadapi rintangan, saya ingat saya pernah mengatasi rintangan yang serupa.	KE2	
	Saya berharap saya akan berhasil dalam sebagian besar hal yang saya coba.	KE3	
	Beberapa peristiwa besar dalam hidup saya telah membuat saya mengevaluasi apa yang penting.	KE4	
	Saya memotivasi diri saya dengan membayangkan hasil yang baik dari tugas yang saya lakukan.	KE5	

Sumber: Schutte et al. (1998)

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Komitmen Organisasi	Saya bersedia melakukan usaha yang lebih besar dari yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini menjadi sukses.	KO1	Interval
	Saya membicarakan organisasi ini kepada teman saya sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja.	KO2	
	Saya akan menerima hampir semua jenis tugas supaya dapat tetap bekerja di organisasi ini.	KO3	
	Saya merasa sangat loyal terhadap organisasi ini.	KO4	

	Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.	KO5	
--	--	-----	--

Sumber: Mowday et al. (1979)

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Efikasi Diri	Saya akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.	ED1	Interval
	Ketika menghadapi tugas yang sulit, saya yakin bahwa saya akan mencapainya.	ED2	
	Saya yakin saya dapat berhasil dalam usaha apa pun yang saya lakukan.	ED3	
	Saya akan mampu mengatasi banyak tantangan dengan sukses.	ED4	
	Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada banyak tugas yang berbeda.	ED5	
	Bahkan ketika keadaan sulit, saya bisa tampil dengan cukup baik.	ED6	

Sumber: Chen et al. (2001)

HASIL DAN KESIMPULAN

Analisis *Outer Model*

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan saat mengukur variabel. Pada uji *convergent validity* yang mengacu pada nilai *loading factors* dan Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 5
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,693
Kecerdasan Emosional	0,666
Komitmen Organisasi	0,607
Pelatihan Karyawan	0,873

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 6
Hasil Uji Loading Factors

Indikator	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi	Pelatihan Karyawan
ED1	0,769			
ED2	0,799			
ED3	0,892			
ED4	0,846			
ED5	0,818			
ED6	0,866			
KE1		0,785		
KE2		0,789		
KE3		0,791		
KE4		0,856		
KE5		0,855		
KO1			0,775	
KO2			0,801	
KO4			0,711	
KO5			0,824	
<i>Individual Performance</i>				0,942
<i>Learning Performance</i>				0,932
<i>Organizational Performance</i>				0,929

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan pernyataan Hair, Jr. et al. (2022), hasil uji AVE dan *loading factors* yang telah diuji telah memenuhi validitas konvergen yang Tabel 5 menunjukkan nilai AVE seluruh variabel memiliki nilai lebih dari 0,5 dan Tabel 6 menunjukkan nilai *loading factors* seluruh indikator memiliki nilai lebih dari 0,7. Selain itu, terdapat uji *discriminant validity* dengan melakukan uji Fornell-Larcker *criterion*, *cross loading*, dan Heterotrait-monotrait *ratio* (HTMT).

Tabel 7
Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi	Pelatihan Karyawan
Efikasi Diri	0,833			
Kecerdasan Emosional	0,573	0,816		
Komitmen Organisasi	0,672	0,481	0,780	
Pelatihan Karyawan	0,587	0,487	0,513	0,934

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 8
Hasil Uji Cross Loadings

Indikator	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi	Pelatihan Karyawan
ED1	0,769	0,459	0,568	0,367
ED2	0,799	0,476	0,596	0,483
ED3	0,892	0,451	0,572	0,529
ED4	0,846	0,533	0,589	0,578
ED5	0,818	0,414	0,494	0,413
ED6	0,866	0,514	0,526	0,538
KE1	0,446	0,785	0,406	0,409
KE2	0,519	0,789	0,428	0,379
KE3	0,431	0,791	0,325	0,408
KE4	0,446	0,856	0,350	0,372
KE5	0,483	0,855	0,439	0,419
KO1	0,537	0,287	0,775	0,351
KO2	0,458	0,300	0,801	0,322
KO4	0,509	0,335	0,711	0,381
KO5	0,575	0,550	0,824	0,523
<i>Individual Performance</i>	0,581	0,475	0,517	0,942
<i>Learning Performance</i>	0,527	0,467	0,460	0,932
<i>Organizational Performance</i>	0,536	0,422	0,457	0,929

