

# Pengaruh *Mental Toughness* dan *Cultural Intelligence* yang di Mediasi oleh *Organizational Commitment* terhadap *Learning Goal Orientation* pada Pegawai yang Bekerja secara *Shifting* di Pabrik

Zahira Rabinawal Irsaputri<sup>1</sup> , Netania Emilisa<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, 11440, Indonesia

 [zahira022002000016@std.trisakti.ac.id](mailto:zahira022002000016@std.trisakti.ac.id)

 <https://doi.org/10.30601/humaniora.v%vi%i.5732>

Published by Universitas Abulyatama

## Artikel Info

Submitted:

20-09-2024

Revised:

20-10-2024

Accepted:

22-10-2024

Online first :

22-10-2024

## Abstract

This research aims to analyze mental toughness, cultural intelligence, organizational commitment, and learning goal orientation in shift workers at the Toyota Karawang factory. The method is quantitative with hypothesis testing, treating mental toughness and cultural intelligence as independent variables, organizational commitment as a connecting variable, and learning goal orientation as the dependent variable. Data was collected through a questionnaire with purposive sampling among Toyota Karawang workers. Minimum sample of 155 respondents. This research has the potential to contribute to the understanding of variable relationships in the Toyota Karawang factory work environment. The results of hypothesis testing show that Mental Toughness has a significant positive impact on Learning Goal Orientation, while Cultural Intelligence has a significant negative impact, and Organizational Commitment has a significant positive impact. However, Mental Toughness does not have a significant impact on Organizational Performance. Cultural Intelligence also has a significant negative impact on Organizational Commitment. Furthermore, no significant impact was found between Mental Toughness or Cultural Intelligence on Learning Goal Orientation which was mediated by Organizational Commitment. A study of shift workers at Toyota Karawang found that the average score for Mental Toughness, Cultural Intelligence, Organizational Commitment, and Learning Goal Orientation was around

**Keywords:** Budge Mental Toughness, Cultural Intelligence, Organizational Commitment, Learning Goal Orientation

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis mental toughness, cultural intelligence, organizational commitment, dan learning goal orientation pada pekerja shift di pabrik Toyota Karawang. Metodenya adalah kuantitatif dengan uji hipotesis, memperlakukan mental toughness dan cultural intelligence sebagai variabel bebas, organizational commitment sebagai variabel penghubung, dan learning goal orientation sebagai variabel terikat. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan purposive sampling pada pekerja Toyota Karawang. Sampel minimal 155 responden. Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi pada pemahaman hubungan variabel di lingkungan kerja pabrik Toyota Karawang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Mental Toughness memiliki dampak positif yang signifikan pada Learning Goal Orientation, sementara Cultural Intelligence memiliki dampak negatif yang signifikan, dan Organizational Commitment memiliki dampak positif yang signifikan. Namun, Mental Toughness tidak memiliki dampak signifikan pada Organizational Performance. Cultural Intelligence juga memiliki dampak negatif yang signifikan pada Organizational Commitment. Selanjutnya, tidak ditemukan dampak signifikan antara Mental Toughness atau Cultural Intelligence pada Learning Goal Orientation yang dimediasi oleh Organizational Commitment. Studi pada pekerja shift di Toyota Karawang menemukan bahwa rata-rata nilai Mental Toughness, Cultural Intelligence, Organizational Commitment, dan Learning Goal Orientation adalah sekitar

**Kata kunci:** Mental Toughness, Cultural Intelligence, Organizational Commitment, Learning Goal Orientation



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

*Shift* kerja merupakan polawaktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja *shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik (Ratih et al., 2020)

Menurut (Sudrajat et al., 2023), menjadwalkan *shift* kerja diterapkan dengan maksud untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian target selama jam kerja. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003, standar jam kerja adalah 7 jam per hari dan 40 jam per minggu bagi karyawan yang bekerja selama 6 hari dalam seminggu. Sementara itu, bagi karyawan yang bekerja selama 5 hari dalam seminggu, mereka diwajibkan untuk bekerja selama 8 jam per

*Learning goal orientation* mengacu pada keinginan anggota perusahaan untuk mengembangkan keterampilan baru, memperoleh kemampuan, dan menguasai situasi baru, penelitian yang ada menunjukkan bahwa *Learning Goal Orientation* meningkatkan upaya individu, efikasi diri, dan hasil kinerja di antara anggota perusahaan (Kang et al., 2019). Dukungan perusahaan, fasilitas, pelatihan, serta pengembangan keahlian menjadi krusial. Cultural intelligence dan mental toughness mungkin memainkan peran penting dalam meningkatkan keahlian pegawai yang bekerja dengan sistem *shift*.

