

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BATANGHARI BARISAN PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Negeri Padang*



Oleh:

SYIFA AULIA MARETA
18059157/2018

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

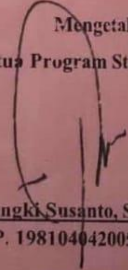
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BATANGHARI BARISAN PADANG

Nama : Syifa Aulia Mareta
NIM/TM : 18059157/2018
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

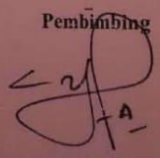
Padang, Agustus 2022

Disetujui Oleh :

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Prengki Susanto, SE, MSc, Ph.D
NIP. 198104042005011002

Pembimbing


Chichi Andriani, SE, MM
NIP. 198401072009122003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS SKRIPSI**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BATANGHARI BARISAN PADANG**

Nama : Syifa Aulia Mareta
NIM/TM : 18059157/2018
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen (S-1)

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

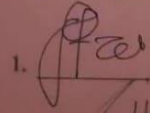
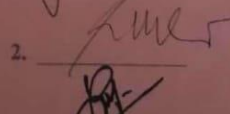
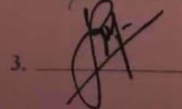
Padang, Agustus 2022

Tim Penguji:

Nama:

1. Dr. Syahrizal, M.Si
2. Rini Sarianti, SE, M.Si
3. Yuki Fitria, SE, MM

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Syifa Aulia Mareta
NIM/TM	: 18059157/2018
Tempat/ Tanggal Lahir	: Padang/ 30 Maret 2001
Jurusan	: Manajemen
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jl. Prof. M. Yunus RT.03 RW.02 No 19, Lb. Lintah Kec. Kuranji Kota Padang
No. Hp/Telephone	: 0895360612894
Judul Skripsi	: Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Agustus 2022
Yang Menyatakan,



Syifa Aulia Mareta
NIM. 18059157

ABSTRAK

Syifa Aulia Mareta : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang
Pembimbing : Chichi Andriani, SE.,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif . populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Batanghari Barisan Padang dengan teknik sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportional clustered random sampling*, sebanyak 71 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa angket. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinan. Dimana analisis dilakukan menggunakan SPSS 22 dengan alpha 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadirat kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Batanghari Barisan Padang”**. Salam dan salawat kepada Rasullullah SAW yang senantiasa memberikan inspirasi mengenai semua hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, M.Siselaku Penguji I dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku Penguji II yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph. D Selaku Ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
5. Ibu Yuki Fitria Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

6. Bapak Supan Weri Mandar S.Pd selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
9. Administrasi Personalia PT. Batanghari Barisan Padang beserta karyawan-karyawan lain yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengambilan data.
10. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Yusran Rasyid dan Ibunda Indrayeni serta kakak tersayang Mevyola Sri Pasha dan Yospriadi Anata serta seluruh keluarga besar tercinta yang tak pernah berhenti memberikan dukungan, kasih sayang, doa, semangat, baik materil maupun moril kepada Penulis demi penyelesaian Strata Satu (S1) ini.
11. Teman – teman terdekat , Vika Livianny, Sintia Gusradia, dan Wanda Hamidahyang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Rekan-rekan seperjuangan Manajemen 2018 serta alumni, senior dan adik-adik junior serta semua pihak yang telah memberikan dorongan dalam penyelesaian karya tulis ini.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna dan penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin

Padang, Juni 2022

Syifa Aulia Mareta

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	10
1. <i>Grand Theory</i>	10
2. Kinerja Karyawan.....	11
3. Kecerdasan Emosional.....	15
4. Komitmen Organisasional.....	17
5. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	19
6. Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	20
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel.....	32

D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Variabel dan Definisi Operasional	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Instrumen Penelitian	40
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	42
I. Teknik Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
1. Sejarah Singkat PT. Batang Hari Barisan	51
2. Struktur Organisasi PT. Batanghari Barisan	52
B. Hasil Penelitian	52
1. Deskriptif Responden.....	52
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	53
b. Berdasarkan Umur	53
c. Berdasarkan Status Perkawinan.....	54
d. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	54
e. Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
a. Kinerja Karyawan	56
b. Kecerdasan Emosional	58
c. Komitmen Organisasional	60
C. Hasil Analisis Data	61
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
a. Uji Validitas.....	62
b. Uji Reliabilitas	62
2. Hasil Analisis Data	63
a. Uji Prasyarat Analisis.....	63
b. Analisis Regresi Berganda	66
D. Pembahasan.....	70
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Batanghari Barisan Padang	70

