

## **KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA**

**Bill Argon**

[Billargon6@gmail.com](mailto:Billargon6@gmail.com)

**Yuyuk Liana**

[ylia@stie-mce.ac.id](mailto:ylia@stie-mce.ac.id)

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Malangkecewara Malang**

### **ABSTRACT**

*In general, the purpose of this study is to determine whether there is a direct influence between emotional intelligence, job satisfaction on organizational commitment and the indirect effect between emotional intelligence on organizational commitment through job satisfaction. This research was conducted by all employees of PT. Digital Network Venture Indonesia, which numbered 117 employees, and this study uses a correlational quantitative research method and uses a validity test, reliability test, and path analysis.*

*The results of this study indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on organizational commitment of employees at PT. Digital Network Venture Indonesia. Furthermore emotional intelligence has a positive and significant effect on employee job satisfaction. And job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. In addition, the results of this study also prove that there is a positive and significant influence between emotional intelligence on organizational commitment through job satisfaction. That means that Emotional Intelligence indirectly influences Organizational Commitment through Employee Satisfaction at PT. Digital Network Venture Indonesia.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

### **ABSTRAK**

Secara umum tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan keseluruhan karyawan dari PT. Digital Network Venture Indonesia yang berjumlah 117 karyawan, dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional serta menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur (*path*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Digital Network Venture Indonesia. Selanjutnya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hal itu berarti bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara tidak

langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Digital Network Venture Indonesia.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

## PENDAHULUAN

Dalam era kemajuan teknologi saat ini, persaingan yang dihadapi semakin ketat, sehingga sangat diperlukan sumberdaya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Kebutuhan dan kemajuan teknologi yang terus berkembang mengharuskan sumber daya untuk mengikuti arus tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Karena sebaik apapun teknologi maupun sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Keadaan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar merupakan keadaan dimana seseorang harus cerdas membawa dirinya agar bermanfaat untuk segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Kecerdasan emosional sendiri yang dapat menggambarkan hal tersebut, dimana kecerdasan emosional mampu dan memahami secara efektif dan mengelola emosi untuk diri sendiri dan orang lain secara positif dan produktif. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat suatu keputusan yang tepat dan tegas walaupun sedang berada dalam keadaan yang tertekan (Riza, 2016).

Karyawan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukannya dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja, dan selanjutnya adalah kepuasan seseorang dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya baik sebagai individu maupun sebagai pekerja dalam sebuah organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Selanjutnya kepuasan kerja sangat mempengaruhi tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional sendiri dapat berupa perasaan puas atau tidak puas. Seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, dan terus memperbaiki kinerjanya (Sinambela, 2012).

Komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama, namun mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi, selain itu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungan atau bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lama dengan organisasi (Gibson, 2009). Tercapainya suatu tujuan perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan juga menjadi salah satu faktor penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan sesuai harapan dari karyawan yang diberikan perusahaan selama bekerja

PT. Digital Network Venture Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang digital Agensi. PT. Digital Network Venture Indonesia telah beroperasi sejak 2010. Peran kecerdasan emosional sangat penting di organisasi ini, dikarenakan banyaknya orderan dan tekanan deadline. Sehingga karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar dan harus cerdas dalam kecerdasan emosional agar tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul "Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Digital Network Venture Indonesia)"

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Gardner (2013: 143) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan. Adapun kecerdasan emosional adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Selain itu, menurut Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Indikator kecerdasan emosional juga digunakan sebagai tolak ukur untuk melakukan penelitian guna mengetahui tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh suatu individu. Menurut Goleman (2015), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: (a) Kesadaran diri (b) Pengaturan diri (c) Motivasi (d) Mengenali emosi orang lain (empati) dan (e) Keterampilan sosial.