*Organizational Commitment* mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi, rasa tanggung jawab mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, dan niat mereka untuk tetap berada di perusahaan (Loan, 2020). Studi ini fokus pada pegawai *shift* untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan keahlian dalam menghadapi tuntutan ganda pekerjaan dan keahlian.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menyelidiki pengaruh *mental toughness* terhadap *cultural intelligence* pegawai yang bekerja *shifting*. Itu juga akan menyelidiki apakah *organizational commitment* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang komponen yang memengaruhi peningkatan keahlian pegawai. Ini akan membantu perusahaan dan pegawai dalam meningkatkan keahlian walaupun bekerja secara *shifting*.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Mental Toughness*

Menurut (Lee & Kim, 2023), *Mental Toughness* adalah kombinasi dari tantangan, kendali, komitmen, dan kepercayaan diri. Perlu dicatat, kepercayaan diri merupakan faktor yang tidak ada dalam penelitian sebelumnya. *Mental Toughness* dapat diukur melalui konsistensi, fokus, kepercayaan diri, dan pengendalian diri individu, terutama dalam situasi yang menekan. Ini melibatkan keseimbangan emosional dan kemampuan untuk berkinerja optimal saat dihadapkan pada situasi yang menantang (Jones et al., 2002).

*Mental Toughness* merupakan hal penting bagi pegawai yang bekerja dalam segala kondisi. Menurut penelitian oleh Nurfauziyah, Hambali, dan Rahmat (2023), atribut ketangguhan mental meliputi keyakinan diri, motivasi, dan fokus pada gaya hidup. Penelitian lain oleh Gucciardi (2017) menunjukkan bahwa ketangguhan mental juga mencakup kepercayaan diri, sikap teguh, ketahanan, dan kemampuan mengendalikan tekanan. Dalam situasi yang menantang, individu dengan ketangguhan mental akan tetap yakin, tegar, mampu mengatasi kesulitan, dan berkinerja baik.

### *Cultural Intelligence*

Pegawai di pabrik yang bekerja bergantian harus memiliki *culture intelligence* agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Organisasi tentu menyadari bahwa setiap karyawan mempunyai latar belakang budaya atau kultur yang berbeda. Interaksi dengan rekan kerja dari berbagai belahan dunia membuat pentingnya meningkatkan kecerdasan budaya. *Culture intelligence* memainkan peran kunci dalam menjelaskan variasi dalam kompetensi lintas budaya. Keterampilan berinteraksi antar budaya menjadi penting dalam tim yang terdiri dari individu dengan latar belakang dan keahlian yang beragam. *Culture intelligence* (CQ) merupakan dimensi tambahan yang memperkaya pemahaman terhadap kecerdasan dalam berbagai konteks (Van Dyne et al. 2012).

*Culture intelligence* hadir di dalam organisasi sebagai kemampuan yang dimiliki individu dalam memahami secara meluas, memiliki keyakinan dengan kemampuan yang dimiliki, memiliki ketertarikan dalam menghadapi pengalaman baru serta mampu menyesuaikan perilaku baik secara verbal maupun nonverbal dengan karakteristik multikultural untuk mencegah timbulnya hal-hal yang akan terjadi dalam situasi beragam latar budaya yang berbedabeda (Dahzuki et al., 2018).

### ***Organizational Commitment***

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana karyawan mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi bagian darinya (Lubis & Jaya, 2019). Komitmen organisasi mendorong upaya aktif untuk keberhasilan organisasi, bukan hanya loyalitas pasif (Hidayat, 2017). Karyawan yang memiliki komitmen kuat cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan memberikan kontribusi terbaiknya menurut Emilisa dan Kurniawan Aziza Idris (2023, 97).

Pritanadhira (2019) memperkenalkan teori komitmen organisasi Allen dan Meyer tahun 1990, yang mendefinisikannya sebagai kecenderungan untuk menjunjung keanggotaan dalam suatu organisasi sebagai suatu kewajiban. Komitmen ini menyangkut dimensi seperti keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, keterikatan emosional, keinginan untuk tetap menjadi anggota dengan tetap berpegang pada norma, dan menimbang untung dan rugi. Teori ini menyoroiti faktor-faktor yang membentuk komitmen organisasi dan memahami hubungan individu dengan organisasi melalui dimensi yang diusulkan ini.

