

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Walikota Administrasi Jakarta Timur, Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pertanahan.

The Effect Of Emotional Intelligence, Transformational Leadership, And Workload On Organizational Commitment Of Employees Of The Mayor Of East Jakarta Administration, Sub-Department Of Human Rights, Spatial Planning And Land Affairs.

Salsabila Halwa¹, Rahayu Endang², Nana Trisnawati³, Ruwaida⁴

Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat

Email: ¹ Salsabila.2114290038@upi-yai.ac.id, ² rahayu.endang@upi-yai.ac.id, ³ nana.trisnawati@upi-yai.ac.id, ⁴ ruwaida@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata ruang dan pertanahan. Penelitian ini mengumpulkan metode data melalui wawancara dan kuesioner. Analisis statistik dilakukan menggunakan program SmartPls versi 3. Populasi karyawan sebanyak 50 karyawan, 10 karyawan digunakan untuk prasurei dan 40 karyawan digunakan untuk survei, Teknik yang digunakan yaitu sampel jenuh semua populasi karyawan di gunakan.

Kata Kunci : *Kecerdasan emosional, Kepemimpinan Transformasional, Beban kerja, Komitmen Organisasi.*

ABSTRACT

This study aims to investigate how organizational commitment is affected by emotional intelligence, transformational leadership, and workload among staff members of the East Jakarta administration's mayor's office, as well as the sub-department of human rights, land, and spatial planning. Questionnaires and interviews are the methods used in this study to collect data. The SmartPls version 3 software was used to perform statistical analysis. 50 employees made up the employee population; 10 employees participated in the pre-survey, and 40 employees participated in the survey

Keywords : *Emotional intelligence, Transformational Leadership, Workload, Organizational Commitment*

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting di lembaga pemerintah daerah untuk mencapai pelayanan publik yang sangat baik. Kualitas kinerja karyawan ditentukan tidak hanya berdasarkan kemampuan teknis, tetapi juga berdasarkan faktor -faktor psikologis

dan organisasi yang berkontribusi pada komitmen organisasi, ikatan emosional karyawan, kepercayaan pada nilai -nilai organisasi, dan seberapa ingin karyawan tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut Darmawan (2013) dalam (Agustinus Sihombing et al., 2023)

“mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut”.

Komitmen Organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi, karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. sebaliknya rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover, penurunan produktivitas, dan menurunnya semangat kerja dalam lingkungan kerja.

Organisasi harus lebih strategis mengelola sumber daya manusia di era globalisasi yang semakin ketat. Salah satunya pendekatan yang menjadi perhatian adalah memahami faktor psikologis dan situasional yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, dan beban kerja adalah beberapa komponen yang dianggap memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain disebut kecerdasan emosional. Orang-orang yang memiliki kecerdasan emosional lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menjaga hubungan interpersonal, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Jika karyawan yang belum bisa menerapkan kecerdasan emosionalnya maka akan mendapatkan dampak negative. menurut Pasaribu (2022) dalam (PUTRI, 2024), “menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan persepsi, melakukan evaluasi, dan pengelolaan emosi dalam diri sendiri dan orang lain.” Kepemimpinan transformasional, menurut pendapat lain adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan, motivasi, dan pengembangan potensi karyawan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menciptakan tujuan yang menginspirasi, mendorong inovasi, dan memperhatikan kebutuhan bawahan mereka. Gaya kepemimpinan ini sering kali dikaitkan dengan peningkatan loyalitas dan komitmen karyawan karena mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Namun demikian, beban kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Beban kerja yang terlalu