Selanjutnya menurut Higgs dan Dulewicz (2007) mengidentifikasi ada 5 indikator dalam kecerdasan emosional seseorang, yaitu: (a) Kesadaran diri merupakan kesadaran terhadap perasaan sendiri dan kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan itu (b) Elastisitas emosional merupakan kemampuan untuk berkinerja secara baik dan konsisten di berbagai situasi dan tekanan (c) Motivasi merupakan dorongan dan energi yang ada pada diri untuk mencapai hasil, menyeimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dan mengupayakan cita-cita diri walaupun menghadapi anekatanangan dan penolakan (d) Sensitivitas antar pribadi merupakan kemampuan untuk merasakan kebutuhan dan perasaan orang lain dan untuk menggunakan kemampuan itu secara afektif dalam berinteraksi dengan pegawai dan dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pegawai dan (e) Tanggung jawab dan integritas merupakan kemampuan untuk menunjukkan komitmen terhadap suatu tindakan saat menghadapi tantangan, dan untuk bertindak secara konsisten dan sesuai dengan persyaratan etika yang di pahami.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Selain itu Menurut Hasibuan (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Berkaitan dengan hal tersebut bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan, hal ini disebabkan karena dengan sumber daya

manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kemajuan dan perkembangan dari perusahaan tersebut selain itu karyawan dalam perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga keputusan kerja akan tercapai.

Sedangkan indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah sebagai berikut: (a) Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. (2) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. (c) Gaji atau upah yang pantas. Apabila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. (d) Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

Rivai (2004) mengemukakan tiga teori kepuasan yang cukup dikenal, yaitu: (1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Kepuasan kerja karyawan pada teori ini diukur dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jadi, kepuasan kerja karyawan sangat tergantung pada selisih tersebut. Apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang dia harapkan, maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi lagi. (2) Teori keadilan (*equity theory*). Berbeda dengan teori ketidaksesuaian, teori keadilan ini menekankan pada keadilan yang diharapkan karyawan. Orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan". Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu.

Dalam teori ini, karyawan akan membandingkan apa yang diperolehnya dengan yang diperoleh oleh karyawan lain. Apabila yang diperoleh tersebut seimbang maka timbul kepuasan, jika tidak seimbang maka akan timbul ketidakpuasan, dan (3) Teori dua faktor (*two factor theory*). Namun perlu ditegaskan lagi, bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda dan bukan merupakan variabel yang kontinyu. Maksudnya, jika motivator (*satisfies*) terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak terpenuhinya motivator belum tentu dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan dilihat dari segi *dissatisfies* (*hygiene factors*), jika faktor higien tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan, tetapi jika faktor tersebut terpenuhi belum tentu dapat terpuaskan.

Selanjutnya faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Umam (2010) adalah sebagai berikut: (1) Gaji/imbalance yang dirasakan adil (b) Kondisi kerja yang menunjang dan (c) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan). Selanjutnya menurut pernyataan dari Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah yaitu: (a) Balas jasa yang adil dan layak (b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian (c) Berat-ringannya pekerjaan (d) Suasana dan lingkungan pekerjaan (e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan (g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak. Pernyataan lain menurut Mangkunegara (2011), bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti: (a) *Turnover* Kepuasan kerja lebih tinggi

dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi (b) Tingkat Ketidakhadiran (*absent*) Kerja Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif dan (c) Umur Ada kecenderungan pegawai tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya. (d) Tingkat Pekerjaan Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah dan (e) Ukuran Organisasi Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai dan Sagala, 2010:824).

### **Komitmen Organisasi**

Annisa Rahmawati (2012), komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2012:75) mendefinisikan komitmen organisasional adalah “suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kemauan atau upaya dengan sungguh-sungguh dari diri individu dalam organisasi yang digunakan untuk kepentingan organisasi yang berarti adanya sebuah keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Selain itu komitmen organisasi juga merupakan suatu perekat antara seseorang dengan organisasi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga diperlukan adanya kerjasama yang baik antara karyawan dan pihak perusahaan.