Neale dan Northcraft (1991) yang dikutip dalam Lubis dan Jaya (2019) mengidentifikasi tiga faktor komitmen: pribadi (usia, posisi, disposisi), organisasi (desain pekerjaan, kepemimpinan), dan non-organisasi (alternatif). Menumbuhkan komitmen melibatkan memperjelas tujuan, mengkomunikasikan misi organisasi, dan memastikan keadilan.

Komitmen organisasi memiliki tiga indikator: komitmen afektif (emosional dan identifikasi), komitmen kelanjutan (biaya meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (kewajiban untuk tetap bekerja) menurut (Meyer and Allen 1997 dalam Darmawan 2019).

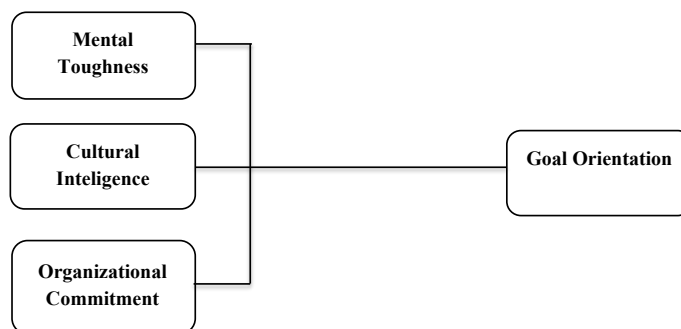
### ***Learning Goal Orientation***

*Goal orientation*, sebagaimana didefinisikan oleh (McCollum dan Kajs, 2007), (Kaplan & Maehr, 2007), (Midgley, 2000) mengacu pada tujuan perilaku yang membentuk pendekatan karyawan terhadap pekerjaan. Ini mencakup keyakinan tentang tujuan dan pentingnya tujuan, dan ini menjelaskan mengapa individu berusaha keras untuk mencapai prestasi. Setiap individu memiliki orientasi tujuan yang berbeda-beda, sehingga memengaruhi respons kognitif, afektif, dan perilaku di tempat kerja.

Menurut Midgley (2000), ada tiga jenis goal orientation yang meliputi: *Mastery goal orientation*, di mana individu ingin mengembangkan kompetensi dan pemahaman mereka. Fokusnya adalah pada tugas dan pembelajaran adaptif. *Performance approach orientation*, di mana individu berusaha untuk menunjukkan kompetensi dan keunggulan pribadi mereka. Perhatian

utama adalah pada diri sendiri dan pembelajaran adaptif atau maladaptif. *Performance avoid goal orientation*, di mana individu berusaha untuk menghindari penampilan yang menunjukkan ketidakmampuan. Fokusnya tetap pada diri sendiri dan pembelajaran yang maladaptif.

Maka, berdasarkan penjabaran atas masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, dirumuskan rerangka dan hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 1. Rerangka Pemikiran**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penulis menarik hipotesis penelitian yang bersifat sementara dalam memecahkan permasalahan tersebut sebagai berikut:

H1: *Mental Toughness* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Goal Orientation*

H2: *Cultural Intelligence* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Goal Orientation*

H3: *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Goal Orientation*.

H4: *Cultural Intelligence* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Commitment*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji hipotesis untuk menguji pengaruh antara mental toughness, cultural intelligence, organizational commitment, dan learning goal orientation. Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai variabel bebas (mental toughness dan cultural intelligence), variabel penghubung (organizational commitment), dan variabel terikat (learning goal orientation). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada pekerja di pabrik Toyota Karawang menggunakan teknik purposive sampling. Studi pustaka dilakukan untuk mendukung informasi dari berbagai sumber, termasuk literatur, artikel, dan studi sebelumnya. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menetapkan jumlah minimal responden sebanyak 155 dan maksimal 310, berdasarkan jumlah item pertanyaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form kepada responden, dan data yang terkumpul diolah menggunakan Google Drive. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memahami hubungan antar variabel tersebut dalam konteks lingkungan kerja pabrik Toyota Karawang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Mental Toughness***