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 9
Uji Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

Variabel	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi	Pelatihan Karyawan
Efikasi Diri				
Kecerdasan Emosional	0,636			
Komitmen Organisasi	0,788	0,567		
Pelatihan Karyawan	0,633	0,541	0,592	

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan pernyataan Hair, Jr. et al. (2022), bahwa hasil uji Fornell-Larcker *criterion*, *cross loading* dan Heterotrait-monotrait *ratio* (HTMT) telah memenuhi validitas diskriminan yang Tabel 7 menunjukkan nilai Fornell-Larcker *criterion* bahwa nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, Tabel 8 menunjukkan nilai *cross loading* bahwa nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya yang dapat menunjukkan bahwa

setiap indikator dapat mengukur variabel lainnya dan Tabel 9 menunjukkan nilai HTMT bahwa nilai HTMT kurang dari 0,9 yang artinya variabel tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa indikator suatu variabel memberikan hasil yang konsisten. Sebuah indikator dianggap reliabel jika jawaban yang diperoleh selalu konsisten dan stabil. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's alpha dan *composite reliability*. Pada hasil uji data menunjukkan nilai lebih dari 0,7, yang artinya kedua nilai tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel (Hair, Jr. et al., 2022).

Tabel 10
Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Efikasi Diri	0,911	0,931
Kecerdasan Emosional	0,874	0,909
Komitmen Organisasi	0,784	0,860
Pelatihan Karyawan	0,927	0,954

Sumber: Peneliti (2025)

Analisis Inner Model

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R ²
Efikasi Diri	0,453
Komitmen Organisasi	0,451

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji koefisien determinasi (R²) variabel efikasi diri adalah sebesar 45,3%. Variabel efikasi diri dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya yaitu 54,7% dapat dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian. Setelah itu, hasil uji koefisien determinasi (R²) variabel komitmen organisasi adalah sebesar 45,1%. Variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan karyawan, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, sementara 54,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Artinya variabel efikasi diri dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori moderat.

Tabel 12
Hasil Uji Effect Size (f²)

Variabel	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi	Pelatihan Karyawan
Efikasi Diri			0,672	
Kecerdasan Emosional	0,376		0,253	
Komitmen Organisasi				
Pelatihan Karyawan	0,404		0,272	

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 12, kekuatan antar variabel pelatihan karyawan dengan efikasi diri sebesar 0,404 yang artinya pengaruh sangat besar karena nilainya lebih dari 0,35, variabel kecerdasan emosional dengan efikasi diri sebesar 0,376 yang artinya pengaruh sangat besar karena nilainya lebih dari 0,35, variabel pelatihan karyawan dengan komitmen organisasi sebesar 0,272 yang artinya pengaruh cukup besar karena nilai 0,15. Variabel kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi sebesar 0,253 yang artinya pengaruh cukup besar

karena nilainya lebih dari 0,15 dan variabel efikasi diri dengan komitmen organisasi sebesar 0,672 yang artinya pengaruh sangat besar karena nilainya lebih dari 0,35.

Tabel 13
Hasil Uji Goodness of Fit Index (GoF)

Variabel	AVE	R ²	(AVE x R ²) ^{.5}
Pelatihan Karyawan	0,873		0,5665
Kecerdasan Emosional	0,666		
Efikasi Diri	0,693	0,453	
Komitmen Organisasi	0,608	0,451	
Average	0,71	0,452	