tinggi dapat menimbulkan rasa Lelah dan ketidakpuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terbebani secara fisik maupun psikologis cenderung kehilangan motivasi dan keterikatan terhadap organisasi. Namun beban kerja juga bisa berdampak positif dalam pencapaian kinerja karyawan jika karyawan tidak mengalami stress di luar jam kerjanya, sehingga tidak hilangnya motivasi dan keterikatan terhadap organisasi Suku dinas cipta karya, tata ruang dan pertanahan memiliki komitmen organisasi yang cukup baik. Tingkat kecerdasan emosional pada ruang suku dinas cipta karya, tata ruang dan pertanahan masih perlu ditingkatkan karena beberapa karyawan masih kurang mampu saling memahami perasaan rekan kerja dan masih ragu dalam mengendalikan situasi ketika penuh dengan tekanan kerja. Perlu pimpinan memperhatikan kebutuhan karyawan dan perkembangan karyawan tentang kecerdasan emosional tersebut. Selain faktor kecerdasan emosional, Gaya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh pada lingkungan karyawan, kepemimpinan transformasional di suku dinas cipta karya, tata ruang dan pertanahan berjalan dengan baik sehingga komitmen organisasi akan dominan memilih menetap di suku dinas cipta karya, tata ruang dan pertanahan. Kepemimpinan di suku dinas cipta karya sudah sangat optimal karena pimpinan menghargai karyawan, dan sangat memperhatikan perkembangan karyawan, pimpinan juga sangat proaktif dalam memberikan pengakuan dan menghargai pencapaian yang telah karyawan kerjakan. Hal ini penting karena menghargai serta mengakui hasil kerja karyawan dapat memotivasi dan meningkatkan kepercayaan bagi karyawan, dan akan meningkatkan loyalitas mereka serta keterlibatan mereka dalam bekerja. Demikian berbeda halnya dengan beban kerja, suku dinas cipta karya tata ruang dan pertanahan memiliki permasalahan di beban kerja, beban kerja yang didapatkan karyawan merupakan pekerjaan yang terlalu banyak, sehingga membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jika work balance tidak seimbang maka karyawan akan mendapatkan dampak negatif baik secara individu maupun terhadap organisasi, contohnya seperti kesehatan fisik menurun karena kurangnya istirahat, kesehatan mental terganggu sehingga karyawan akan mengalami burnout, hubungan dengan keluarga akan terganggu sehingga mengalami yang namanya work family conflict, motivasi akan menurun, ketidak seimbangan ini

juga dapat mendorong karyawan untuk resign dan mencari pekerjaan yang lebih fleksibel atau memiliki budaya kerja yang lebih sehat.

Oleh karena itu pihak kepala suku bagian tata usaha (kasubag TU) harus mengambil langkah untuk menyeimbangi agar pekerjaan karyawan tidaklah terlalu berat, sehingga karyawan tidak merasa terbebani, seperti selalu memberikan support kepada sesama karyawan, mengadakan liburan keluar kota bersama, mengapresiasi hasil pekerjaan mereka. Demikian dapat mencapai proporsi pekerjaan. Dari uraian latar belakang peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.
3. Pengaruh Beban kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Komitmen Organisasi (Y)

Robbin dan judge (2018) dalam (Kusuma Rhosita et al., n.d.) 2024 bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepadatujuan-tujuan organisasi serta berkeyakinan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi”. menurut (Meutia & Husada 2019) dalam (Beno et al., 2022) “Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi”. Menurut Allen dan Meyer dalam Syafari, E. M. (2020) dalam (Beno et al., 2022) ada tiga komponen yang menjadi dimensi dan indikator antara lain:

a. “Komitmen Afektif (Affective commitment) memiliki 3 indikator

1. Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi
2. Merasan nyaman dan senang bekerja di organisasi
3. Ingin berkontribusi untuk kesuksesan organisasi

b. Komitmen Normatif (Normative commitment). Memiliki 2 indikator

1. Merasa bertanggung jawab secara moral untuk tetap bekerja

2. Memiliki tanggung jawab pribadi untuk membantu organisasi berkembang

c. Komitmen Kontinu (Continuance commitment) memiliki 3 indikator

1. Bertahan karena sudah banyak waktu dan tenaga yang di habiskan
2. Takut kehilangan stabilitas jika meninggalkan organisasi
3. Tidak ada alternatif kerja yang lebih baik.