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang.....	73
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan Penelitian.....	75
C. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Analisa Data Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang	2
2. Rekapitulasi Data Absensi Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Tahun 2021	3
3. Penelitian Relevan.....	21
4. Rekapitulasi Jumlah Karyawan PadaPT. Batanghari Barisan	33
5. Total Sampel Berdasarkan Unit Kerja	34
6. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Berdasarkan Sifatnya	41
7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	42
8. Hasil Uji Validitas.....	43
9. Tingkat Reliabel.....	44
10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional	44
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	54
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
16. Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	56
17. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	57
18. Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	58
19. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	59
20. Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional.....	60
21. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional.....	61
22. Hasil Uji Validitas.....	62
23. Hasil Uji Reliabilitas	62
24. Uji Normalitas	64
25. Uji Heterokedastisitas	64
26. Uji Multikolinearitas	65
27. Analisis Regresi Berganda	66
28. Hasil Uji F	68
29. Hasil Uji t	69
30. Koefisien Determinasi (R^2)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	29
2. Struktur Organisasi PT.Batanghari Barisan	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lampiran 1. Analisa Data Kinerja Karyawan 2021 (Januari s/d Juni)	85
2. Lampiran 2. Tabel Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT. Batanghari Barisan Tahun 2021	85
3. Lampiran 3. Tabel Absensi Karyawan 2021	86
4. Lampiran 4. Uji Coba Angket Penelitian	90
5. Lampiran 5. Data Uji Coba Penelitian	96
6. Lampiran 6. Hasil Uji Coba Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)...	99
7. Lampiran 7. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	100
8. Lampiran 8. Kuesioner Penelitian	102
9. Lampiran 9. Tabulasi Penelitian	107
10. Lampiran 10. Data Penelitian	113
11. Lampiran 11. Tabel Statistik Deskriptif Karakteristik Responden.....	115
12. Lampiran 12. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)	116
13. Lampiran 13. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X1)	122
14. Lampiran 14. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (X2).....	127
15. Lampiran 15. Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y).....	131
16. Lampiran 16. Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X1)....	132
17. Lampiran 17. Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (X2)	133
18. Lampiran 18. Uji Normalitas	133
19. Lampiran 19. Uji Heterokedastisitas	134
20. Lampiran 20. Uji Multikolinearitas	134
21. Lampiran 21. Analisis Regresi Linear Berganda.....	134
22. Lampiran 22. Uji F	135
23. Lampiran 23. Uji T	135
24. Lampiran 24. Uji Koefisien Determinasi	135
25. Lampiran 25. Bukti Penelitian	136

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009:1).

Dalam menghadapi persaingan yang semakin tinggi, perusahaan perlu memilih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja Karyawan yaitu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2012:7). Oleh karena itu, perusahaan selalu menuntut karyawannya untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan harus diperhatikan dan ditingkatkan.

PT. Batanghari Barisan adalah perusahaan *crumb rubber* yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (*Standard Indonesian Rubber*) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban, seperti

Eropa, Amerika, dan Jepang. Perusahaan PT. Batanghari Barisan telah melakukan globalisasi terhadap penjualan produknya sehingga membuat tantangan dalam persaingan akan semakin tinggi. Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik untuk dapat menciptakan daya saing yang kuat dan meningkatkan nilai perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara tak terstruktur kepada Ibu Refni Marchelina selaku pihak administrasi personalia PT. Batanghari Barisan. Hasil wawancara tak terstruktur tersebut diperoleh informasi bahwa kinerja para karyawan pada PT. Batanghari Barisan masih dalam standar minimal dan belum terpenuhi secara optimal, sehingga perlu adanya peningkatan terhadap kinerja para karyawan. Berikut ini adalah hasil dari penilaian kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan pada tahun 2021 :

Tabel 1. Analisa Data Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang

Bulan	Jumlah Pegawai	(%) Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
Januari	245	83,59	Baik
Februari	245	83,62	Baik
Maret	245	83,61	Baik
April	245	83,63	Baik
Mei	245	83,63	Baik
Juni	245	83,65	Baik