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 13, dilakukan perhitungan nilai GoF dengan menghitung nilai rata-rata dari AVE dan R². Performa kombinasi antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) menunjukkan performa yang baik dan bisa dikatakan *valid* karena menghasilkan nilai GoF > 0,36 dan termasuk dalam kategori GoF besar. Berikut rumus untuk rumus perhitungannya:

$$\text{Nilai Goodness of Fit Index (GoF)} = \sqrt{\text{AVE} \times \text{R}^2} = \sqrt{0,71 \times 0,452} = 0,5665$$

Uji Path Coefficient

Tabel 14
Hasil Analisis Path Coefficient dan Hipotesis (Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung)

Variabel	Original Sample	t-statistics	p-values	Kesimpulan
H _{1a} : Pelatihan Karyawan → Komitmen Organisasi	0,159	1,849	0,065	Ditolak
H _{1b} : Kecerdasan Emosional → Komitmen Organisasi	0,117	1,753	0,080	Ditolak
H _{2a} : Pelatihan Karyawan → Efikasi Diri	0,404	6,781	0,000	Diterima
H _{2b} : Kecerdasan Emosional → Efikasi Diri	0,376	6,821	0,000	Diterima
H ₃ : Efikasi diri → Komitmen Organisasi	0,512	5,602	0,000	Diterima
H _{4a} : Pelatihan Karyawan → Efikasi Diri → Komitmen Organisasi	0,207	4,429	0,000	Diterima
H _{4b} : Kecerdasan Emosional → Efikasi Diri → Komitmen Organisasi	0,193	4,585	0,000	Diterima

Sumber: Peneliti (2025)

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan pada uji hipotesis H_{1a}, pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang artinya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Soomro et al. (2024), Hosen et al. (2024), dan Ametepe et al. (2024) bahwa karyawan memandang pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, namun tidak menyentuh aspek psikologis yang membuat karyawan ingin bertahan atau berkomitmen terhadap organisasi sehingga perusahaan perlu mengembangkan pelatihan yang terintegrasi dengan jalur karier. Begitu pula dengan uji hipotesis H_{1b}, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang artinya hasil penelitian tidak sejalan dengan Hameli dan Ordun (2022), Alsughayir (2021), serta Reisi dan Ghoddousi (2025) bahwa kecerdasan emosional tinggi dapat mengelola emosi dan bekerja secara efektif, namun kemampuan ini belum otomatis membuat karyawan merasa terikat atau berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen karyawan manufaktur tidak otomatis meningkat hanya karena mereka dapat mengelola emosi dan tekanan kerja. Namun, kecerdasan emosional dapat membantu perusahaan ketika menyediakan lingkungan kerja yang positif, suportif, dan memiliki komunikasi yang baik.

Selanjutnya, uji hipotesis H_{2a} menunjukkan pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan Trang (2024),

Ferrari (2022), dan Zaki et al. (2019) yang menunjukkan bahwa semakin sering karyawan diberikan pelatihan, semakin besar juga keyakinan diri mereka dalam menjalankan tugasnya dan berkontribusi terhadap organisasi. Tetapi pelatihan juga harus dirancang bukan hanya untuk mengetahui, tetapi harus untuk meningkatkan rasa mampu. Uji hipotesis H_{2b} menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Hameli dan Ordun (2022), Khan et al. (2024), serta Sun dan Lyu (2022). Semakin tinggi kecerdasan emosional seorang individu maka semakin kuat pula pandangannya terhadap nilai pertukaran yang positif di tempat kerja, yang membuatnya semakin termotivasi dan yakin kepada kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya secara baik. Pengelolaan emosi yang baik pada karyawan manufaktur tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Namun, kecerdasan emosional dapat membantu ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang adil, suportif, dan memiliki komunikasi yang baik. Oleh karena itu, intervensi harus berfokus pada supervisor, lingkungan kerja, dan sistem dukungan organisasi. Uji hipotesis H_3 menunjukkan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Opolot et al. (2024), Hameli dan Ordun (2022), dan Soomro et al. (2024) bahwa efikasi diri yang tinggi membuat karyawan manufaktur merasa mampu, berharga dan relevan dengan organisasi, sehingga memunculkan keinginan untuk bertahan. Karyawan manufaktur yang menghadapi pekerjaan yang berat dan penuh tekanan, sehingga ketika mereka merasa mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya, mereka akan merasa menjadi lebih cocok dengan pekerjaannya. Rasa mampu tersebut membuat mereka lebih ingin bertahan dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Kemudian, uji hipotesis H_{4a} menunjukkan efikasi diri memediasi secara penuh pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Soomro et al. (2024) yang menunjukkan pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri yang kemudian mendorong meningkatnya komitmen terhadap organisasi. Begitu pula, uji hipotesis H_{4b} menunjukkan efikasi diri memediasi secara penuh pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hameli dan Ordun (2022) serta Im et al. (2023) yang artinya, karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dan efikasi diri yang kuat akan mempunyai rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk membalas kebaikan organisasi dengan melalui loyalitas dan komitmen tinggi.

