



Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Widya Ratna Sari¹, Lis Andriani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: widyaratnasari15@gmail.com¹, lispattimura@yahoo.com²

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 06 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of emotional intelligence on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable among employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya. The research employed a quantitative approach using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Data were collected through questionnaires distributed to respondents and analyzed to examine the relationships between variables. The results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on organizational commitment, indicating that higher emotional intelligence leads to stronger employee commitment to the organization. However, job satisfaction was not found to significantly mediate the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. This finding suggests that emotional intelligence plays a more direct role in shaping organizational commitment rather than through job satisfaction. Descriptive analysis indicates that all variables are in good to very good categories. The implication of this study is that organizations should enhance employees' emotional intelligence through training in emotion regulation, empathy, and social skills to strengthen organizational commitment.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden dan dianalisis untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Namun, kepuasan kerja tidak terbukti mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan secara langsung dalam membentuk komitmen karyawan dibandingkan melalui kepuasan kerja. Secara deskriptif, seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik hingga sangat baik. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan dalam meningkatkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan pengelolaan emosi, empati, dan keterampilan sosial guna memperkuat komitmen organisasi.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi karena berperan dalam pencapaian tujuan dan keunggulan kompetitif. Menurut Mathis dan Jackson (2011), organisasi harus memberi perhatian khusus pada SDM sebagai komponen utama. Hal ini diperkuat oleh Snell dan Bohlander (2013) yang menyatakan bahwa SDM mencakup kemampuan individu dan kekuatan fisik yang menjadi faktor kunci dalam menghadapi persaingan. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga aspek psikologis seperti kecerdasan emosional yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri serta orang lain (Goleman, 1995). Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola stres, beradaptasi terhadap perubahan, serta membangun hubungan interpersonal yang baik (Khan et al., 2020). Salovey & Mayer (1990) menambahkan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengatur emosi dan menggunakan informasi emosional untuk mengarahkan tindakan, sementara Tapia (2001) menekankan perannya dalam mendukung perkembangan emosional dan intelektual. Goleman (1995) juga mengemukakan lima aspek utama kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Kemampuan ini terbukti mampu meningkatkan hubungan kerja dan mengurangi stres, sehingga berdampak positif terhadap komitmen karyawan (Güteryüz et al., 2018).

Komitmen organisasional merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bertahan, berkontribusi, dan percaya pada nilai organisasi (Meyer & Allen, 1991). Mowday et al. (1979) menyebutkan bahwa komitmen mencerminkan keterlibatan aktif individu dalam organisasi serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaiknya. Komitmen ini terdiri dari tiga dimensi utama yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif (Meyer & Allen, 1991), serta dipengaruhi oleh keyakinan terhadap tujuan organisasi, kemauan berusaha, dan keinginan mempertahankan keanggotaan (Mowday et al., 1979). Tingginya komitmen karyawan akan mempermudah organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja (Angelita et al., 2022).

Hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional tidak terlepas dari peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian Gangai dan Agrawal (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya (Armstrong & Taylor, 2014) dan mencerminkan respons emosional terhadap kesesuaian antara harapan dan realitas kerja (Robbins, 1996). Individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi, dan komitmen yang lebih kuat (Azmy, 2023; Othman et al., 2024). Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan tingkat absensi dan *turnover* karyawan (Agho et al., 1992).

PT. Sinar Jaya Inti Mulya (SJIM) merupakan perusahaan industri minyak sawit yang berdiri sejak 1999 di Metro, Lampung, dengan kapasitas produksi tinggi

dan orientasi ekspor. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang terpercaya dan berkelanjutan, sehingga membutuhkan komitmen organisasional yang tinggi dari karyawannya. Dengan jumlah karyawan sebanyak 164 orang pada tahun 2025, pengelolaan SDM melalui pendekatan kecerdasan emosional menjadi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen organisasional (Othman et al., 2024).