Dengan adanya Komitmen organisasi karyawan akan memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan perusahaannya tanpa menghiraukan timbal balik apa yang akan diberikan oleh perusahaan kepadanya. Individu akan terdorong untuk tetap bekerja didalam perusahaan yang mempunyai nilai dan tujuan yang sejalan dengan dirinya. Menurut Wibowo (2017) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai yaitu: (a) Karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain) (b) Karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja) dan (c) Pengalaman kerja (keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi)

Menurut Allen dan Mayer (2013), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah: (a) Karakteristik pribadi individu (b) Karakteristik Organisasi dan (c) Pengalaman selama Berorganisasi. Selanjutnya Rahayu (2012) berpendapat bahwa

karyawan yang berkomitmen lebih terdorong untuk tetap bertahan pada organisasi daripada karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih menunjukkan keterlibatannya dalam sebuah organisasi yang bisa diaplikasikan melalui sikap dan perilaku. Individu dapat berkomitmen terhadap organisasinya.

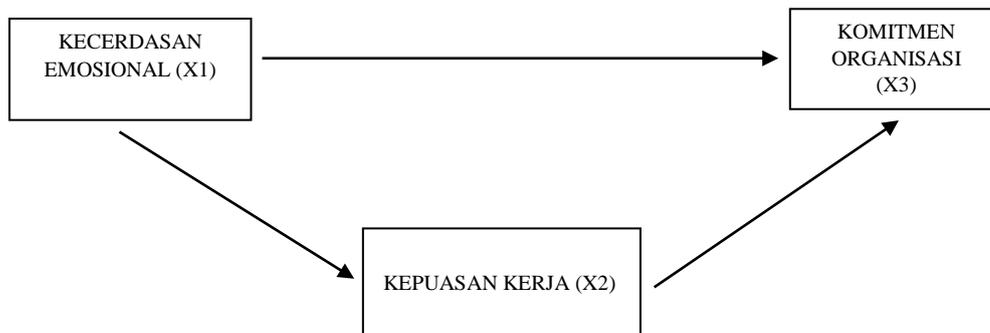
Selain itu menurut ada beberapa pendekatan yang efektif untuk meningkatkan komitmen antara lain menurut Armansyah (2005:1) antara lain: (1) Membuat pekerjaan menjadi menarik dan memberikan tanggung jawab yaitu Orang cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi pada tingkat dimana mereka memiliki kesempatan yang baik untuk mengontrol cara mereka melakukan pekerjaan dan diakui untuk membuat kontribusi yang penting. Ini berarti, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya dapat menimbulkan ketertarikan dengan memberikan tanggung jawab kepadanya (2) Meluruskan interest perusahaan dengan karyawannya. Banyak perusahaan yang memperkenalkan *profit-sharing plans* yaitu perencanaan insentif dimana karyawan menerima bonus dalam proporsi keuntungan perusahaan. Dengan membiarkan karyawan berbagi keuntungan dengan perusahaan, mereka lebih cenderung untuk melihat *interest* sebagai sebuah konsisten dengan perusahaan mereka. Dan ketika *interest* diluruskan maka komitmenpun akan tinggi (3) Secara antusias merekrut karyawan baru yang memiliki nilai kecocokan yang dekat dengan organisasi. Secara spesifik, semakin organisasi menginvestasikan seseorang dengan bekerja keras untuk perusahaan maka semakin individu cenderung untuk mengembalikan energi investasi yang sama, dengan mengungkapkan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan akan bekerja lebih baik apabila memiliki kecocokan dengan perusahaan, seperti kesesuaian dengan pendidikan, keahlian dan pengalaman. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat dibentuk melalui perekrutan tenaga kerja yang memiliki bidang keahlian, pendidikan dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan perusahaan. (4) Dengarkan pegawai anda. Hal lain yang dapat digunakan untuk membangun komitmen organisasi adalah memusatkan masalah yang diidentifikasi dapat menjadi cara yang berguna, yaitu mendengarkan karyawan, dan menunjukkan kepada karyawan bahwa pimpinan peduli dengan apa yang mereka katakan. Dan karyawan cenderung memiliki komitmen pada pembuktian yang resmi bahwa perusahaan peduli pada karyawan, daripada organisasi yang tidak melakukannya.