Keterangan Nilai :

90-100	Amat Baik
70-89	Baik
50-69	Cukup
< = 49	Kurang

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan masih dalam batas minimal yaitu berkisar pada angka 80 dan belum mencapai angka 90 hingga 100. Meskipun begitu, hasil kinerja para karyawan pada tahun 2021 masuk dalam kategori

baik. Namun menurut Mathis dan Jackson (2011:115) secara teoritis, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, etika kerja, lingkungan kerja budaya organisasi dan kehadiran.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari PT. Batanghari Barisan Padang, peneliti menemukan fenomena seperti masih adanya beberapa karyawan yang melakukan mangkir atau absen. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Rekapitulasi Data Absensi Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)					Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase (%)
				I	S	M	C	Jumlah		
Januari	245	25	6.125	29	132	22	34	217	5.908	4,0
Februari	245	23	5.635	47	157	29	36	269	5.366	5,0
Maret	245	25	6.125	62	141	26	17	246	5.879	4,0
April	245	25	6.125	50	192	41	2	285	5.840	5,0
Mei	245	17	4.165	45	155	30	16	246	3.919	6,0
Juni	245	25	6.125	40	168	27	22	257	5.868	4,2
Juli	245	26	6.125	30	156	37	9	232	5.893	4,0
Agustus	245	24	5.880	53	101	25	8	187	5.693	3,2
September	245	26	6.125	28	113	36	17	194	5.931	3,2
Oktober	245	25	6.125	30	160	21	24	235	5.890	4,0
November	245	26	6.370	25	195	35	20	275	6.095	4,3
Desember	245	24	5.880	32	222	24	37	315	5.565	5,3
Total	245	291	70.805	471	1.892	353	242	2.958	67.847	52,2/12
Rata-rata										4,4%

Sumber: SDM PT.Batanghari Barisan 2021

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata persentase absensi karyawan PT. Batanghari Barisan pada tahun 2021 adalah sebesar 4,4%. Menurut Flipppo (1992:268) menyatakan bahwa tingkat ketidakhadiran minimum adalah sebesar 3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Batanghari Barisan tergolong tinggi.

Ketidakhadiran yang tinggi akan berdampak pada rendahnya *output* yang dihasilkan, menurunkan produktifitas kerja sehingga hal ini akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Menurut (Kannaiah, 2015:148, Gondal dan Husein, 2013:160, Behbahani, 2011:389, Wong dan Law, 2002:269, dan Fitriastuti, 2013:111) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini juga menemukan bahwa kecerdasan emosional adalah penentu utama yang mendorong tingkat kinerja karyawan yang tinggi di tempat kerja, bertentangan dengan penemuan lain yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional hanya salah satu faktor yang berkontribusi dalam kinerja karyawan dan bukan satu-satunya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian sebelumnya (Mohyi, 2020:84, Y.Li et al. 2010:207, Fitriastuti, 2013:101, Francesco dan Chen, 2004:432). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta teori-teori pendukung yang melandasi permasalahan yang ada, maka penelitian ini memutuskan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selama beberapa tahun terakhir, kecerdasan emosional telah dianggap sebagai faktor potensial dalam memahami dan memprediksi kinerja karyawan di tempat kerja (Behbahani, 2011:389). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain,

kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001:512). Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka (Robbins and Judge, 2009:335).

Kecerdasan emosional membantu karyawan untuk meningkatkan kesadaran diri, ekspresi emosional, kreativitas, meningkatkan toleransi, meningkatkan kepercayaan dan integritas, meningkatkan hubungan didalam organisasi dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan (Kannaiah, 2015:148). Kecerdasan emosional menjadi penentu utama kinerja efektif karyawan dan dianggap lebih penting daripada kecerdasan intelektual di tempat kerja. (Gondal dan Husein, 2013:160)

Dalam hasil wawancara tak terstruktur yang peneliti lakukan dengan Ibu Refni Marchelina selaku pihak Administrasi Personalia pada PT. Batanghari Barisan ditemukan bahwa masih rendahnya tingkat kecerdasan emosional beberapakaryawan yang ada pada PT. Batanghari Barisan, ini dapat dilihat dari masih adanya perselisihan atau pertengkaran yang terjadi diantara karyawan. Seseorangdengan kecerdasan emosional yang rendah akan lebih mudah dikendalikan oleh berbagai emosi negatif yang membuat hubungan interpersonal menjadi buruk, sehingga berdampak negatif bagi kesehatan mental karyawan, dan membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja. Akibatnyakecerdasan emosional yang rendah akan menghasilkan kinerja yang buruk baik bagi individu maupun tim.