Kecerdasan Emosional (X₁)

Menurut Gardner dan Salovey (Kailola, 2023) “Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengankecerdasan”. Daniel Golemandalam (Afifah Khairiah Dalimunthe, 2024) adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, ketekunan dalam menghadapi kemunduran, pengaturan emosi, menunda kepuasan, dan mengatur kondisi spiritual seseorang. Dalam penelitian ini dimensi dan indikator berpacu pada teori yang di jelaskan oleh Robbins dan Judge dalam (Ariesta, 2016) “faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan Emosional adalah :

- self awareness (kesadaran diri)

Mempunyai tiga indikator yaitu, mampu mengenali dan memahami emosi pribadi, menyadari dampak emosi terhadap perilaku, dan memiliki rasa percaya diri yang stabil.

- self- management (pengelolaan diri)

Mempunyai tiga indikator yaitu, mampu mengontrol dan mengekspresikan emosi secara sehat, tetap tenang dalam tekanan kerja, mampu beradaptasi dalam perubahan.

- motivasi diri (motivasi diri)

Mempunyai tiga indikator yaitu, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, gigih dan tidak mudah menyerah, dan mampu menunda kepuasan demi hasil jangka panjang.

- empathy (empati)

Mempunyai tiga indikator yaitu, dapat memahami perasaan orang lain, menanggapi perasaan orang lain secara tepat, dan sensitif terhadap kebutuhan orang lain.

- Sosial skill (kecakapan sosial)

Mempunyai tiga indikator yaitu mampu berkomunikasi secara efektif, dapat membangun relasi positif, terampil dalam kerja sama dan menangani konflik.

Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Kepemimpinan transformasional adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi Kelompok tersebut untuk mencapai tujuan, dengan meningkatkan kesadaran diri, mengembangkan visi, dan memberi perhatian khusus kepada rekan tim, seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi, dan menginspirasi anggota timnya. Menurut (Armiyanti et al., 2023) “Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan dukungan emosional”. (Bakker et al., 2023) “Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi individu untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan Bersama”

Dalam penelitian ini dimensi dan indikator mengacu dari teori (Shalahuddin 2015) dalam (Adolph, 2016) Pada pemimpin transformasional ada empat komponen yang harus ada, yaitu:

- idealized influence Memiliki tiga indikator yaitu pemimpin menjadi panutan atau teladan, memiliki integritas dan prinsip moral yang tinggi, membangun kepercayaan dan rasa hormat.

- Inspirational motivation Memiliki tiga indikator yaitu menyampaikan visi yang jelas dan inspiratif, memberikan motivasi untuk mencapai tujuan bersama, menumbuhkan semangat dan optimisme.

- Intellectual stimulation Memiliki tiga indikator yaitu mendorong inovasi dan pemikiran kritis,

mendorong karyawan berfikir kreatif dan menyelesaikan masalah, memberikan ruang ide.

- individualized consideration Memiliki tiga indikator yaitu memberikan perhatian personal kepada karyawan, memberikan bimbingan dan pelatihan secara individu, dan menyesuaikan pendekatan sesuai kebutuhan individu.

Beban Kerja (X_3)

Menurut Utomo dalam (Indria Maulani, 2024) “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Rohman, 2021) dalam (Sinar, Maria Asriana, Anggraini, Ni Putu Nita, Jodi, 2023) . “Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”. Dalam penelitian ini dimensi dan indikator berpacu menurut (Puteri & Sukarna, 2017) Perhitungan beban kerja setidaknya dapat dilihat dari 3 aspek yaitu :

- Beban Fisik

Mempunyai dua indikator yaitu volume pekerjaan yang terlalu tinggi, dan lingkungan kerja tidak mendukung secara fisik.