Item	Factor loading	Keterangan
Dalam situasi yang penuh tekanan, saya dapat tetap fokus dan tenang.	0,520	Valid
Saya melihat sebuah kegagalan sebagai kekalahan daripada kesempatan untuk belajar	0,592	Valid
Dalam sebuah situasi yang stress atau frustasi, saya mampu mengontrol emosi.	0,547	Valid
Saya tidak yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan saya ketika ada hambatan.	0,757	Valid
Ketika saya sedang tidak bersemangat, saya masih dapat memotivasi diri sendiri.	0,759	Valid
Saya biasanya melihat setiap tantangan bukanlah kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.	0,742	Valid
Saya tidak memiliki semangat dan tekad yang kuat untuk mencapai sebuah tujuan.	0,742	Valid
Saya cenderung memiliki tingkat daya tahan yang tinggi dalam menghadapi situasi sulit atau tugas yang membutuhkan usaha ekstra.	0,556	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan data

Dari analisis pada tabel 1, terlihat bahwa uji validitas dilakukan terhadap variabel *mental toughness*. Semua indikator memiliki Factor Loading  $\geq 0,45$ . Oleh karena itu, semua item pernyataan dapat dianggap valid atau dapat diukur.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Cultural Intelligence***

Item	Factor loading	Keterangan
Sebelum berinteraksi dengan orang lain, saya tidak selalu mencari tahu mengenai budaya mereka.	0,462	Valid

Ketika saya berada di lingkungan budaya yang berbeda, saya selalu berusaha memahami budaya yang ada.	0,627	Valid
Berbicara tentang perbedaan budaya dan mengajukan pertanyaan untuk memahami perspektif orang lain membuat saya merasa nyaman.	0,572	Valid
Saya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan bahasa dan cara saya berbicara agar sesuai dengan budaya orang lain.	0,468	Valid
Saya sulit menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya di lingkungan atau situasi baru.	0,730	Valid
Saya tidak dapat berperilaku dengan baik saat berinteraksi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda.	0,741	Valid
Saya menyadari stereotip budaya saya dan berusaha untuk menghindari prasangka saat berinteraksi dengan orang-orang dari budaya lain.	0,106	Tidak Valid
Saya tidak merasa nyaman mengambil bagian dalam upacara atau tradisi budaya yang berbeda.	0,442	Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan data

Dari analisis pada tabel 2, terlihat bahwa uji validitas dilakukan terhadap variabel *Cultural Intelligence*. Namun, hanya 6 indikator yang memiliki Factor Loading  $\geq 0,45$ . Oleh karena itu, item pernyataan yang tidak valid akan dikeluarkan. Lalu dilanjutkan dicari Factor Loading untuk item pernyataan yang valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Organizational Commitment***

Item	Factor loading	Keterangan
Saya dengan senang hati akan melakukan lebih banyak upaya untuk membantu organisasi berkembang.	0,812	Valid
Saya bangga menjadi bagian dari sebuah organisasi.	0,834	Valid
Menurut pendapat saya, dengan mengikuti sebuah organisasi menjadi sebuah kesempatan yang besar dalam berkembangnya karir.	0,792	Valid
Saya tidak merasa memiliki hubungan yang kuat dengan rekan-rekan di dalam organisasi.	0,602	Valid
Saya percaya bahwa saya akan tetap bekerja di sebuah organisasi dalam jangka waktu yang panjang.	0,722	Valid
Saya rasa, organisasi yang saya ikuti ini tidak memperlakukan karyawan dengan adil.	0,674	Valid
Menurut saya, organisasi ini tidak menghargai seluruh hasil kerja yang telah saya lakukan.	0,558	Valid
Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari organisasi yang saya ikuti.	0,797	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan data



Dari analisis pada tabel 3, terlihat bahwa uji validitas dilakukan terhadap variabel *Organizational Commitment*. Semua indikator pernyataan memiliki *Factor Loading*  $\geq 0,45$ . Oleh karena itu, 8 item pernyataan tersebut dapat dianggap valid atau dapat diukur.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Organizational Commitment***

Item	Factor loading	Keterangan
Saya selalu mencoba untuk memahami konsep-konsep baru saat belajar.	0,615	Valid
Saya tidak berusaha untuk memperluas pemahaman saya tentang materi pembelajaran.	0,687	Valid
Mengembangkan pengetahuan saya bukan tujuan utama saya dalam belajar.	0,787	Tidak Valid
Ketika saya berhasil memahami konsep yang awalnya terlihat sulit, saya merasa puas.	0,601	Valid
Saya tidak selalu mencari cara untuk memperluas pengetahuan.	0,835	Valid
Saya tidak selalu mencari cara untuk belajar lebih banyak, karena belajar adalah proses yang berkelanjutan.	0,802	Valid
Saya selalu mencoba untuk memahami konsep-konsep baru saat belajar.	0,615	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan data