Namun demikian, data menunjukkan adanya permasalahan dalam bentuk tingginya tingkat *turnover* karyawan selama periode 2021–2025, di mana jumlah karyawan keluar lebih besar dibandingkan yang masuk. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya komitmen organisasional serta ketidakpuasan kerja karyawan (Soegandhi et al., 2013; Agho et al., 1992). Tingginya *turnover* mencerminkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa terikat dengan organisasi, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, terdapat kesenjangan penelitian terkait hubungan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (Angelita et al., 2022; Bagis et al., 2021; Othman et al., 2024; Winarni et al., 2023), sementara penelitian lain menemukan hasil yang tidak signifikan atau negatif (Gbemi Moses, 2024; I Ketut Setia Sapta et al., 2025). Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya faktor lain, seperti kepuasan kerja, yang berperan sebagai variabel mediasi. Namun, penelitian yang mengkaji peran kepuasan kerja sebagai mediator masih terbatas, khususnya pada sektor industri minyak sawit. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi teoretis dan empiris dalam memahami hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional di PT. Sinar Jaya Inti Mulya.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), desain kuantitatif merupakan kerangka metodologis yang memungkinkan peneliti menganalisis hubungan antar variabel menggunakan teknik statistik secara sistematis dan terstruktur. Pendekatan ini dilakukan melalui tahapan penelitian yang jelas mulai dari perumusan masalah, pengumpulan data, hingga analisis akhir sehingga menghasilkan temuan yang objektif, akurat, dan dapat digeneralisasikan. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Sinar Jaya Inti Mulya yang berlokasi di Banjar Sari, Metro, Lampung. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang terlibat dalam berbagai divisi operasional. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, objek penelitian

ini mencakup interaksi antara faktor psikologis karyawan dan dampaknya terhadap komitmen mereka dalam organisasi.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut Creswell (2014), data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa data primer dapat diperoleh melalui kuesioner, wawancara, atau observasi. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya sehingga hasilnya menjadi data utama untuk dianalisis.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya yang berjumlah 164 orang yang tersebar di berbagai divisi seperti produksi, mekanik, office, dan lainnya. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), populasi merupakan keseluruhan kelompok yang menjadi perhatian peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden karena jumlahnya relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian lebih representatif terhadap kondisi sebenarnya.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional variabel menjelaskan cara pengukuran setiap variabel secara terukur agar dapat dianalisis secara konsisten. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), variabel penelitian terdiri dari variabel independen, dependen, dan mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional yang memengaruhi variabel lain, variabel dependen adalah komitmen organisasional sebagai fokus utama penelitian, sedangkan variabel mediasi adalah kepuasan kerja yang menjembatani hubungan antar variabel. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin karena dianggap mampu menghasilkan data yang valid, reliabel, dan mudah dipahami responden (Østerås et al., 2008; Aybek & Toraman, 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), survei merupakan metode pengumpulan data yang bertujuan memperoleh opini atau persepsi responden secara langsung. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan, dan hasilnya digunakan sebagai data utama dalam analisis penelitian.

Teknik Pengujian Instrumen dan Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.1.1.7. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar konstruk laten secara kompleks tanpa mensyaratkan data berdistribusi normal (Hair et al., 2020). Analisis terdiri dari *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta *inner model* untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data responden berdasarkan nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengetahui kategori penilaian responden terhadap variabel penelitian. Menurut Lindner dan Lindner (2024), interpretasi ini membantu dalam memahami kecenderungan data secara lebih sederhana dan informatif.

Uji Measurement (*Outer Model*)

Uji *outer model* digunakan untuk menilai sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk laten dalam penelitian. Evaluasi dilakukan melalui *outer loading*, validitas, dan reliabilitas (Hair et al., 2022). Indikator dengan nilai *outer loading* tinggi menunjukkan kontribusi yang baik dalam mengukur konstruk, sedangkan nilai rendah dapat dihapus jika tidak memenuhi kriteria pengukuran.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur konsep yang dimaksud (Sekaran & Bougie, 2016). Validitas konvergen dinilai melalui *outer loading* dan AVE, sedangkan validitas diskriminan menggunakan *cross loading* untuk memastikan perbedaan antar konstruk (Hair et al., 2022). Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran (Hair et al., 2022).