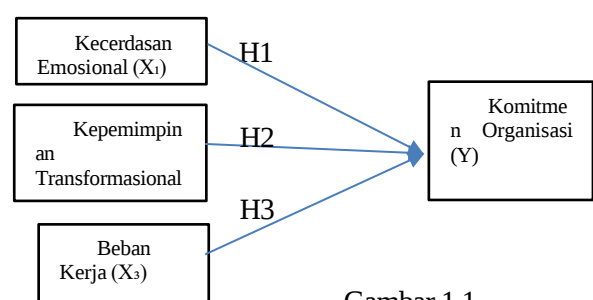
- Beban Mental

Mempunyai empat indikator tugas memerlukan konsentrasi tinggi, pekerja menuntut pengambilan keputusan cepat dan akurat, harus menangani konflik atau situasi sulit, tekanan emosional selama bekerja

- Beban penggunaan waktu

Mempunyai tiga indikator yaitu harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas, kurangnya fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, tegat waktu pekerjaan terlalu ketat dan cepat.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1

HIPOTESIS

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, berikut adalah hipotesis yang dapat diajukan untuk masing-masing variabel yang diteliti:

H1: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada suku dinas cipta karya tata ruang dan pertanahan.

H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada suku dinas cipta karya tata ruang dan pertanahan.

H3: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada suku dinas cipta karya tata ruang dan pertanahan.

Metode

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, peneliti yang di golongan pada penelitian Kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif, Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data subjek yang mewakili pendapat dari sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (Responden). penelitian pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistic Sugiyono (2018, hlm.14). Dalam penelitian ini adalah karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata ruang dan pertanahan berjumlah 50 orang dengan 10 karyawan digunakan untuk pra survei, 40 karyawan digunakan untuk di jadikan populasi data.

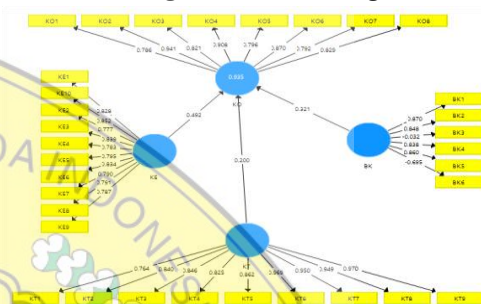
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh untuk menarik sampel digunakan seluruh karyawan untuk responden pengumpulan data dengan menyebarkan beberapa pernyataan dikuesioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau Kelompok tentang suatu isu (Sudaryono,2016). Setiap pernyataan memiliki (5) opsi dan setiap ,menjawab diberikan bobot nilai skala likert digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang tertera.

Analisis data ini menggunakan SEM-PLS (*structural Equation Modelling-Partial Least Square*).PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Dalam model SEM-PLS memiliki 2 model yaitu outer model (model pengukuran) dan inner model (model structural).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Outer Model

Gambar 1.2 Diagram SEM-PLS Algorithim



A. Convergent validity

Tabel 1.1 Convergent Validity

Tabel 4. 12 Convergent Validity

	KE	KT	BK	KO	KETERANGAN
KE1	0,854				VALID
KE3	0,863				VALID
KE4	0,863				VALID
KE5	0,800				VALID
KE6	0,849				VALID
KE7	0,862				VALID
KE8	0,866				VALID
KE9	0,837				VALID
KT1		0,737			VALID
KT2		0,848			VALID
KT3		0,874			VALID
KT4		0,906			VALID
KT5		0,934			VALID
KT6		0,925			VALID
KT7		0,909			VALID
KT8		0,935			VALID
KT9		0,823			VALID
BK1			0,962		VALID
BK2			0,930		VALID
BK4			0,932		VALID
BK5			0,877		VALID
KO1				0,852	VALID
KO2				0,898	VALID
KO3				0,898	VALID
KO4				0,937	VALID
KO5				0,921	VALID
KO6				0,883	VALID
KO7				0,927	VALID
KO8				0,775	VALID

Sumber: Data olah smartpls, 2025

Convergent Validity Nilai validitas konvergen menunjukkan validitas indikator pengukuran. Nilai faktor pengisi pada variabel endogen dan

eksogen dapat digunakan untuk menilai validitas konvergen antara 0,6-0,75. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah alat yang digunakan untuk menilai validitas konvergen, dan nilai AVE harus lebih dari 0,5.

Dari table outers dapat dikatakan semua indikator di atas sudah > 0,75 maka berdasarkan outer loading dinyatakan 30 indikator telah dinilai lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa table di atas memiliki validitas diskriminan yang baik valid secara validitas butir.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu konstruk lain dalam suatu model (Edeh et al., 2023).