Dari analisis pada tabel 4, terlihat bahwa uji validitas dilakukan terhadap variabel *Learning Goal Orientation*. Semua indikator yang memiliki factor loading  $\geq 0,45$ . Oleh karena itu, 6 item pernyataan tersebut dapat dianggap valid atau dapat diukur.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Ket.
<i>Mental Toughness</i>	8	0,658	Reliabel
<i>Cultural Intelligence</i>	6	0,675	Reliabel
<i>Organization Commitment</i>	8	0,691	Reliabel
<i>Learning Goal Orientation</i>	6	0,709	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan data

Dari tabel 5 yang disajikan, terlihat bahwa *Coefficient Cronbach's Alpha* telah digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen yang terkait dengan variabel *mental toughness*, *cultural intelligence*, *organizational commitment*, dan juga *learning goal orientation*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* yang melebihi



0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang ada dalam variabel penelitian dapat diandalkan (reliabel).

### Hasil Uji Goodness of Fit

**Tabel 6. Hasil Uji Goodness of Fit**

<i>Goodness Of Fit Index</i>	<i>Criteria (Cut-off Value)</i>	Hasil	Kesimpulan
<i>X<sup>2</sup> -Chi-square</i>	Diharapkan kecil	1035,48	<i>Goodness of Fit</i>
<i>Significance probability</i>	≥ 0,05	0,000	<i>Poor of Fit</i>
<b>RMSEA</b>	≤ 0,08	0,113	<i>Poor of Fit</i>
<b>NFI</b>	≥ 0,90	0,602	<i>Poor of Fit</i>
<b>RFI</b>	≥ 0,90	0,627	<i>Poor of Fit</i>
<b>TLI</b>	≥ 0,90	0,659	<i>Poor of Fit</i>
<b>CFI</b>	≥ 0,90	0,516	<i>Poor of Fit</i>
<b>GFI</b>	≥ 0,90	0,603	<i>Poor of Fit</i>
<b>AGFI</b>	≤ GFI	0,531	<i>Goodness of Fit</i>

Sumber: Data diolah menggunakan SEM AMOS

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa secara menyeluruh dari indikator-indikator pengujian Goodness of Fit sudah dinyatakan baik artinya terdapat dua indikator dikatakan goodness of fit. Maka untuk selanjutnya, penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Mental Toughness***

Item	Mean
Dalam situasi yang penuh tekanan, saya dapat tetap fokus dan tenang.	<b>3,94</b>
Saya melihat sebuah kegagalan sebagai kekalahan daripada kesempatan untuk belajar	<b>2,23</b>
Dalam sebuah situasi yang stress atau frustasi, saya mampu mengontrol emosi.	<b>3,94</b>
Saya tidak yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan saya ketika ada hambatan.	<b>2,13</b>
Ketika saya sedang tidak bersemangat, saya masih dapat memotivasi diri sendiri.	<b>4,16</b>
Saya biasanya melihat setiap tantangan bukanlah kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.	<b>2,11</b>
Saya tidak memiliki semangat dan tekad yang kuat untuk mencapai sebuah tujuan.	<b>1,79</b>
Saya cenderung memiliki tingkat daya tahan yang tinggi dalam menghadapi situasi sulit atau tugas yang membutuhkan usaha ekstra.	<b>4,00</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SEM AMOS

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,04, artinya *Mental Toughness* perusahaan tersebut tergolong tinggi. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,16 yang menunjukkan bahwa secara umum ketika karyawan sedang tidak bersemangat, karyawan masih dapat memotivasi diri sendiri.

**Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Cultural Intelligence***

Item	Mean
Sebelum berinteraksi dengan orang lain, saya tidak selalu mencari tahu mengenai budaya mereka.	3,00
Ketika saya berada di lingkungan budaya yang berbeda, saya selalu berusaha memahami budaya yang ada.	4,18
Berbicara tentang perbedaan budaya dan mengajukan pertanyaan untuk memahami perspektif orang lain membuat saya merasa nyaman.	3,96
Saya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan bahasa dan cara saya berbicara agar sesuai dengan budaya orang lain.	3,85
Saya sulit menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya di lingkungan atau situasi baru.	2,12
Saya tidak dapat berperilaku dengan baik saat berinteraksi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda.	1,99

Sumber: Data diolah menggunakan SEM AMOS

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,18, artinya perusahaan memiliki *Cultural Intelligence* tergolong tinggi. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,18 yang menunjukkan bahwa Ketika karyawan berada di lingkungan budaya yang berbeda, karyawan selalu berusaha memahami budaya yang ada.

**Tabel 9. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Organizational Commitment***

Item	Mean
Saya dengan senang hati akan melakukan lebih banyak upaya untuk membantu organisasi berkembang.	4,27
Saya bangga menjadi bagian dari sebuah organisasi.	4,20
Menurut pendapat saya, dengan mengikuti sebuah organisasi menjadi sebuah kesempatan yang besar dalam berkembangnya karir.	4,18
Saya tidak merasa memiliki hubungan yang kuat dengan rekan-rekan di dalam organisasi.	2,06
Saya percaya bahwa saya akan tetap bekerja di sebuah organisasi dalam jangka waktu yang panjang.	3,96
Saya rasa, organisasi yang saya ikuti ini tidak memperlakukan karyawan dengan adil.	1,98
Menurut saya, organisasi ini tidak menghargai seluruh hasil kerja yang telah saya lakukan.	2,03
Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari organisasi yang saya ikuti.	4,19

Sumber: Data diolah menggunakan SEM AMOS

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,36, artinya *Organizational Commitment* perusahaan tersebut tergolong tinggi. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,27 yang menunjukkan bahwa Perusahaan meningkatkan reputasi dalam menjaga standar lingkungan yang tinggi dan karyawan dengan senang hati akan melakukan lebih banyak upaya untuk membantu organisasi berkembang.

**Tabel 10. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Learning Goal Orientation***

Item	Mean
Saya selalu mencoba untuk memahami konsep-konsep baru saat belajar.	4,22
Saya tidak berusaha untuk memperluas pemahaman saya tentang materi pembelajaran.	2,04
Mengembangkan pengetahuan saya bukan tujuan utama saya dalam belajar.	2,09
Ketika saya berhasil memahami konsep yang awalnya terlihat sulit, saya merasa puas.	4,17
Saya tidak selalu mencari cara untuk memperluas pengetahuan.	1,96
Saya tidak selalu mencari cara untuk belajar lebih banyak, karena belajar adalah proses yang berkelanjutan.	2,06

Sumber: Data diolah menggunakan SEM AMOS

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 2,76, artinya *Learning Goal Orientation* karyawan terhadap perusahaan tersebut tergolong rendah. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,22 yang menunjukkan bahwa karyawan selalu mencoba untuk memahami konsep-konsep baru saat belajar.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Mental Toughness</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Learning Goal Orientation</i> .	0,419	0,016	Hipotesis diterima
<i>Cultural Intelligence</i> memiliki pengaruh terhadap <i>learning goal orientation</i>	-0,207	0,03	Hipotesis diterima
<i>Organizational commitment</i> memiliki pengaruh terhadap <i>learning goal orientation</i>	0,123	0,027	Hipotesis diterima
<i>mental toughness</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational commitment</i>	0,012	0,486	Hipotesis ditolak
<i>cultural intelligence</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational commitment</i>	-0,568	0,002	Hipotesis diterima
<i>mental toughness</i> memiliki pengaruh terhadap <i>learning goal orientation</i> yang dimediasi oleh <i>organizational commitment</i>	0,034	0,486	Hipotesis ditolak
<i>cultural intelligence</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>learning goal orientation</i> yang dimediasi oleh <i>organizational commitment</i>	-1,599	0,055	Hipotesis ditolak