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Salah satu indikator utama adalah nilai R^2 yang menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Chin (1998), nilai R^2 dikategorikan menjadi lemah, moderat, dan kuat, sehingga dapat digunakan untuk menilai kekuatan model penelitian secara keseluruhan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menghasilkan nilai t-statistic dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai $t \geq 1,96$ dan $p \leq 0,05$ (Hair et al., 2020). Selain itu, analisis mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berperan sebagai *full mediation* atau *partial*

mediation berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Rekapitulasi Karakteristik Responden PT. Sinar Jaya Inti Mulya

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	126	76,8%
		Perempuan	38	23,2%
2	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	53	32,3%
		Diploma	34	20,7%
		Sarjana	66	40,2%
		Pascasarjana	11	6,7%
3	Masa Kerja	< 2 Tahun	7	4,3%
		3 Tahun	12	7,3%
		4 Tahun	15	9,1%
		> 5 Tahun	130	79,3%

Berdasarkan karakteristik responden, karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya didominasi oleh laki-laki (76,8%), menunjukkan bahwa pekerjaan di sektor ini masih banyak membutuhkan tenaga kerja operasional lapangan. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden adalah lulusan Sarjana (40,2%), diikuti SMA/SMK (32,3%), Diploma (20,7%), dan Pascasarjana (6,7%), yang menunjukkan adanya keberagaman tingkat pendidikan sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Sementara itu, dari masa kerja, sebagian besar karyawan telah bekerja lebih dari 5 tahun (79,3%), yang menunjukkan tingkat loyalitas dan stabilitas tenaga kerja yang tinggi, meskipun masih terdapat karyawan baru sebagai bentuk regenerasi. Secara keseluruhan, perusahaan memiliki struktur tenaga kerja yang relatif stabil dengan dominasi karyawan berpengalaman.

Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berada pada kategori baik/tinggi dengan rata-rata 4,339. Indikator tertinggi adalah KE1 (empati) sebesar 4,555, sedangkan terendah KE18 sebesar 4,128 yang berkaitan dengan stres akibat masalah kendaraan. Secara umum, responden memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik dengan konsistensi jawaban yang cukup tinggi, ditunjukkan oleh standar deviasi rata-rata 0,768 meskipun terdapat variasi pada beberapa indikator. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Pertanyaan	Kode	Mean	Kriteria	Mean Variabel	Std. Dev	Rata-rata Std. Dev
Saya berempati dengan orang lain ketika mereka mengalami masalah.	KE1	4,555	Sangat Baik		0,735	
Saya berusaha sekuat tenaga untuk membantu	KE2	4,421	Baik		0,749	

seseorang yang membutuhkan.						
Kebanyakan orang merasa nyaman berbicara dengan saya tentang perasaan pribadi mereka.	KE3	4,384	Baik			0,768
Orang-orang senang menghabiskan waktu bersama saya.	KE4	4,311	Baik			0,808
Saya, mudah untuk secara terbuka mengekspresikan perasaan hangat dan penuh kasih terhadap orang lain.	KE5	4,427	Baik			0,741
Ketika ada yang mengganggu saya, saya memikirkan dahulu situasi dia dari pada marah.	KE6	4,354	Baik			0,779
Dalam kebanyakan kasus, saya memberi orang kesempatan kedua.	KE7	4,354	Baik			0,722
Saya memikirkan cara memperbaiki hubungan dengan orang yang tidak cocok dengan saya.	KE8	4,354	Baik			0,875
Ketika seseorang membuat saya tidak nyaman, saya berpikir mengapa saya merasa tidak nyaman.	KE10	4,415	Baik			0,788
Saya bisa tegas dan kuat dalam situasi di mana orang lain mencoba memanfaatkan saya.	KE11	4,402	Baik			0,779
Saya bisa menunda kepuasan untuk mengejar tujuan saya.	KE12	4,360	Baik			0,818
Ketika saya cemas tentang suatu tantangan, saya masih bisa mempersiapkannya.	KE13	4,476	Baik			0,784
Saya mampu tetap termotivasi ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.	KE14	4,366	Baik			0,819
Saya terus memfokuskan diri pada tujuan-tujuan saya.	KE15	4,409	Baik			0,756
Saya sulit menerima kritikan.	KE17	4,183	Baik			0,743
				Baik/Tinggi 4,353		0,768

Mengalami masalah kendaraan membuat saya merasa stres.	KE18	4,128	Baik	0,717
Saya kehilangan kendali ketika saya tidak menang dalam pertandingan olahraga.	KE19	4,177	Baik	0,689
Macet membuat saya kehilangan kendali.	KE20	4,293	Baik	0,757

Sumber: Data diolah oleh penulis

Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berada pada kategori baik/tinggi dengan rata-rata 4,224. Indikator tertinggi adalah KO15 sebesar 4,579, sedangkan terendah KO5 sebesar 4,043 yang berkaitan dengan kesesuaian nilai individu dengan organisasi. Secara umum, responden memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi dengan tingkat jawaban yang relatif homogen, ditunjukkan oleh standar deviasi rata-rata 0,775.