1. Cross Loading

Tabel 1.2 Cross Loading

Tabel 1.2 Cross Loading

	KE	KT	BK	KO
KE1	0,854	0,672	0,753	0,597
KE3	0,863	0,534	0,696	0,557
KE4	0,863	0,548	0,739	0,574
KE5	0,800	0,443	0,601	0,480
KE6	0,849	0,638	0,777	0,622
KE7	0,862	0,715	0,560	0,606
KE8	0,866	0,721	0,613	0,583
KE9	0,837	0,589	0,462	0,589
KE10	0,855	0,684	0,649	0,704
KT1	0,744	0,737	0,549	0,524
KT2	0,579	0,848	0,684	0,414
KT3	0,644	0,874	0,635	0,602
KT4	0,647	0,906	0,653	0,523
KT5	0,610	0,934	0,688	0,625
KT6	0,631	0,925	0,687	0,651
KT7	0,601	0,909	0,710	0,606
KT8	0,611	0,935	0,688	0,639
KT9	0,740	0,823	0,928	0,533
BK1	0,832	0,799	0,962	0,554
BK2	0,708	0,742	0,930	0,506
BK4	0,700	0,701	0,932	0,485
BK5	0,571	0,650	0,877	0,449
KO1	0,591	0,462	0,383	0,852
KO2	0,601	0,549	0,451	0,898
KO3	0,617	0,563	0,473	0,898
KO4	0,604	0,653	0,464	0,937
KO5	0,596	0,654	0,482	0,921
KO6	0,527	0,554	0,355	0,883
KO7	0,605	0,648	0,481	0,927
KO8	0,799	0,544	0,708	0,775

Sumber: Data olah smartpls, 2025

Dari table di atas cross loading menunjukkan bahwa nilai loading dari masing- masing indikator terhadap konstruknya lebih besar dari pada nilai

cross loadingnya lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana pada blok indikator tersebut lebih baik dari indikator lainnya.

2. Fornell Lacker

Tabel 1.3 Fornell Lacker

	BK	KE	KO	KT
BK	0,926			
KE	0,765	0,850		
KO	0,541	0,700	0,888	
KT	0,784	0,731	0,655	0,879

Fornell Lacker menunjukkan nilai korelasi konstruk asosiasinya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga dapat dibilang table di atas memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. HTMT

Tabel 1.4 HTMT

Tabel 1.4 HTMT

	BK	KE	KO	KT
BK				
KE	0,800			
KO	0,560	0,722		
KT	0,824	0,762	0,671	

Sumber: Data olah smartpls 2025

Berdasarkan semua table HTMT diatas menunjukkan bahwa nilai HTMT <0,9 maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk telah valid secara diskriminan sesuai dengan perhitungan HTMT

4. Construct Reliability

Tabel 1.5 Construct Reliability

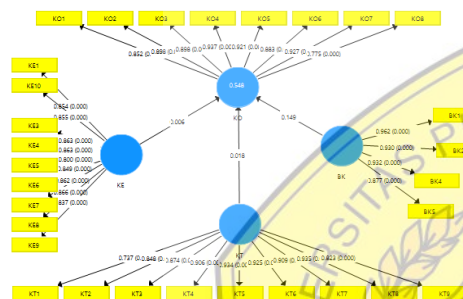
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KO	0,961	0,962	0,967	0,788
KE	0,952	0,955	0,959	0,723
KT	0,963	0,968	0,968	0,772
BK	0,944	0,951	0,960	0,857

Sumber: data olah smartpls 2025

Construct reliability adalah ukuran seberapa andal sebuah instrumen pengukuran dalam mengukur sebuah konstruk yang sama. Merupakan alat ukur realibility konstruk variable laten. Nilai yang di anggap reliabel harus di atas 0,7. Berdasarkan table diatas dapat terlihat bahwa semua onstruk memiliki cronbach's alpha >0,7. Maka bisa dikatakan bahwa semua konstruk telah reliable dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Struktur Inner Model

Gambar 1.3 Diagram Final SEM-PLS Algorithm



Sumber: Data olah smartpls 2025

R-Square

Merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R Square juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variable endogennya. Kriteria

Tabel 1.6 R square

	R Square	R Square Adjusted
KO	0,548	0,510

Sumber: Data olah smartpls 2025

Berdasarkan pada table diatas dapat disimpulkan nilai R-square komitmen organisasi adalah sebesar 0,510. Nilai ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, dan beban kerja sebesar 51% dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variable bebas lainnya di luar variable independent yang sudah di teliti.

