



Pengaruh *Protégé Career Optimism, Mentoring Relationship, Self-Efficacy, dan Emotional Intelligence* terhadap *Oganizational Commitment* pada karyawan Minimarket di Jakarta Selatan

Aziza Idris Kurniawan¹, Rininta Andriani Kanissa², Netania Emilisa³, Desak Gede Mahira Putri⁴

^{1,2,3}Universitas Trisakti

Received: 24 Juli 2023
Revised: 31 Juli 2023
Accepted: 3 Agustus 2023

Abstract

This study aims to analyze the influence of Protégé Career Optimism, Mentoring Relationship, Self-Efficacy, and Emotional Intelligence on Organizational Commitment. The research was conducted using a quantitative approach and survey method by taking samples from employees at several Minimarkets in Jalan South Jakarta. Data were analyzed using multiple regression analysis techniques. Collected a sampel of 229. The results showed that Protégé Career Optimism, Mentoring Relationship, significantly influenced Organizational Commitment. However, Self-Efficacy, and Emotional Intelligence do not significantly affect Organizational Commitment. These findings suggest that employees who have high levels of Protégé Career Optimism, strong Mentoring Relationship, high Self-Efficacy, and good Emotional Intelligence tend to have a higher commitment to the organization where they work. This research provides practical implications for companies in increasing employee commitment. Company management can pay attention to the factors that influence employee commitment. By improving these factors, companies can increase employee commitment and reduce turnover rates. This research also makes a theoretical contribution to the literature on organizations, as it reveals the importance of psychological factors in shaping employee commitment.

Keywords: *Protégé Career Optimism, Mentoring Relationship, Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Organizational Commitment*

(*) Corresponding Author: netania@trisakti.ac.id

How to Cite: Kurniawan A I, Kanissa R A, Emilisa N, & Putri D.G.H. (2023). Pengaruh Protégé Career Optimism, Mentoring Relationship, Self-Efficacy, Dan Emotional Intelligence Terhadap Oganizational Commitment Pada Karyawan Minimarket Di Jakarta Selatan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8232227>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat, sehingga perusahaan yang mengembangkan usahanya diharapkan dapat menjaga dan mempertahankan daya saingnya usahanya. Industri ritel Minimarket menjadi salah satu industri yang berkembang pesat di Indonesia, perkembangannya di dukung oleh besarnya kontribusi industri ritel ini. Minimarket adalah sebuah toko kecil yang menjual berbagai mana barang seperti minuman, makanan, dan lain sebagainya. Berbeda dengan supermarket dan toko kelontong, Minimarket sendiri biasanya memiliki tipe dan ukuran toko yang serupa. Lokasi Minimarket sendiri biasanya berada di area pinggir jalan raya. Apalagi mengingat adanya COVID-19 yang sempat menghambat pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Bangkitnya perekonomian di Indonesia juga meningkatkan tingginya daya beli masyarakat. Kehadiran



Minimarket berskala nasional seperti Alfamart dan Indomart menunjukkan adanya peluang pasar yang baik dan siap untuk dikembangkan (Wahyuni, 2015).

Dilansir dari Databoks, 2021 Bahwa tercatat pertumbuhan Minimarket di Indonesia kian meningkat. Tingkatanya dari 26.102 gerai di 2015 menjadi 36.146 pada 2020. Pertumbuhan pesatnya merajalela seluruh wilayah membuat banyak toko kelontong siap siaga. Untuk mempertahankan posisi, tidak hanya strategi-strategi eksternal saja yang harus disusun namun perusahaan juga harus menyusun strategi internal untuk mempertahankan komitmen karyawannya. Industri ritel di Indonesia juga dihadapkan dengan berbagai tantangan, seperti yang tentu kita ketahui persaingan yang semakin ketat, perubahan teknologi, dan perubahan kebijakan pemerintah. Untuk menghadapi tantangan ini, *Organizational Commitment* menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya guna meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, *Protégé Career Optimism* juga penting dalam mengembangkan karir di industri ritel. *Protégé Career Optimism* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dan peluang untuk mengembangkan karir yang sukses.