Selanjutnya pernyataan dari Meyer dan Allen dalam Handoko dkk (2004:146) yang menjelaskan bahwa terdapat tiga bentuk dari komitmen organisasi yang keseluruhannya mempunyai aplikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi. Ketiga bentuk tersebut adalah: (a) Komitmen afektif. Komitmen afektif menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan di organisasi karena memang ia menginginkannya. Pada komitmen ini ada keterlibatan individu terhadap organisasinya. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi diri, terlibat mendalam dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Karena menunjukkan kelekatan psikologis individu terhadap organisasi, maka dapat dikaitkan dengan pengalaman kerja dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi seperti desentralisasi pengambilan keputusan. Komitmen afektif mempunyai korelasi positif dengan kesesuaian harapan antara karyawan dan imbalan yang diberikan organisasi, keterlibatan kerja dan dorongan sosial. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi dalam bentuk ini akan menginternalisasikan nilai organisasi dalam dirinya, karena ia merasa mempunyai nilai yang sama dengan organisasinya serta memiliki kebanggaan bahwa ia menjadi bagian dari organisasi. (b) Komitmen *continuance*. Komitmen ini merupakan komitmen organisasi yang rasional. Karyawan yang mempunyai komitmen *continuance* tinggi akan bertahan dalam organisasi, karena karyawan membutuhkan. Komitmen *continuance* adalah kesadaran akan ketidakmungkinan karyawan untuk memilih identitas sosial lain atau

alternatif tingkah laku yang lain karena adanya ancaman akan kerugian yang besar. Pada karyawan yang mempunyai komitmen organisasi ini akan memperhitungkan untung ruginya ia bertahan dalam organisasi ini. Jika karyawan merasa tidak akan diterima pada organisasi lain dalam kedudukan sama atau lebih tinggi dengan yang ia terima dalam organisasinya saat ini, maka ia memilih bertahan dalam organisasi saat ini dan (c) Komitmen normatif . Komitmen normatif ditunjukkan dengan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena karyawan merasa seharusnya melakukan hal tersebut, atau dengan kata lain karyawan merasa berkewajiban untuk memenuhi tujuan dan keinginan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi ini akan bertahan dalam organisasi, karena merasa wajib berada dalam organisasi, berperilaku dan berusaha memenuhi kewajiban organisasi.

Komitmen organisasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dimiliki oleh karyawan cenderung akan menghasilkan dampak positif. Maka dari itu perusahaan perlu mengetahui komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Menurut Lee dan Marthur (2013) Terdapat tiga indikator –indikator untuk mengukur komitmen organisasi: (a) Kebanggaan terhadap perusahaan, mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan berpartisipasi aktif dan mendalam mengenai organisasi (b) Kesediaan untuk berpihak atau berkorban bagi perusahaan, mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi memihak kepada organisasi dan tujuannya dan (c) Kesetiaan terhadap perusahaan, mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berniat untuk memelihara keanggotannya dalam berorganisasi. Pernyataan dari Ivancevich (2010) mengemukakan Tiga indikator komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu : (a) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi (b) Perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) Perasaan loyal pada organisasi.

**Gambar 1. Model Konseptual Penelitian**



## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menekankan pada data-data angka (numerical) yang diolah dengan statistika. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Korelasional. Sedangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (a) Kecerdasan emosional (2) Kepuasan kerja dan (3) Komitmen organisasi.