Sumber: Data diolah menggunakan SEM AMOS

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Mental Toughness berpengaruh positif signifikan terhadap Learning Goal Orientation ( $p\text{-value}=0,016$ ). Sebaliknya, Cultural Intelligence memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Learning Goal Orientation ( $p\text{-value}=0,03$ ). Organizational Commitment berpengaruh positif signifikan terhadap Learning Goal Orientation ( $p\text{-value}=0,027$ ). Namun, Mental Toughness tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Performance ( $p\text{-value}=0,486$ ). Kesimpulannya, Mental Toughness, Cultural Intelligence, dan Organizational Commitment memengaruhi Learning Goal Orientation, tetapi Mental Toughness tidak memengaruhi Organizational Performance. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Cultural Intelligence memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Organizational Commitment ( $p\text{-value}=0,002$ ). Sebaliknya, Mental Toughness tidak berpengaruh signifikan terhadap Learning Goal Orientation yang dimediasi oleh Organizational Commitment ( $p\text{-value}=0,486$ ). Begitu pula, Cultural Intelligence tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Learning Goal Orientation yang dimediasi oleh Organizational Commitment ( $p\text{-value}=0,055$ ). Kesimpulannya, Cultural Intelligence berpengaruh negatif terhadap Organizational Commitment, sementara Mental Toughness tidak berpengaruh signifikan terhadap Learning Goal Orientation yang dimediasi oleh Organizational Commitment.

## **KESIMPULAN**

Studi pada pekerja shift di Toyota Karawang menemukan temuan penting: nilai rata-rata mental toughness, cultural intelligence, organizational commitment, dan learning goal orientation sekitar 3. Mental toughness berhubungan positif dengan learning goal orientation, sementara cultural intelligence berkorelasi negatif. Organizational commitment berpengaruh positif terhadap learning goal orientation. Namun, mental toughness tidak berdampak langsung pada organizational commitment. Cultural intelligence juga memiliki dampak negatif pada organizational commitment. Tidak ada hubungan langsung antara mental toughness atau cultural intelligence dengan learning goal orientation dan organizational commitment sebagai mediasi.

## **SARAN**

Saran penelitian berikutnya mencakup perluasan sampel dan penambahan variabel. Disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam industri, serta memasukkan

variabel seperti kepuasan kerja dan motivasi untuk mendalami hubungan antar variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almazrouei, M. A., Dror, I. E., & Morgan, R. M. (2023). The possible impact of stress on forensic decision-making: An exploratory study. *Forensic Science International: Mind and Law*, 4. <https://doi.org/10.1016/j.fsimpl.2023.100125>
- Azad, R. V., Mirghaed, A. A., & Riahinia, N. (2022). The relationship between cultural intelligence and organizational commitment of librarian (case study of faculty libraries of Tehran University of Medical Sciences and Health Services). <https://www.researchgate.net/publication/364262135>
- Darmawan, A. 2019. *Pedoman Praktis Utmbuh Kembang Anak (Usia 0-72 Bulan)*. PT Penerbi. Bogor.
- Dahzuki, A. I. S., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2018). Hubungan Culture Intelligence dengan Organizational Citizenship Behavior melalui Kepemimpinan Transformasional. *Journal Psikogenesis*, 6(2), 145–154. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i2.697>
- Dyne, L. Van, Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C. (2012). NSub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4).
- Earley, P. C., and S. Ang. 2003. *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*. Palo Alto: Stanford University press.
- Eisenberg, Jacob, Hyun-Jung Lee, Frank Brück, Barbara Brenner, Marie-Therese Claes, Jacek Mironski, and Roger Bell. 2013. "No TitleCan Business Schools Make Students Culturally Competent? Effects of Cross-Cultural Management Courses on Cultural Intelligence." *Academy of Management Learning & Education* 12 (4).
- Emilisa, N., & Kurniawan Aziza Idris, R. A. K. (2023). Pengaruh Protégé Career Optimism, Mentoring Relationship, Self-Efficacy, Dan Emotional Intelligence Terhadap Oganizational Commitment Pada Karyawan Minimarket di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 97–107.
- Gucciardi, Daniel F. 2017. "Mental Toughness: Progress and Prospects." *Current Opinion Ini Psychology* 16 (1): 3.
- Hair, J. F., Hult, T. M., & Ringle, C. N. (2021). *Multivariate Data Analysis (8th Edition)*. Cengage Learning EMEA.
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru. *Pedagonal Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2).