Menurut Pandangan Pardo & Alfonso (2017), sukses atau gagalnya sebuah organisasi bergantung kepada individu di dalam organisasi tersebut. Banyak sekali orang bertahan dengan pekerjaannya karena mereka menyukai apa yang mereka lakukan atau memang tujuan dari organisasi tersebut selaras dengan tujuan mereka (Chanana & Sangeeta, 2021).

Oleh karena itu, banyak penelitian telah dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai pengaruh pada komitmen karyawan adalah *Protégé Career Optimism*, *Mentoring Relationship*, *Self-Efficacy*, dan *Emotional Intelligence*.

Mentoring Relationship sendiri di definisikan sebagai interaksi yang baik antara senior atau leader kepada junior atau karyawan kurang berpengalaman. *Mentoring Relationship* membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan tempat kerja (Gong et al., 2022). Meskipun begitu, Mentoring atau gaya kepemimpinan juga memiliki potensi besar untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap sebuah organisasi (Emilisa et al., 2022).

Sementara, *Protégé Career Optimism* mengacu pada keyakinan protege (bawahan) tentang kesuksesan dan kemajuan karir mereka di masa depan, sementara *Mentoring Relationship* mengacu pada hubungan mentoring antara protege dan mentor (atasan atau sesama karyawan yang lebih berpengalaman). *Self-Efficacy* mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk

melakukan tugas-tugas tertentu, sedangkan *Emotional Intelligence* mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat di objek penelitian, yaitu penelitian sebelumnya menjadikan karyawan dari berbagai organisasi di Kosovo sebagai respondennya, namun pada penelitian ini peneliti menjadikan karyawan Minimarket di Jakarta Selatan sebagai respondennya. Kemudian perbedaan berikutnya terdapat pada variabel penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya diteliti pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Commitment*.

Pada penelitian kali ini, Penelitian dilakukan untuk menguji pada karyawan Minimarket di Jakarta Selatan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan dan memperbaiki kinerja organisasi. Maka berdasarkan uraian latar belakang tersebut, untuk mengidentifikasi apakah faktor-faktor ini mempengaruhi tingkat komitmen karyawan dan bagaimana implikasinya dalam manajemen sumber daya manusia. Maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *Protégé Career Optimism*, *Mentoring Relationship*, *Self-Efficacy*, dan *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Minimarket di Jakarta Selatan”.

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari dilakukannya Penelitian ini sebagai adalah Untuk menganalisa *Protégé Career Optimism*, *Mentoring Relationship*, *Self-Efficacy*, *Emotional Intelligence*, dan *Organizational Commitment* pada karyawan Minimarket di Jakarta Selatan. Untuk menganalisa pengaruh *Protégé Career Optimism* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Minimarket di Jakarta Selatan. Untuk menganalisa pengaruh *Mentoring Relationship* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Minimarket di Jakarta Selatan. Untuk menganalisa pengaruh *Self-Efficacy* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Minimarket di Jakarta Selatan. Dan Untuk menganalisa pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Minimarket di Jakarta Selatan

LANDASAN TEORI

1) *Protégé Career Optimism*

Protégé sendiri merupakan istilah yang berasal dari Bahasa Prancis. Arti sebenarnya adalah mengenai anak didik yang mendapatkan arahan dan di promosikan oleh orang yang lebih berpengalaman dan berpengaruh (L & James, 2017). Biasanya, keberadaan *Protégé Career Optimism* ini didukung oleh adanya hubungan yang terjalin antara mentor dan karyawan. Adanya optimisi dalam berkarir tentu akan menimbulkan dampak positif yang akan membantu

meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja. *Career Optimism* sendiri di definisikan sebagai harapan seseorang untuk menghasilkan kinerja terbaik atau untuk menekankan aspek yang paling positif dari pengembangan masa depan (Rottinghaus et al., 2005).