Menurut Azwar (2010) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari penelitian ini dapat memperoleh informasi

mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 22 yang terdiri dari : uji validitas, uji reliabilitas, dan Analisis Path. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian serta memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas data. Untuk itu dalam menyusun kuesioner senantiasa menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan langsung dengan hipotesis dan tujuan penelitian.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS for Windows versi 22. Berikut rekapitulasi hasil yang diperoleh dan yang telah diolah :

**Tabel 1 Koefisien Jalur**

<b>Variabel Eksogen</b>	<b>Variabel Endogen</b>	<b>Koefisien</b>	<b>Jalur Sig</b>
Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	0,650	0,000
Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi	0,363	0,000
Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	0,418	0,000

Sumber SPSS (2020)

**Tabel 2 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

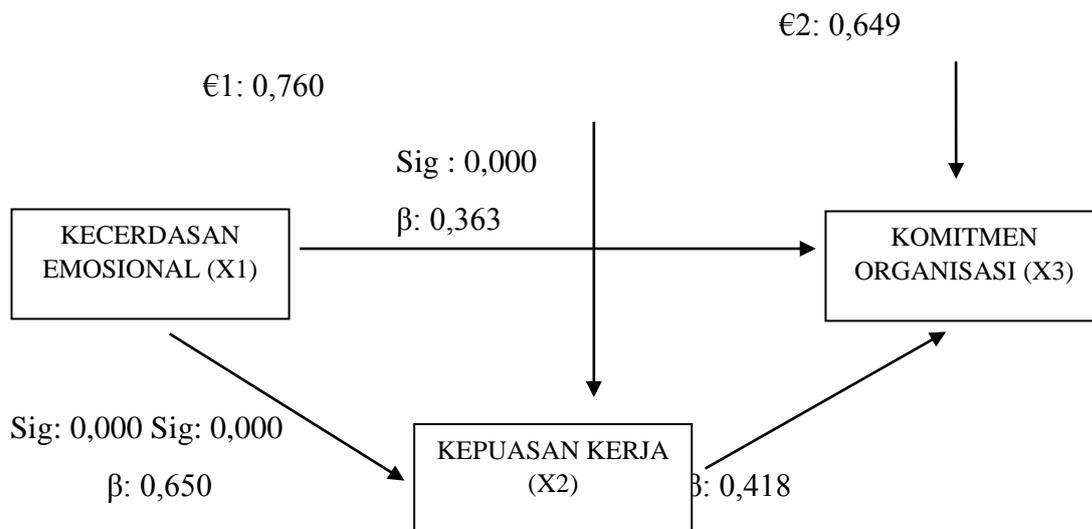
<b>Langsung</b>	<b>Tidak Langsung</b>	<b>Total</b>
Ke X2 = 0,650		0,650
Dari X1 Ke X3 = 0,363	Melalui X2 = 0,650 x 0,418 = 0,271	0,634
Dari X2 Ke X3 = 0,418		0,418

Sumber SPSS (2020)

### **Hasil Analisis Jalur**

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis jalur. Diagram jalur akan membuktikan adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Diagram berikut ini adalah ringkasan hasil analisis jalur pada model hipotesis penelitian ini.

**Gambar 2 Hasil Analisis Jalur**



### Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian diukur dari hubungan dua koefisien determinasi ( $R^2$ ) dikedua persamaan. Pada persamaan pertama diperoleh nilai sebesar 0,760 ( $R^2_1$ ) kedua 0,694 ( $R^2_2$ ). Hasil perhitungan tentang ketepatan model menyatakan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan kausal dari keempat variabel yang diteliti sebesar 72,10%. Sedangkan 27,90% keragaman sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam model path.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,650. Penelitian ini relevan dengan pernyataan Goleman (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu kondisi terhadap kemampuan individu, emosi dan sosial yang mempengaruhi keberhasilan keahlian perorangan untuk mengatasi tuntutan serta tekanan lingkungan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan, dimana seorang karyawan merasa senang dengan tempat dimana dia bekerja dan memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja, baik itu dengan atasan. Seorang karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang juga tinggi.