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Pertanyaan	Kode	Mean	Kriteria	Mean Variabel	Std. Dev	Rata-rata Std. Dev
Saya bersedia mengerahkan upaya jauh melebihi yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi.	KO1	4,122	Baik		0,755	
Saya memuji organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja.	KO2	4,104	Baik		0,738	
Saya merasa sedikit setia pada organisasi ini.	KO3	4,098	Baik		0,790	
Saya merasa bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sangat mirip.	KO5	4,043	Baik		0,727	
Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.	KO6	4,177	Baik		0,788	
Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang berbeda selama jenis pekerjaannya serupa.	KO7	4,085	Baik		0,711	
Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam diri saya dalam hal kinerja kerja.	KO8	4,335	Baik		0,885	
Perubahan kecil saja di kondisi saya bisa	KO9	4,482	Baik	Baik/Tinggi 4,224	0,873	0,775

membuat saya keluar dari organisasi.						
Saya sangat senang bahwa saya memilih organisasi ini untuk bekerja dibandingkan dengan yang lain yang saya pertimbangkan saat saya bergabung.	KO10	4,134	Baik			0,745
Tidak banyak yang bisa didapat dengan terus berada di organisasi ini selamanya.	KO11	4,421	Baik			0,804
Saya sering merasa sulit untuk menyetujui kebijakan organisasi ini dalam hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawannya.	KO12	4,116	Baik			0,768
Saya benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini.	KO13	4,073	Baik			0,720
Bagi saya, ini adalah organisasi terbaik dari semua kemungkinan organisasi untuk bekerja.	KO14	4,372	Baik			0,798
Memutuskan untuk bekerja di organisasi ini adalah kesalahan yang pasti dari pihak saya.	KO15	4,579	Sangat Baik			0,749

Sumber: Data diolah oleh penulis

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata 4,521. Indikator tertinggi adalah KK6 sebesar 4,622, sedangkan terendah KK2 sebesar 4,415. Secara umum, responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan jawaban yang sangat konsisten, ditunjukkan oleh standar deviasi rata-rata 0,630.

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Kode	Mean	Kriteria	Mean Variabel	Std. Dev	Rata-rata Std. Dev
Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya.	KK1	4,573	Sangat Baik		0,615	
Saya lebih suka pekerjaan saya	KK2	4,415	Baik		0,633	

daripada kebanyakan orang.								
Saya jarang bosan dengan pekerjaan saya.	KK3	4,549	Sangat Baik	Sangat Baik/Sangat	0,647	0,630		
Saya tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	KK4	4,494	Baik	Tinggi 4,521	0,649			
Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya.	KK5	4,470	Baik		0,609			
Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.	KK5	4,622	Sangat Baik		0,627			

Sumber: Data diolah oleh penulis

Pengujian Instrumen Penelitian (*Outer Model*)

Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan pengujian reliabilitas merupakan tiga komponen dari proses evaluasi. Secara ringkas, hasil uji tersebut tersaji pada Tabel 5.

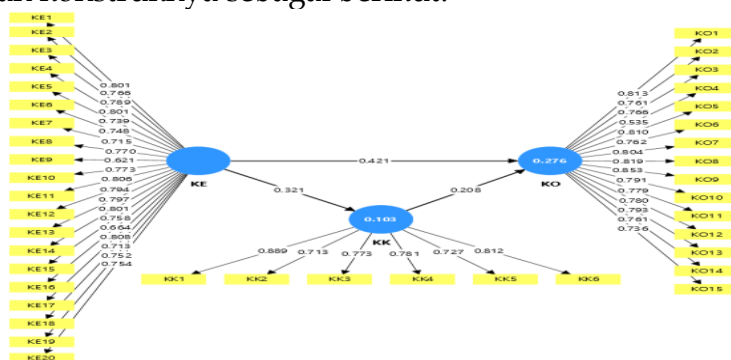
Tabel 5 Nilai Outer Loading Tahap Pertama