2) *Mentoring Relationship*

Mentoring adalah hubungan yang membantu terbentuknya sebuah ikatan proses pembelajaran dan pengalaman yang terjadi melalui analisis, pengujian, peninjauan kembali dan refleksi dari situasi, masalah, kesalahan dan keberhasilan. Mentoring juga merupakan cara untuk membantu mentee membangun rasa percaya diri dan mengembangkan kemandirian, kemandirian dan kedewasaan (Darungan, 2021). Menurut Hendriks, (2020), *Mentoring Relationship* merupakan hubungan antara dua pihak yaitu mentor dan protégé. Jika Sebuah mentoring dikelola dengan benar, maka akan membawa hasil yang baik. Hal tersebut dapat membantu anggota untuk mengembangkan karakter, kompetensi, dan kemampuan mereka.

3) *Self-Efficacy*

Menurut Lianto, (2019) Konsep dasar dari *Self-Efficacy* adalah teori kognitif sosial yang dapat menciptakan lingkaran positif terhadap orang-orang yang merasa yakin pada diri mereka sendiri, hal ini akan membuat seorang individu menjadi lebih engaged dalam tugasnya dan akan meningkatkan commitment kerja mereka. Pendapat lain mendefinisikan *Self-Efficacy* ini sebagai keyakinan yang dapat mendorong dan mengarahkan seorang individu dalam mengatasi sebuah situasi dan memberikan sikap yang positif pada situasi tersebut (Hamdi & Abadi, 2014).

4) *Emotional Intelligence*

Pendapat dari dari Prentice, (2019) menemukan bahwa *Emotional Intelligence* telah banyak dibahas oleh banyak peneliti dan ditemukan sebagai suatu hal yang mempengaruhi kinerja pribadi dan hasil terkait pekerjaan. Menurut Kutoarjo, (2018) *Emotional Intelligence* adalah kemampuan seorang individu dalam melakukan organisasi yang kemudian perilakunya dipengaruhi oleh *Emotional Intelligence*. Terdapat dampak yang dihasilkan juga meningkatkan komunikasi interpersonal, membantu memfasilitasi penyelesaian sebuah konflik yang konstruktif dan mengembangkan budaya profesionalisme. Roth et al., (2018).

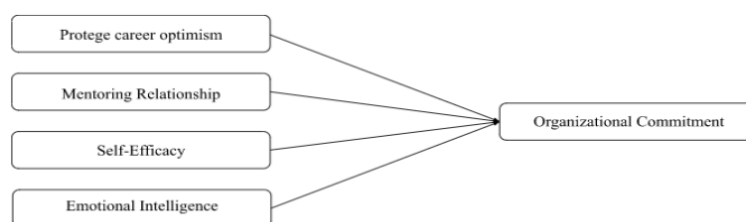
5) *Organizational Commitment*

Kunci keberhasilan sebuah organisasi bergantung kepada anggotanya, disini *Organizational Commitment* sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi (Sjahrudin et al., 2013). Pendapat dari Gong et al., (2022) mengemukakan bahwa *Organizational Commitment* adalah sebuah pengakuan dan kepercayaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi tempat dia bekerja.

RERANGKA KONSEPTUAL

Dalam mempertahankan usaha, karyawan perlu pelatihan, dukungan, dan motivasi. *Protégé Career Optimism*, *Mentoring Relationship*, *Self-Efficacy*, dan *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*. Perilaku positif meningkatkan *Organizational Commitment*, sedangkan perilaku negatif meningkatkan niat untuk berpindah pekerjaan.

Dari Uraian diatas, dapat digambarkan ada pengaruh *Protégé Career Optimism*, *Mentoring Relationship*, *Self-Efficacy*, dan *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment* dapat dilihat sebagai Berikut :



Gambar 1. Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESA

1) *Protégé Career Optimism* terhadap *Organizational Commitment*

Adanya *Protégé Career Optimism* ini membantu meningkatkan performa karyawan serta meningkatkan juga adanya kreativitas serta ide-ide inovasi yang sangat diperlukan terutama di bidang-bidang kerja yang kompetitif. Berdasarkan pembahasan di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Protégé Career Optimism* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

2) *Mentoring Relationship* terhadap *Organizational Commitment* *Mentoring Relationship*,

Hubungan baik antara mentor dan protege memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Hubungan mentoring yang baik dapat membantu seorang protege untuk semakin berkembang. Ini akan membuat protege lebih nyaman, senang dan yakin atas pekerjaan mereka. Berdasarkan pembahasan di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Mentoring Relationship* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