Dalam konteks pekerja manufaktur yang mayoritas memiliki pendidikan menengah dan menjalankan pekerjaan operasional yang rutin, efikasi diri menjadi sumber daya psikologis yang paling dengan perilaku kerja sehari-hari. Karyawan akan merasa berkomitmen ketika mereka yakin dengan kemampuannya untuk memenuhi target produksi dan standar kualitas yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas desain pelatihan serta iklim kerja yang emosional harus diperhatikan secara jelas agar bisa membantu meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Contohnya, dengan menerapkan *coaching*, memberi umpan balik yang positif serta membangun, serta memberi kesempatan untuk mencoba hal baru, seperti tugas baru secara bertahap.

Kesimpulan

Hasil penelitian uji hipotesis H_{1a} dan H_{1b} menunjukkan pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan, hasil uji hipotesis H_{2a} dan H_{2b} menunjukkan pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Selanjutnya, uji hipotesis H_3 menunjukkan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara, hasil uji hipotesis H_{4a} dan H_{4b} menunjukkan efikasi diri memediasi secara penuh pengaruh pelatihan karyawan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan karyawan dengan mengaitkan program pelatihan pada tujuan strategis organisasi, menerapkan pelatihan berbasis tim, serta memberikan evaluasi pasca-pelatihan agar dampaknya tidak hanya pada individu tetapi juga kinerja organisasi. Pengembangan kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi, empati, dan manajemen stres agar karyawan mampu menyesuaikan diri secara profesional di lingkungan kerja. Untuk memperkuat komitmen organisasi, perusahaan perlu memperhatikan aspek karier, sistem penghargaan, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dukungan, seperti *mentoring* dan umpan balik positif penting untuk meningkatkan efikasi diri karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas cakupan wilayah dan sektor industri, serta menambahkan variabel lain, seperti keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alheet, A. F., & Hamdan, Y. (2021). Exploring the relationship between emotional intelligence and job performance: A study of Jordanian retail industry. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(3), 1–16. <https://www.abacademies.org/articles/Exploring-the-Relationship-between-Emotional-Intelligence-and-Job-Performance:-A-Study-of-Jordanian-Retail-Industry.pdf>
- Alsughayir, A. (2021). The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 11, 1309–1316. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.008>
- Ametepe, P. K., Otuaga, E. U., Nnaji, C. F., & Arilesere, M. S. (2024). The moderating role of workplace ostracism between employee training, employee participation and organizational commitment among bank employees. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(2), 239–258. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-11-2022-0249>
- Audrin, B., Audrin, C., Fernandez, S., & Terrier, L. (2025). Out of sight, out of mind? Investigating the impact of emotional intelligence on counterproductive work behavior in remote work. *Journal of Management Development*, 44(1), 83–95. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2024-0049>
- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management*, 25(1–2), 100–119. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2018-0005>
- Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., Tannenbaum, S. I., & Mathieu, J. E. (1995). Toward theoretically based principles of training effectiveness: A model and initial empirical investigation. *Military Psychology*, 7(3), 141–164. https://doi.org/10.1207/s15327876mp0703_1
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during Covid-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2508. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Chaubey, A., Sahoo, C. K., & Das, K. C. (2022). Examining the effect of training and employee creativity on organizational innovation: A moderated mediation analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 499–524. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2271>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