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	KE1	0,801	Valid
	KE2	0,766	Valid
	KE3	0,789	Valid
	KE4	0,801	Valid
	KE5	0,739	Valid
	KE6	0,748	Valid
	KE7	0,715	Valid
	KE8	0,770	Valid
	KE9	0,621	Tidak Valid
	KE10	0,773	Valid
	KE11	0,806	Valid
	KE12	0,794	Valid
	KE13	0,797	Valid
	KE14	0,801	Valid
	KE15	0,758	Valid
	KE16	0,664	Tidak Valid
	KE17	0,808	Valid
	KE18	0,713	Valid
	KE19	0,752	Valid
	KE20	0,754	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	KO1	0,813	Valid
	KO2	0,761	Valid
	KO3	0,766	Valid
	KO4	0,535	Tidak Valid
	KO5	0,810	Valid
	KO6	0,762	Valid
	KO7	0,804	Valid
	KO8	0,819	Valid
	KO9	0,853	Valid

	KO10	0,791	Valid
	KO11	0,779	Valid
	KO12	0,780	Valid
	KO13	0,793	Valid
	KO14	0,761	Valid
	KO15	0,736	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0,889	Valid
	KK2	0,713	Valid
	KK3	0,773	Valid
	KK4	0,781	Valid
	KK5	0,727	Valid
	KK6	0,812	Valid

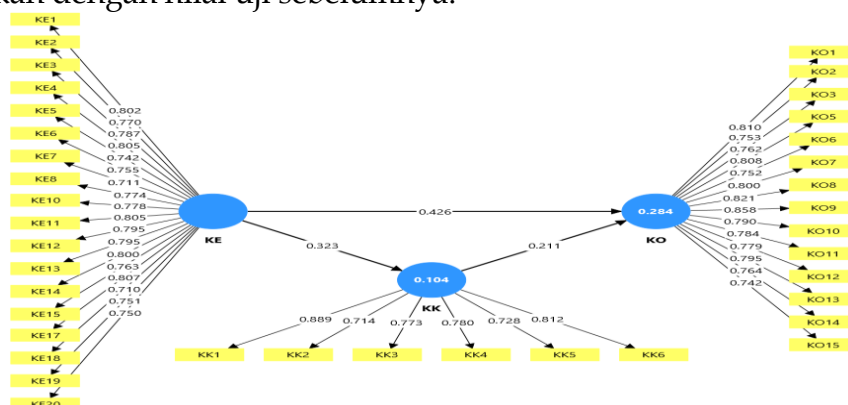
Sumber: Data diolah oleh penulis

Dengan demikian, Hasil pengujian *outer loading* yang telah diuraikan pada Tabel 5 juga divisualisasikan pada Gambar 1 yang menunjukkan pengaruh antara indikator dengan konstruknya sebagai berikut.



Gambar 1 Outer Model Sebelum Mengeliminasi Loading Factor Rendah
Sumber: Data diolah oleh penulis

Gambar 1. diatas, merupakan visualisasi dari uji model pengukuran (*Outer Model*) tahap pertama menggunakan algoritma SEM-PLS pada software SmartPLS 4.1.1.7 Selanjutnya dilakukan eliminasi pada indikator yang dinyatakan tidak valid. Dapat dilihat pada Gambar 2 bahwa nilai *Outer Loading* mengalami peningkatan dibandingkan dengan nilai uji sebelumnya.



Gambar 2 Outer Model Setelah Mengeliminasi Loading Factor Rendah
Sumber: Data diolah oleh penulis

Gambar 2 diatas, merupakan hasil pengujian outer model kedua, dimana indikator KE8, KE18, dan KK2 tetap dipertahankan karena masih memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan nilai AVE dan CR konstruk yang diukur. Sementara itu, beberapa indikator seperti KE9, KE16, dan KO4 dieliminasi karena memiliki nilai outer loading $<0,70$ sehingga dianggap tidak valid (Hair et al., 2022). Hasil tersebut juga disajikan pada Tabel 13 sebagai berikut.