3) *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Commitment*

Individu yang memiliki rasa *Self-Efficacy* akan lebih melibatkan dirinya dalam banyak tugas dan berkomitmen atas apa yang mereka kerjakan . Berdasarkan pembahasan di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

4) *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment*

Pengelolaan emosional ini tidak hanya berdampak pada Kesehatan mental karyawan, namun juga akan memberikan energi positif pada lingkungan kerja dan kemudian meningkatkan keyakinan komitmen untuk terus bekerja di suatu organisasi. Berdasarkan pembahasan di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :
H4 : *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dilakukan dengan cara Uji hipotesis untuk membuktikan pengaruh (uji hipotesis) *Protégé Career Optimism*, *Mentoring Relationship*, *Self-Efficacy*, dan *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment*. Digunakannya studi Korelasional untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang berhubungan dengan masalah. Data yang digunakan adalah data cross-sectional karena hanya dikumpulkan satu kali Suatu periode waktu dimana unit analisisnya adalah individu yang merupakan karyawan dari Minimarket di Jakarta Selatan. Setting penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Noncontrived settings dimana penelitian ini dilakukan secara umum dan tidak membutuhkan tempat.

Variabel dan pengukuran

Definisi dari variabel adalah sesuatu yang dapat memberikan artian yang bervariasi dan bahkan berbeda. Variabel memberikan nilai yang berbeda bagi suatu objek yang sama maupun objek yang berbeda. Dalam penelitian ni, digunakan 5 variabel, yaitu *Protégé Career Optimism*, *Mentoring Relationship*, *Self-Efficacy*, dan *Emotional Intelligence* sebagai variabel bebas (Independen Variabel), dan *Organizational Commitment* sebagai variabel terikat (Dependen Variabel)

Prosedur Pengumpulan Data

Adapun sumber data yang digunakan di peroleh dari Kuesioner dan Studi Pustaka. Kuesioner dengan Indikator pernyataan pada kuesioner meliputi data responden serta pernyataan mengenai hubungan pengaruh antara variabel. Tinjauan literatur dilakukan dengan menggunakan informasi dari buku, literatur, artikel, internet dan studi sebelumnya.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling, teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk penelitian kuantitatif atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel akan dilakukan dengan penyebaran kuesioner ke berbagai jenis minimarket yang ada di Jakarta Selatan. Penelitian ini mentargetkan karyawan minimarket sebagai unit analisis.

Menurut Hair et al., (2010) saat melakukan pengumpulan sampel, minimum jumlah sampel yang dapat digunakan adalah 5 kali dari jumlah item pertanyaan atau

maksimal 10 kali dari jumlah item pertanyaan. Penelitian ini mencakup 45 item pertanyaan. Untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus: Ukuran sampel = jumlah pertanyaan x (5 atau 10). Ukuran sampel minimal = $45 \times 5 = 224$ dan Ukuran sampel maksimal = $45 \times 10 = 450$ Berdasarkan penjelasan di atas, jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah 224 responden, dan jumlah sampel maksimum adalah 450 responden.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Demikianpun alat statistic yang digunakan dalam pengujian validitas di penelitian ini adalah factor loading. Terdapat Factor Loading yang menentukan validitas sampel. Angka 0,40 digunakan sebagai ambang batas karena sampel terdiri dari 229 responden, dadapat dijelaskan sebagai berikut: Jika nilai Factor Loading $\geq 0,40$, maka item pernyataan dianggap valid. Jika nilai Factor Loading $< 0,40$, maka item pernyataan dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Alat analisis yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah Coefficient Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan mengenai reabilitas atau tidaknya suatu indikator didasarkan pada kriteria berikut: Jika nilai Coefficient Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, artinya pernyataan yang digunakan terbukti konsisten atau dapat diandalkan (reliable). Jika nilai Coefficient Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka pernyataan yang digunakan terbukti tidak konsisten atau tidak dapat diandalkan (unreliable).