Kecerdasan emosional dapat berupa ekspresi emosi, atau dengan perubahan-perubahan yang mendalam yang menyertai emosi, mencirikan individu yang mudah terangsang untuk menampilkan tingkah laku emosional yang mempengaruhi hubungan dengan orang lain menjadi pendorong untuk peningkatan kepuasan kerja. Terganggunya kecerdasan emosional menyebabkan seorang karyawan tidak mampu mencapai kepuasan kerja. Kecerdasan emosional merujuk pada satu keanekaragaman keterampilan, kapabilitas, dan kompetensi kognitif yang mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan untuk berhasil dalam menghadapi tekanan dan tuntutan lingkungan.

Hasil lingkungan ini sejalan dengan penelitian Achmad & Eka (2012) Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi, begitupun sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah maka kepuasan kerja juga rendah sehingga terjadi hubungan kerja yang tidak baik, Manajer dan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat memecahkan permasalahan dengan memilih strategi yang sesuai. Sikap moral juga merupakan bagian dari kecerdasan emosional yang tentunya memiliki peran yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Riza Mutimma Auda (2016) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan menggunakan emosi serta moral dengan cerdas dalam bekerja merupakan bagian penting dan harus di pelihara secara berkelanjutan karena akan memberikan efek positif ke aspek kepuasan kerja.

### **Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi**

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi yang ada di PT. Digital Netwerk Venture Indonesia dengan koefisien 0,363 dan tingkat signifikansi 0,000 ( $\text{Sig} < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan. Tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini dikarenakan dengan control emosi yang baik karyawan akan cepat tanggap terhadap situasi yang terjadi di lingkungan kerja sehingga karyawan merasa terikat emosi dengan organisasi.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Digital Netwerk Venture Indonesia dapat diterima atau  $H_0$  ditolak. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurul Ulfa & Nashrillah Anis (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Meyer (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dilanjutkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kemudian penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sumardi Suherman & Hasan Abdul (2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi juga. Menurut Taboli (2013) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kecerdasan emosi.

Seseorang dengan kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mampu mengontrol stres serta emosi-emosi negatif, perasaan frustrasi yang pada akhirnya akan mempunyai hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kecerdasan emosional maka seorang karyawan akan cepat tanggap terhadap lingkungan sekitar sehingga dapat menjadi seorang pekerja yang berkomitmen terhadap organisasi.

### **Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,418. Hal ini berarti jika karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, maka akan meningkatkan komitmen organisasinya. Luthans (2008) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Ia memiliki kewajiban moral untuk terlibat aktif di organisasi. Ia tidak akan meninggalkan organisasinya, dan akan merasa nyaman tinggal di organisasi serta akan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan dalam organisasi sehingga karyawan akan merasa betah dan nyaman untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan adanya kualitas karyawan yang bagus maka mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Karyawan yang komitmen terhadap organisasinya akan memelihara kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etis, atau dengan kata lain keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut. Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Akbar, Hamid dan Djudi, 2016).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari riset yang dilakukan oleh Chaterina Melina & Intan Ratnawati (2012), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan apabila kepuasan kerja baik maka komitmen organisasi karyawan tersebut akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan buruk maka komitmen organisasi juga akan menurun. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Dr. Judongan (2011) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mempunyai pengaruh yang berarti untuk mendorong mereka komitmen terhadap organisasi.

### **Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Koefisien path pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,650 dan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,418. Sehingga, pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 0,271 atau 27,1% ( $P1X1 \times P2X2$ ). Koefisien yang positif

mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung bersifat positif. Sehingga kepuasan kerja merupakan mediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian ini memperkuat penelitian Christien & Eka Afnan (2012) Hasil Penelitian pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan berarti bahwa dengan pengenalan dan pengelolaan emosi yang baik dari karyawan dapat menghasilkan emosi yang positif dalam bekerja serta mampu menempatkan emosi tersebut pada waktu yang tepat, sehingga dengan adanya emosi yang positif dapat menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Demikian pula seorang karyawan PT. Digital Network Venture Indonesia, ketika ia mampu mengenali emosi rekan kerja dengan baik serta mampu bekerja sama dengan baik maka hal tersebut dapat memberikan rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja, dibandingkan bila mereka tidak dapat mengenali emosi rekan kerja dengan baik maka akan menyebabkan kesalahpahaman antara rekan kerja serta tidak maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan.