Kecerdasan emosional akan sangat membantu karyawan dalam mengelola stress dan emosi saat dihadapkan dengan permasalahan saat bekerja serta mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga kecerdasan emosional membantu karyawan untuk dapat melakukan pemulihan yang lebih cepat dari tekanan psikologis, hal ini didukung oleh pendapat Schneider (2013:1) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menghasilkan dan menggunakan emosi untuk meningkatkan pemecahan masalah atau kreativitas.

Selain kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasional. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, kepuasan yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran dan pergantian yang lebih rendah, serta kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen organisasi yang rendah (Setiawan, 2019:2, dan Meyer, 2002:21). Jika karyawan merasa terikat oleh nilai-nilai organisasi yang ada maka karyawan akan merasa senang dalam pekerjaannya, sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Vipraprastha (2018:20503), Fitriastuti (2013:101); Pristiwati dan Sunuharyo (2018:159); Pradana (2014:7), dan Mohyi (2020:84) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terkait dengan fenomena dan data yang diperoleh tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena dan data yang diperoleh, maka permasalahan yang dapat diteliti antara lain, yaitu:

1. Kinerja karyawan pada beberapa karyawan PT. Batanghari Barisan masih rendah dan belum optimal.
2. Kecerdasan emosional pada beberapa karyawan PT. Batanghari Barisan masih rendah dan belum optimal.
3. Komitmen organisasional pada beberapa karyawan PT. Batanghari Barisan masih rendah dan belum optimal.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah serta dapat mencapai sasaran yang ditentukan maka perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari kesalah pahaman dan penyimpangan yang berlebihan serta terbatasnya kondisi, tenaga, biaya dan waktu yang dimiliki oleh penulis, maka penulis membatasi penelitian ini hanya mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dapat ditemukan rumusan masalah yang berkenaan dengan “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan”, antara lain:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Batanghari Barisan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan.
2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi penambah wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama pada teori-teori yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan variabel yang diteliti.

b. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta referensi bagi pihak PT. Batanghari Barisandalam mengevaluasi bagaimana kondisi perusahaan dan para bawahannya dalam hal kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. *Grand Theory*

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Trait Activation Theory* (TAT). Teori Aktivasi sifat adalah proses dimana individu mengekspresikan sifat-sifat mereka ketika disajikan dengan isyarat situasional yang relevan dengan sifat (Tett & Burnett, 2003:502).

Teori aktivasi sifat memberikan wawasan tentang bagaimana kepribadian bermain secara berbeda dalam pengaturan kerja dengan isyarat situasional yang relevan, beroperasi di berbagai tingkatan, merangsang ciri-ciri kepribadian menjadi tindakan (Mahajan, 2021:131). Aktivasi sifat berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri, termasuk semua tugas sehari-hari, tanggung jawab, dan prosedur yang diberikan oleh analisis pekerjaan sebagai pendefinisian pekerjaan yang diberikan (Tett & Burnett, 2003:503).

Menurut TAT, isyarat eksternal yang relevan dengan sifat (misalnya, tugas, tuntutan sosial, dan organisasi atau stresor) cenderung memperkuat atau melemahkan hubungan antara sifat dan hasil kognitif dan perilaku individu, karena sifat dapat diaktifkan oleh isyarat ini untuk memandu pikiran dan tindakan individu (Wang, et al., 2021:211). Apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka karyawan akan mampu menghasilkan situasi kerja yang nyaman sehingga karyawan akan senang dalam pekerjaannya dan kinerja dapat ditingkatkan. Karyawan dengan kecerdasan

emosional yang baik akan menggunakan kemampuan yang ada di dalam dirinya untuk menghadapi permasalahan dan mencari solusi dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Jorfi dan Moghadam (2010:68) kecerdasan emosional adalah seperangkat kompetensi yang mengarahkan dan mengendalikan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan kinerja di tempat kerja.