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini Metode analisi yang digunakan akan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian. Menganalisa seluruh variabel menggunakan statistic deskriptif dengan bentuk rata-rata menggunakan software SPSS.

DESKRIPSI DATA

1) Lama Bekerja

Mayoritas karyawan (80,8%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 2 tahun. Sebanyak 17,5% karyawan memiliki pengalaman kerja antara 3 hingga 5 tahun, sedangkan hanya 1,7% karyawan memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun.

2) Usia

Mayoritas responden berada dalam rentang usia 17-25 tahun, sementara jumlah responden yang lebih tua cenderung lebih sedikit. Karyawan dengan rentan umur 17 - 25 memiliki fleksibilitas waktu yang lebih baik dibanding karyawan dengan umur yang lebih tua. Hal ini dapat membantu jenjang karir karyawan dengan menyesuaikan diri dengan jam operasional kerja.

3) Jenjang pendidikan

Mayoritas karyawan (94,4%) memiliki pendidikan SMA. Sebanyak 5,6% karyawan memiliki pendidikan S1, sedangkan tidak ada karyawan yang memiliki pendidikan SD, SMP, atau S2.

HASIL UJI HIPOTESIS

Tujuan dari Uji Hipotesis ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini adalah analisis regresi linear sederhana.

- Jika nilai $p\text{-value} < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel yang diuji.
- Jika nilai $p\text{-value} > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

Hipotesis 1: Analisis pengaruh *Protégé Career Optimism* terhadap *Organizational Commitment*

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif *Protégé Career Optimism* terhadap *Organizational Commitment*

H_{a1} : Terdapat pengaruh positif *Protégé Career Optimism* terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis	Unstandardized B	Sig.	Keputusan
<i>Protégé Career Optimism</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.299	0.000	H_{a1} didukung

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesa

Dari hasil data yang telah di olah, 0.299 yang artinya *Protégé Career Optimism* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Semakin tinggi *Protégé Career Optimism*, maka akan semakin baik *Organizational Commitment*.

Dengan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak sehingga secara statistik terbukti adanya pengaruh positif dari *Protégé Career Optimism* terhadap *Organizational Commitment* secara signifikan.

Hipotesis 2: Analisis pengaruh *Mentoring Relationship* terhadap *Organizational Commitment*

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif *Mentoring Relationship* terhadap *Organizational Commitment*

H_{a2} : Terdapat pengaruh positif *Mentoring Relationship* terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis	Unstandardized B	Sig.	Keputusan
<i>Mentoring Relationship</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.79	0.123	H_{a2} Tidak Didukung

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesa

Dari hasil data yang telah di olah, 0.79 yang artinya *Mentoring Relationship* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Semakin tinggi *Mentoring Relationship*, maka akan semakin baik *Organizational Commitment*.

Dengan nilai sig sebesar $0.123 > 0.05$ maka H_0 diterima sehingga secara statistik tidak ada pengaruh *Mentoring Relationship* terhadap *Organizational Commitment* secara tidak signifikan.

Hipotesis 3: Analisis pengaruh Self-Efficacy terhadap Organizational Commitment

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh positif *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Commitment*

H_{a3} : Terdapat pengaruh positif *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis	Unstandardized B	Sig.	Keputusan
<i>Self-Efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.093	0.159	H_{a3} Tidak Didukung

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesa

Dari hasil data yang telah di olah, 0.093 yang artinya *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Semakin tinggi *Self-Efficacy*, maka akan semakin baik *Organizational Commitment*.

Dengan nilai sig sebesar $0.159 > 0.05$ maka H_0 diterima sehingga secara statistik tidak ada pengaruh *Mentoring Relationship* terhadap *Organizational Commitment* secara tidak signifikan.

Hipotesis 4: Analisis pengaruh Emotional Intelligence terhadap Organizational Commitment

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh positif *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment*

H_{a4} : Terdapat pengaruh positif *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis	Unstandardized B	Sig.	Keputusan
<i>Emotional Intelligence</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.424	0.000	H_{a4} Didukung

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesa

Dari hasil data yang telah di olah, 0.424 yang artinya *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Semakin tinggi *Emotional Intelligence*, maka akan semakin baik *Organizational Commitment*.