Demikian juga halnya dalam memberikan rasa kepuasan dalam bekerja, seorang karyawan perlu mengemukakan apa yang dirasakan dari dalam dirinya terhadap pekerjaan yang dikerjakan, baik itu mengenai menyatakan pendapat tentang pekerjaan, mengungkapkan perasaan mereka, keyakinan pada apa yang dikerjakan. Kepercayaan dan penghargaan terhadap diri sendiri atau pada kemampuannya dalam bekerja juga menjadi salah satu alasan mereka dapat memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan usaha semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Karyawan tersebut merasa memiliki kewajiban moral untuk terlibat aktif di dalam organisasi dan akan memelihara kewajibannya untuk bertahan dalam suatu organisasi untuk alasan etis atau moral.

Walaupun nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kecerdasan emosional yang cukup, maka kepuasan kerja karyawan terpenuhi sehingga mereka memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pembuktian bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, didukung juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmelya & Ama Suryani (2017) ditemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan pengaruh langsung, maupun dengan pengaruh tidak langsung.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja di PT. Digital Network Venture Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Digital Network Venture Indonesia. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Digital Network Venture Indonesia. Dan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Digital Network Venture Indonesia. Selain itu hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen

organisasi melalui kepuasan kerja. Hal itu berarti bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Digital Network Venture Indonesia yang telah dibuktikan dengan beberapa pengujian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian serta memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Supriyanto, & Eka Afnan Troena. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Managemen, volume 10, No. 4.*
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.
- Allen dan Meyer , (2013). *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid 1 dan 2*, Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Armansyah, 2005, *Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial*.
- Annisa Rahmawati. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk. Area Cirebon ( Yos Sudarso). *Skripsi. Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Akbar Firmanda Hutama, Hamid Djamhur dan Dhudi Muhamad, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang) *urnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 38 No.2 September 2016*
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaterina Melina Taurisa, & Intan Ratnawati. (2012). Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap komimen organisasional dalam meningkatkan Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi, Vol. 19, No.2.*
- Christien A. Karambut, & Eka Afnan T, Noormijati. (2012). Analisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Managemen, volume. 10, No. 3.*
- Jadongan Sijabat. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vo. 19, No.3.*
- Emma Rachmelya, & Arna Suryani. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi *Frontliner Bakti PT. Bank Central Asia Tbk KCU Jambi. Jurnal Of Economics and Business. Vol, 1. No, 1*

- Gardner, H., (2013), *Multiple Intelegenes: Memaksimalkan Potensi dan Kecerdasan Individu dari Masa Kanak-Kanak Hingga Dewasa*, Daras Jakarta
- Gibson, J.L. (2009). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Bahasa Indonesia*. Tangerang: Bina Rupa Aksara.
- Goleman, D. (2015). *Emotioanal intelegence (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, Hani, 2004, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFPE, Yogyakarta.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Lee dan Marthur, (2013). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nurul Ulfa, & Nashrillah Anis. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. PLN (persero) area Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, volume 1, No.1*.
- Riza Mutimma Auda. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, volume 8, No 2*.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Praktik ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi I. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumardi Suherman, & Hasan Abdul Rozak (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberbadayaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang). *Journal Bisnis dan Ekonomi*.
- Taboli, H. (2013). Job Satisfaction as a Mediator in Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment in Employees' Kerman Universities. *Life Science Journal*. Vol.10.1.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja., Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.