Tabel 6 Nilai Outer Loading Tahap Kedua

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan	
Kecerdasan Emosional (X)	KE1	0,802	Valid	
	KE2	0,770	Valid	
	KE3	0,787	Valid	
	KE4	0,805	Valid	
	KE5	0,742	Valid	
	KE6	0,755	Valid	
	KE7	0,711	Valid	
	KE8	0,774	Valid	
	KE10	0,778	Valid	
	KE11	0,805	Valid	
	KE12	0,795	Valid	
	KE13	0,795	Valid	
	KE14	0,800	Valid	
	KE15	0,763	Valid	
	KE17	0,807	Valid	
	KE18	0,710	Valid	
	KE19	0,751	Valid	
	KE20	0,750	Valid	
	Komitmen Organisasional (Y)	KO1	0,810	Valid
		KO2	0,753	Valid
KO3		0,762	Valid	
KO5		0,808	Valid	
KO6		0,752	Valid	
KO7		0,800	Valid	
KO8		0,821	Valid	
KO9		0,858	Valid	
KO10		0,790	Valid	
KO11		0,784	Valid	
KO12		0,779	Valid	
KO13		0,795	Valid	
KO14		0,764	Valid	
KO15		0,742	Valid	
Kepuasan Kerja (Z)		KK1	0,889	Valid
	KK2	0,714	Valid	
	KK3	0,773	Valid	
	KK4	0,780	Valid	
	KK5	0,728	Valid	
	KK6	0,812	Valid	

Sumber: Hasil SmartPLS dan diolah oleh penulis

Uji Validitas**Uji Validitas Konvergen****Tabel 7 Uji Validitas Konvergen**

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,597	Valid
Komitmen Organisasional	0,620	Valid
Kepuasan Kerja	0,616	Valid

Sumber: Hasil SmartPLS dan diolah oleh penulis

Berdasarkan Tabel 7 diatas, seluruh konstruk penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu kecerdasan emosional sebesar 0,597, komitmen organisasional sebesar 0,620, dan kepuasan kerja sebesar 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga seluruh konstruk memenuhi syarat validitas konvergen sesuai kriteria Hair et al. (2022).

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan menggunakan nilai *Cross Loading* melalui *software SmartPLS 4.1.1.7* Chin (2015) menjelaskan bahwa *cross loading* dapat digunakan untuk menilai validitas diskriminan dengan melihat apakah korelasi indikator lebih besar pada konstruk asalnya dibandingkan konstruk lain, selanjutnya dilihat pada Tabel 15.

Tabel 8 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (Cross Loading)

Indikator	Kecerdasan Emosional (X)	Komitmen Organisasi (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
KE1	0.802	0.464	0.310
KE2	0.770	0.405	0.209
KE3	0.787	0.420	0.333
KE4	0.805	0.378	0.262
KE5	0.742	0.363	0.346
KE6	0.755	0.426	0.224
KE7	0.711	0.360	0.248
KE8	0.774	0.437	0.253
KE10	0.778	0.387	0.308
KE11	0.805	0.388	0.320
KE12	0.795	0.339	0.191
KE13	0.795	0.368	0.351
KE14	0.800	0.340	0.247
KE15	0.763	0.334	0.235
KE17	0.807	0.427	0.100
KE18	0.710	0.316	0.139
KE19	0.751	0.315	0.110
KE20	0.750	0.321	0.139
KO1	0.428	0.810	0.117
KO2	0.301	0.753	0.162
KO3	0.362	0.762	0.102
KO5	0.439	0.808	0.227
KO6	0.247	0.752	0.108

KO7	0.390	0.800	0.159
KO8	0.384	0.821	0.390
KO9	0.449	0.858	0.441
KO10	0.307	0.790	0.178
KO11	0.420	0.784	0.389
KO12	0.444	0.779	0.189
KO13	0.349	0.795	0.171
KO14	0.374	0.764	0.359
KO15	0.417	0.742	0.512
KK1	0.321	0.319	0.889
KK2	0.179	0.291	0.714
KK3	0.235	0.238	0.773
KK4	0.289	0.249	0.780
KK5	0.193	0.255	0.728
KK6	0.278	0.283	0.812

Sumber: Hasil SmartPLS dan diolah oleh penulis

Pada Tabel 15 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cross Loading* pada setiap indikator terhadap konstruk latennya memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator tersebut terhadap konstruk lainnya, selaras dengan pendapat Rasoolimanesh (2022), dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 9 Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Kecerdasan Emosional	0.960	0.963
Komitmen Organisasional	0.953	0.960
Kepuasan Kerja	0.874	0.886

Sumber: Hasil SmartPLS dan diolah oleh penulis

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja semuanya berada di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian sesuai dengan kriteria Hair et al. (2022).