- Jones, G., Hanton, S., & Connaughton, D. (2002). What is this thing called mental toughness? An investigation of elite sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(3).
- Kang, H.-S. (Theresa), Kim, E.-J., & Park, S. (2019). Multicultural teaching efficacy and cultural intelligence of teachers. *International Journal of Educational Management*, 33(2), 265–275. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2017-0318>
- Kaplan, A., & Maehr, M. L. (2007). The Contributions and Prospects of Goal Orientation Theory. *Educational Psychology Review*, 19(2).
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. *Administrative Sciences*, 13(5), 133. <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 3308–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen membangun pendidikan*. Sampali medan press.
- Midgley, G. (2000). *Systemic Intervention: Philosophy, Methodology, and Practice*. Kluwer plenum.
- Ratih, R. M., Mulyatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). *Pengaruh Shif Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar) (Vol. 2)*.
- Sudrajat, B., & Wahyuningsih, A. (2023). Manajemen Pengaturan Jam Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Gender Di Apotek Enggal Srhat Majenang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2), 105–114. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Hair, J. F., Hult, T. M., & Ringle, C. N. (2021). *Multivariate Data Analysis* (8th Edition). Cengage Learning EMEA.
- Hidayat, Rais. 2017. "Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru." *Pedagonal Jurnal Ilmiah Pendidikan* 1 (2).
- Jones, G., S. Hanton, and D. Connaughton. 2002. "What Is This Thing Called Mental Toughness? An Investigation of Elite Sport Performers." *Journal of Applied Sport Psychology* 14 (3).
- Kaplan, Avi, and Martin L. Maehr. 2007. "The Contributions and Prospects of Goal Orientation Theory." *Educational Psychology Review* 19 (2).
- Kusumastuti. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif (Cet. 1)*. Budi Utama.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>



- Lubis, Joharis, and Indra Jaya. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan*. Medan: Sampali medan press.
- Mladenovic, M., & Trunic, N. (2019). *Goal orientation and mental toughness of young Serbian basketball players*. XXII Scientific Conference "FIS COMMUNICATIONS 2019" in physical education, sport and recreation. Book of proceedings. University of Nis, Serbia, Faculty of physical education and sport. <https://www.researchgate.net/publication/336699334>
- Marley, S. C., & Wilcox, M. J. (2022). Implicit Theories of Intelligence and Achievement Goal Orientations: How are they Associated with College Student Academic Achievement? *Social Education Research*, 279–298. <https://doi.org/10.37256/ser.3220221625>
- McCollum, Daniel L., and Lawrence T. Kajs. 2007. "Applying Goal Orientation Theory in an Exploration of Student Motivations in the Domain of Educational Leadership." *Educational Research Quarterly* 31 (1)
- Meyer, and B. B Allen. 1997. "Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establish The Missing Link Between and Performance." *Human Relations Journal* 50 (6).
- Midgley, G. 2000. *Systemic Intervention: Philosophy, Methodology, and Practice*. Newyork: Kluwer plenum.
- Neale, Margaret P., and Gregory B. Northcraft. 1991. *Factor Influencing Organizational Commitment*. Singapore: McGraw-Hill Book Company.
- Nurfauziyah, Dea Meisya, Burhan Hambali, and Alit Rahmat. 2023. "Ketangguhan Mental Siswa Dalam Pendidikan Jasmani Di Sekolah." *Jurnal Phedral* 20 (2).
- Pritanadhira, Anindya. 2019. "Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro." *Indonesian Journal of Islamic Psychology* 1 (1).
- Sugiyono, Prof. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. bandung: ALFABETA.
- Ward, C., J. Wilson, and R. Fischer. 2011. "Assessing the Predictive Validity of Cultural Intelligence over Time." *Personality and Individual Differences* 1 (2).
- Widyaningsih, Widyaningsih, and Tri Esti Budiningsih. 2016. "Perbedaan Academic Self Efficacy Ditinjau Dari Jenis Goal Orientation." *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmu* 8 (2).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-building Approach*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke-24). Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. bandung: ALFABETA.



- Volpi, L., Giusino, D., Pietrantoni, L., & De Angelis, M. (2023). Does Organizational Commitment to Mental Health Affect Team Processes? A Longitudinal Study. *Journal of Healthcare Leadership, 15*, 339–353. <https://doi.org/10.2147/JHL.S429232>
- Ward, C., J. Wilson, and R. Fischer. 2011. "Assessing the Predictive Validity of Cultural Intelligence over Time." *Personality and Individual Differences 1* (2).
- Widyaningsih, Widyaningsih, and Tri Esti Budiningsih. 2016. "Perbedaan Academic Self Efficacy Ditinjau Dari Jenis Goal Orientation." *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmu 8* (2)
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Keadilan Organisasi Dengan Intensi Turn Over. In *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman* (Vol. 3, Issue 1).