F square

Tabel 1.7 F square

	KE	KT	BK	KO
KE				0,257
KT				0,128
BK				0,030
KO				

Sumber: Data olah smartpls 2025

1. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan berkategori kuat dengan nilai F-square sebesar 0,257. Artinya variable kecerdasan emosional berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi (> 0,15).
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan berkategori moderat dengan nilai f square sebesar 0,128, artinya variable kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sedang terhadap komitmen organisasi karyawan (< 0,15).
3. Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi karyawan berkategori lemah dengan nilai f square sebesar 0,030. Yang berartikan variable beban kerja memiliki pengaruh lemah terhadap komitmen organisasi karyawan (< 0,15).

Uji Hipotesis

Tabel 1.8 Uji Hipotesis

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples
BK → KO	Original Sample: -0,210, Sample Mean (U): -0,187, Standard Deviation: 0,200, T Statistics (O /U): 1,049, P Values: 0,147			
KE → KO	Original Sample: 0,560, Sample Mean (U): 0,540, Standard Deviation: 0,226, T Statistics (O /U): 2,480, P Values: 0,007			
KT → KO	Original Sample: 0,411, Sample Mean (U): 0,421, Standard Deviation: 0,195, T Statistics (O /U): 2,103, P Values: 0,018			

Sumber : data olah smartpls 2025

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Nilai pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari p-value sebesar 0,007 (<0,05) dan T statistics sebesar 2,480. Dengan demikian H1 diterima yaitu kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Nilai pengaruh variable Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari p-value sebesar 0,018 (<0,05) dan T statistic sebesar 2,103. Dengan demikian H2 diterima yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Nilai pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari p-value sebesar 0,147 (>0,05) dan T-statistic sebesar 1,049. Dengan demikian H3 ditolak yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata usaha dan pertanahan.

Hasil penelitian yang di teliti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen yang dimiliki karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata usaha dan pertanahan. Hal ini dibuktikan dengan hasil output Smart PIs yang menghasilkan p-value sebesar 0.007 ($<0,05$) dan T statistics sebesar $2.480 > 1,96$. Maka dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata usaha dan pertanahan dapat dipengaruhi kecerdasan emosional dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Liana, 2020) semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan, karena tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut berkomitmen terhadap organisasi dimana karyawan bekerja, hal ini dikarekanakan control emosi yang baik karyawan akan cepat tanggap terhadap situasi yang terjadi di lingkungan kerja sehingga karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata usaha dan pertanahan.

Hasil penelitian yang di dapat variable Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan dapat dilihat dari p-value sebesar 0,018 ($< 0,05$) dan T statistic sebesar $2,103 > 1,96$. Maka dapat disimpulkan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata usaha dan pertanahan. Bahwa dapat dipengaruhi kepemimpinan transformasional dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (karmilaturrahman, 2023) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggotanya.

3. Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata usaha dan pertanahan.

Hasil penelitian yang di dapat variable Beban kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari p-value sebesar 0,147 ($>0,05$) dan T-statistic sebesar $1,049 < 1,96$. Maka dapat disimpulkan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata usaha dan pertanahan. Bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena berdasarkan data deskriptif, mayoritas responden merasa bahwa beban kerja masih dalam batas wajar dan dapat ditoleransi. Tidak ditemukannya indikasi yang cukup kuat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, budaya kerja dan sistem organisasi yang mendukung kemungkinan besar menjadi penyeimbangan, sehingga beban kerja tidaklah menjadi faktor dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Siahaya, 2023) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional, Kepemimpinan Transformasional, dan Beban Kerja. Terhadap komitmen organisasi karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata ruang dan pertanahan, dapat disimpulkan bahwa

- kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan melalui uji t-hitung > t-tabel yaitu sebesar $2.480 > 1,96$ dengan signifikan sebesar $0.007 (< 0,05)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

- kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan, dapat dibuktikan melalui uji yang sudah di kerjakan peneliti yaitu t-hitung > t-tabel yaitu sebesar $2,103 > 1,96$ dengan signifikan sebesar $0,018 (< 0,05)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

- Beban kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan walikota administrasi Jakarta timur, suku dinas cipta karya, tata usaha dan pertanahan. Hal ini dapat dibuktikan pada uji t-hitung > t-tabel yaitu $1,049$ dengan signifikan $0,147 (> 0,05)$. Dengan demikian H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak, dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan Analisa dan pembahasan maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi pihak walikota administrasi Jakarta timur suku dinas cipta karya, tata ruang dan pertanahan

a) Program Pengembangan Kecerdasan Emosional

1. Menyusun program pelatihan soft skills berkala, seperti pengelolaan emosi, empati kerja, dan komunikasi efektif yang difasilitasi oleh psikolog organisasi atau lembaga pelatihan profesional.
2. Mewajibkan pelatihan ini bagi seluruh karyawan di lingkungan Suku Dinas guna meningkatkan adaptabilitas dan kerja sama tim.

3. Mengintegrasikan penilaian kecerdasan emosional dalam sistem evaluasi kinerja karyawan.

b) Peningkatan Kepemimpinan Transformasional

1. Melaksanakan pelatihan kepemimpinan transformasional bagi pejabat struktural, dengan fokus pada visi organisasi, pemberian inspirasi, dan peran sebagai teladan.
2. Membentuk forum komunikasi antar pimpinan untuk saling bertukar pengalaman kepemimpinan dan berbagi strategi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.
3. Memberikan penghargaan atau insentif bagi pemimpin teladan yang menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional berdasarkan penilaian tim.

c) Manajemen Beban Kerja yang Seimbang

1. Menugaskan tim evaluasi internal untuk melakukan audit beban kerja setiap triwulan dan melakukan redistribusi tugas bila ditemukan ketimpangan.
2. Menyediakan mekanisme pengaduan dan pelaporan beban kerja berlebih secara anonim agar karyawan dapat menyampaikan keluhannya tanpa tekanan.
3. Menginisiasi program fleksibilitas kerja (misalnya penjadwalan ulang tugas administratif) untuk mencegah kejenuhan dan kelelahan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang. Melalui penelitian yang lebih mendalam tentang kecerdasan emosional, Kepemimpinan Transformasional, dan Beban kerja, terhadap Komitmen Organisasi. disarankan menambahkan variable seperti produktivitas, motivasi, dan factor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

(Afifah Khairiah Dalimunthe, 2024; Agustinus Sihombing et al., 2023; Ariesta, 2016; ARKAS VIDDY, 2024; Armiyanti et al., 2023; Bakker et al., 2023; Beno et al., 2022; Edeh et al., 2023; Gibson, 2021; Indria Maulani, 2024; Kailola, 2023; karmilaturrahman, 2023; Kusuma Rhosita et al., n.d.; Liana, 2020; Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, 2022; Naufal, N., Kusumastuti, S. Y., Raysharie, P. I., Maidelwita, Y., & Wati, 2024; Nurdin & Rohendi, 2016; Penerbit NEM, 2021; Purnawati & Suparta, 2017; Puteri & Sukarna, 2017; PUTRI, 2024; Ria Mardiana Yusuf, 2018; Shalahuddin., 2015; Siahaya, 2023; Sinar, Maria Asriana, Anggraini, Ni Putu Nita, Jodi, 2023; Syarifuddin et al., 2022; Wigunardi, T., Waruwu, K., 2023; Yuliani, 2021) Sari, Velia, Rahayu Endang Suryani, and E. Mahanani. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Real Property Tbk. *IKRAITH-EKONOMIKA* 8.2 : 104-114