Pengujian Model Struktural atau *Inner Model*

Uji R-Square (R²)

Tabel 10 Nilai R-Square (R²)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Komitmen Organisasional	0.284	0.275
Kepuasan Kerja	0.104	0.099

Sumber: Hasil SmartPLS dan diolah oleh penulis

Hasil uji R-square menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan 28,4% variasi komitmen organisasional (kategori

lemah-mendekati moderat) dan 10,4% variasi kepuasan kerja (kategori lemah). Sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, sehingga secara keseluruhan daya jelaskan model terhadap variabel dependen masih tergolong rendah.

Uji Hipotesis

Tabel 11 Nilai *Path Coeficient* dari *Bootstrapping*

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Hipotesis
KE -> KO	0,426	0,442	0,182	2.334	0,020	Didukung
KE -> KK -> KO	0,068	0,068	0,084	0,807	0,420	Tidak didukung

Sumber: Hasil SmartPLS dan diolah oleh penulis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga H1 didukung. Namun, kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut, sehingga H2 tidak didukung.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur 0,426, t-statistics 2,334 (>1,96), dan p-value 0,020 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) didukung, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi.

Secara deskriptif, kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi (mean 4,339), dengan indikator tertinggi KE1 (empati) sebesar 4,555 dan terendah KE18 sebesar 4,128. Sementara itu, komitmen organisasional juga berada pada kategori tinggi (mean 4,224), dengan indikator tertinggi KO15 (kepuasan terhadap keputusan bekerja) sebesar 4,579 dan terendah KO5 (kesesuaian nilai dengan organisasi) sebesar 4,043. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki komitmen yang baik, terdapat perbedaan persepsi terkait kesesuaian nilai dengan organisasi.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Salovey & Mayer (1990) serta Tapia (2001) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan memahami dan mengelola emosi diri dan orang lain. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, membangun hubungan kerja yang baik, dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional (Angelita et al., 2022; Bagis et al., 2021; Othman et al., 2024; Winarni et al., 2023). Dengan demikian, kecerdasan emosional terbukti sebagai faktor penting dalam meningkatkan komitmen karyawan, meskipun pengaruh langsungnya masih perlu didukung faktor lain seperti kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional secara signifikan, dengan koefisien jalur 0,068, t-statistics 0,807 ($<1,96$), dan p-value 0,420 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) tidak didukung.

Secara deskriptif, kepuasan kerja berada pada kategori sangat tinggi (mean 4,521), dengan indikator tertinggi KK6 (kepuasan kerja) sebesar 4,622 dan terendah KK2 sebesar 4,415. Meskipun tingkat kepuasan kerja tinggi, terdapat perbedaan antara kepuasan secara umum dan kepuasan emosional terhadap pekerjaan, sehingga tidak cukup kuat untuk menjadi variabel mediasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan langsung terhadap komitmen organisasional dibandingkan melalui kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (I Ketut Setia Sapta et al., 2025) dan (Risky et al., 2022) yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja tidak signifikan, serta kecerdasan emosional lebih dominan berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi.

Secara teoritis, hal ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi prasyarat terbentuknya komitmen organisasional. Implikasinya, manajemen perusahaan perlu lebih fokus pada pengembangan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan pengendalian emosi, empati, dan keterampilan sosial, karena faktor ini terbukti lebih efektif dalam meningkatkan komitmen dibandingkan hanya meningkatkan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM-PLS) serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya maka semakin tinggi pula komitmen mereka untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga hipotesis pertama (H1) didukung. Selain itu, kepuasan kerja tidak terbukti memediasi secara signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional, yang menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan emosional dapat meningkatkan komitmen karyawan, kepuasan kerja bukan merupakan jalur perantara yang efektif, sehingga hipotesis kedua (H2) tidak didukung.

DAFTAR RUJUKAN

- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185–195. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x>.
- Angelita, I., Syaifuddin, S., & Faris, S. (2022). *The effect of emotional intelligence and organizational culture on organizational commitment through job satisfaction as*