- Ferrari, F. (2022). Skills mismatch and change confidence: The impact of training on change recipients' self-efficacy. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 69–90. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0072>
- Hair, Jr., J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- 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>
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Ibrahim, S. N. H., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*, 40(4), 688–703. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0320>
- Im, K. P., Peng, C. F., & Hutagalung, F. D. (2023). Teacher self-efficacy as a mediator of the relationship between emotional competence and preschool teachers' commitment. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 8(2), 1–26. <https://doi.org/10.24200/jonus.vol8iss2pp1-26>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445–468. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>
- Keni, Wilson, N., Loon, C. W., Chin, B. M., & Pheng, L. T. (2023). Factors influencing online transport drivers' job satisfaction in Indonesia. *International Journal of Services, Economics and Management*, 14(2), 133–154. <https://doi.org/10.1504/IJSEM.2023.131130>
- Khan, M. A., Butt, R. A., Nawab, S., & Zubair, S. S. (2024). How does emotional intelligence influence self-efficacy among customer service representatives in Pakistan? Mediatory effects of emotional labour. *South Asian Journal of Business Studies*, 13(3), 422–441. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-07-2021-0285>
- Mahesar, A. J., Khokhar, S., Abbasi, K. H., & Shaikh, N. (2020). Impact of self-efficacy and organizational culture on organizational commitment of bank officers. *SALU-Commerce and Economic Review*, 6(1), 131–147. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4396084>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mulyati, & Wulansari, R. (2023). Dampak PHK (pemutusan hubungan kerja) terhadap karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4), 967–971.
- Nayak, S., Ganesh, A., Bhat, S., & Kumar, R. (2025). Routing TQM through HR strategies to achieve organizational effectiveness: The mediating role of HR outcomes in India. *TQM Journal*, 37(2), 289–318. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2023-0138>
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Nunan, D., Birks, D. F., & Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: Applied insight* (6th ed.). Pearson.
- Opolot, J. S., Lagat, C., Kipsang, S. K., & Muganzi, Y. K. (2024). Organisational culture and organisational commitment: The moderating effect of self-efficacy. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 6(3), 280–296. <https://doi.org/10.1108/jhass-09-2023-0105>

- Polo, F., Cervai, S., & Kantola, J. (2018). Training culture: A new conceptualization to capture values and meanings of training in organizations. *Journal of Workplace Learning, 30*(3), 162–173. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2018-0024>
- San-Martín, S., Jimenez, N., Camarero, C., & San-José, R. (2020). The path between personality, self-efficacy, and shopping regarding games apps. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research, 15*(2), 59–75. <https://doi.org/10.4067/S0718-18762020000200105>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25*(2), 167–177. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies, 8*(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Soomro, B. A., Zehri, A. W., Anwar, S., Abdelwahed, N. A. A., & Shah, N. (2024). Developing the relationship between corporate cultural factors and employees' organizational commitment via self-efficacy. *South Asian Journal of Business Studies, 13*(3), 325–347. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2021-0459>
- Sun, G., & Lyu, B. (2022). Relationship between emotional intelligence and self-efficacy among college students: The mediating role of coping styles. *Discover Psychology, 2*(1), 42. <https://doi.org/10.1007/s44202-022-00055-1>
- The Influence of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Tehran's Construction Industry: A Structural Equation Modeling Approach, *Engineering, Construction and Architectural Management* ____ (2025). <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2024-0772>
- Trang, P. T. (2024). Training and continuous improvement: The moderation effect of transfer climate and the mediation influence of self-efficacy. *TQM Journal, 36*(4), 1212–1234. <https://doi.org/10.1108/TQM-02-2023-0066>
- Zaki, W., Ali, A., Bakar, A., & Sarwar, B. (2019). Role of self-efficacy in the relationship of training and employee performance. *Paradigms, 13*(1), 67–74. <https://doi.org/10.24312/1800077130111>