Dengan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak sehingga secara statistik terbukti adanya pengaruh positif dari *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Commitment* secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini yang menguji hubungan antara *Protégé Career Optimism*, *Mentoring Relationship*, *Self-Efficacy*, *Emotional Intelligence*, dan *Organizational Commitment*, ditemukan beberapa temuan penting.

- 1) *Protégé Career Optimism* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki sikap optimis terhadap perkembangan karir mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, perusahaan dapat memperhatikan dan mendukung pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasional.
- 2) *Mentoring Relationship* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Commitment* dalam konteks penelitian ini. Meskipun *Mentoring Relationship* secara umum dianggap sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasional, temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan ini dalam lingkungan kerja minimarket di Jakarta Selatan.
- 3) *Self-Efficacy* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Commitment* dalam penelitian ini. Meskipun *Self-Efficacy* merupakan faktor yang penting dalam membentuk keyakinan individu terhadap kemampuan diri, temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi komitmen organisasional karyawan minimarket di Jakarta Selatan.
- 4) *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Individu yang memiliki tingkat *Emotional Intelligence* yang lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengembangkan program pengembangan emosi untuk meningkatkan *Emotional Intelligence* karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada komitmen organisasional.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Commitment* dalam konteks karyawan minimarket di Jakarta Selatan. *Protégé Career Optimism* dan *Emotional Intelligence* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Commitment*, sementara *Mentoring Relationship* dan *Self-Efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan minimarket dalam mengembangkan strategi dan kebijakan untuk meningkatkan komitmen karyawan dan memperkuat ikatan mereka dengan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ametepe, P. K., & Otuaga, E. U. (2023). *The moderating role of workplace ostracism between employee training , employee participation and Organizational Commitment among bank employees*. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-11-2022-0249>
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2020). *Linking Protean Career Orientation with Career Optimism : Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators*. 1–13. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Darungan, T. S. (2021). *Mentoring: Apa Dan Bagaimana Agar Menjadi Efektif*. *Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan-Fakultas Kedokteran*

- Universitas Islam Sumatera Utara*, 20(2), 150–158.
- Data, C. (2023). *Indonesia Pertumbuhan Penjualan Ritel*.
- Databoks. (2021). Jumlah Gerai Minimarket Meningkat 39% pada 2020. 2021. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/25/jumlah-gerai-minimarket-meningkat-39-pada-2020>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(January), 0–1. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Gong, Z., Van Swol, L. M., & Wang, X. (2022). Study on the Relationship between Nurses' Mentoring Relationship and Organizational Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013362>
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis : A Global Perspective* (7th ed.). Pearson.
- Hu, C., Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2011). Measurement invariance in mentoring research : A cross-cultural examination across Taiwan and the U . S . *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 274–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.003>
- L, B., & James, L. (2017). Facilitating Protégé Career Development through Roles of Mentors in Software Companies. *Ushus - Journal of Business Management*,
- Lianto. (2019). *Self-Efficacy : A brief literature review*. 15, 55–61.
- Roth, C. G., Eldin, K. W., Padmanabhan, V., Ellen, M., Roth, C. G., Eldin, K. W., Padmanabhan, V., & Ellen, M. (2018). Twelve tips for the introduction of *Emotional Intelligence* in medical education. *Medical Teacher*, 0(0), 1–4. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1481499>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Sjahruddin, H., Armanu, Sudiro, A., & Normijati. (2013). *Organizational Justice , Organizational Commitment and Trust in Manager as predictor of Organizational Citizenship Behavior*. 2000, 133–141.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*.
- Wahyuni, N. D. (2015). *Adanya Minimarket Jadi Bukti Kemajuan Sebuah Daerah*. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2374967/adanya-minimarket-jadi-bukti-kemajuan-sebuah-daerah>
- Yudhaputri, E. A. E., & Netania; Lunarindiah, G. (2021). Differences between Generation X and Generation Y in Job Involvement and Commitment : A Study in Event Organizer Companies. *Review of Integrative Business & Economics*, 10(3), 146–159.