- intervening variable in PT. Capella Multidanda. International Journal of Science, Technology & Management*, 5(10), 1334-1341. ISSN: 2722-4015
- AYBEK, E. C., & TORAMAN, C. (2022). How many response categories are sufficient for Likert type scales? An empirical study based on the Item Response Theory. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 9(2), 534-547. <https://doi.org/10.21449/ijate.1132931>
- Azmy, A. (2023). *The roles of organizational commitment, emotional intelligence, and job satisfaction for improving employee performance at a construction company. Binus Business Review*, 14(3), 307-319
- Bagis, F., Darmawan, A., Ikhsani, M. M., & Purnadi. (2021). The effect Of Employee Engagement and Emotional Intelligent on Organizational Commitment by Job Satisfaction as Mediate Variable Case in Employee Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 460-466. doi:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2132>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction *. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 35, Issue 5).
- Brooke, P. P., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139-145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.139>
- Chin, W. W. (2015). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. <http://www.researchgate.net/publication/232569511>
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1985). Determinants of Turnover Among Nursing Department Employees. In *Research in Nursing B Health* (Vol. 8).
- Fahmi, N. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Febrina, S. C., & Putri, R. I. D. (2023). *The Influence of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance*. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(2), 327-341.
- Gangai, K. N., & Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance. *International Journal of Management, Business and Research*, 5(4), 269-278.
- Gardner, H., (2013), *Multiple Intelegeneses: Memaksimalkan Potensi dan Kecerdasan Individu dari Masa Kanak-Kanak Hingga Dewasa*, Daras Jakarta.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Güteryüz, G., et al. (2018). *Emotional intelligence and organizational commitment: A review. Journal of Business Psychology*, volume(issue).
- Hair, J. F. Jr. ; R. S., Hult ; R. S., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Marko, Nicholas P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer Nature Switzerland AG.

- Hair, J. F. Jr. ; S. M., Hult, ; S. M., Ringle, C. M. ; S. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM) (Third Edition). SAGE Publications, Inc.
- Hutagalung, I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2)
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). *Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy*. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1608668
- Khan, S. H., Ramzan, S. N., & Basharat, M. (2020). *Role of emotional intelligence and transformational leadership in predicting organizational commitment*. *International Journal of Management, Accounting and Economics*.
- Kuphanga, D. (2024). Questionnaires in Research: Their Role, Advantages, and Main Aspects.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. (2024). Interpreting Likert type, summated, unidimensional, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152–163. <https://doi.org/10.37433/aad.v5i2.351>
- Mathis, R. J., Jackson. (2011). *Human Resources Management*. 13th Edition. USA: South Western Cengage Learning.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). *The intelligence of emotional intelligence*. *Intelligence*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Olugbade, O. A., & Ifijeh, G. (2024). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Library Personnel in Selected Private Universities in Ogun State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1-23.
- Østerås, N., Gulbrandsen, P., Garratt, A., Benth, J. Š., Dahl, F. A., Natvig, B., & Brage, S. (2008). A randomised comparison of a four- and a five-point scale version of the Norwegian Function Assessment Scale. *Health and Quality of Life Outcomes*, 6. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-6-14>
- Othman, M. I., Khalifeh, A., Oweidat, I., & Nashwan, A. J. (2024). *The relationship between emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment among first-line nurse managers in Qatar*. *Journal of Nursing Management*, 2024, Article ID 5114659, 9 pages.
- Pradana, R. A., & Sitorus, N. J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Insera Sena). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15470-15481.
- Rashid, A., Bajwa, R. S., & Batool, I. (2016). *Effect of Emotional Intelligence on Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Bank Employees*.
- Rasoolimanesh, S. M. (n.d.). Discriminant validity assessment in PLS-SEM: A comprehensive composite-based approach. <https://www.scriptwarp.com>,
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications*. Prentice-Hall.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2010). *Organizational Behaviour*. Pearson Education, Limited.
- S Taylor, A. M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. 13th Edition. Ashford Colour Press Ltd.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*.
- Sekaran, U. , & Bougie, R. (2016). An easy way to help students learn, collaborate, and grow. www.wileypluslearningspace.com
- Snell, S, B., G. (2013). Snell, S. and Bohlander, G. *Managing Human Resources*. 16th edn. South Western: Cengage Learning.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1), 1-15
- Suryawan, I. K., & Mujiati, N. W. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budiguna Sanatana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(11), 3230-3244.
- Suwarto, S. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Tapia, M. (2001). *Measuring emotional intelligence*. *Psychological Reports*, 88(2), 353–364.
- Winarni, D. S., Malini, H., Shalahuddin, I. D. A., & Sulistiowati. (2023). *The effect of work environment and emotional intelligence on affective commitment on millennial generation with job satisfaction as mediating variable*. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3149–3162.