Apabila karyawan percaya pada organisasi, tujuan, visi dan misi organisasi, serta merasa bertanggung jawab terhadap organisasi yang telah mempekerjakannya maka akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan kinerja dapat ditingkatkan.

2. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat memiliki karyawan dengan kinerja yang bagus sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Menurut pendapat Edison (2016:190) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Priansa (2014:269) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sudarsana (2017:106) kinerja adalah “hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut”. Menurut pendapat Wibowo (2012:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Suwatno (2011:196) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Dari beberapa definisi kinerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian atau hasil kerja karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran yang dimilikinya dan diukur pada periode tertentu oleh perusahaan yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:113) faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi

Menurut Mahmudi (2010:20) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Juliansyah Noor (2013:280) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Kemampuan

Kemampuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

- 2) Motivasi

Motivasi adalah suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

3) Kesempatan

Kesempatan adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

c. Indikator Kinerja karyawan

Wirawan (2009:166) menguraikan beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kuantitas kerja

Kinerja dapat dilihat dari banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kuantitas membahas berapa banyak pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

3) Kualitas Kerja

Kualitas menunjukkan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai. Kualitas kerja diukur dengan melihat ketepatan, ketelitian, kerapian, dan keberhasilan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan.

4) Kehadiran

Kehadiran menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kehadiran dapat diukur melalui kedisiplinan dalam kehadiran, jarang tidak hadir, dan tepat waktu dalam kehadiran

5) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama menunjukkan kemampuan karyawan dalam bersosialisasi dan membangun hubungan interpersonal untuk menyelesaikan pekerjaan. kemampuan bekerjasama diukur dengan terjaganya hubungan baik dengan rekan, kerjasama yang dilakukan dengan baik, dan komunikasi yang terjalin.

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Mengendalikan emosi, dan suasana hati merupakan suatu aspek penting yang berperan dalam mendorong keberhasilan kinerja seorang pegawai, yang mampu membawa seorang pegawai untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk itu Kecerdasan emosional yang tinggi sangat penting di dalam diri pegawai yang berada pada suatu perusahaan.

Menurut Goleman (2001:512) kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Rahmasari (2012:7) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi,

memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Menurut Jorfi dan Moghadam (2010:68) kecerdasan emosional adalah seperangkat kompetensi yang mengarahkan dan mengendalikan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan kinerja di tempat kerja. Menurut Sahputra (2016:184) kecerdasan emosional adalah seseorang yang dapat menempatkan emosinya pada keadaan yang tepat, memilah kepuasan dan dapat mengatur suasana hati. Menurut King (2012:26) kecerdasan emosional mengacu kepada perbedaan individual dalam keterampilan pemecahan masalah dan kemampuan-kemampuan penting lainnya.

Dari beberapa definisi kecerdasan emosional yang telah dipaparkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam mengelola dan mengatur keadaan emosi yang ada di dalam dirinya untuk dapat meningkatkan kesejahteraan mental, kemampuan kerja, dan meningkatkan hubungan yang harmonis dengan para rekan kerja.

b. Indikator-indikator Kecerdasan emosional

Menurut Wong dan Law (2002:246) mengatakan bahwa konsep dari kecerdasan emosional terdiri dari empat indikator yaitu:

- 1) Penilaian dan ekspresi emosi dalam diri (*Self Emotional Appraisal*), hal ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk memahami emosi dan mengekspresikan emosi. Orang yang memiliki kemampuan

yang baik pada penilaian emosi diri ini, mempunyai pemikiran yang masuk akal dan mengakui emosi mereka dengan baik sebelum menilai emosi orang lain.

- 2) Penilaian dan pengakuan emosi orang lain (*Other Emotional Appraisal*), hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melihat dan memahami emosi dari orang-orang di sekitar mereka. Orang yang tinggi dalam kemampuan ini akan jauh lebih sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain serta pikiran mereka.
- 3) Peraturan emosi dalam diri (*Regulation Of Emotion*), hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengatur emosi, yang memungkinkan pemulihan lebih cepat dari tekanan psikologis.
- 4) Penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja (*Use Of Emotion*), hal ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk menggunakan emosi mereka dengan mengarahkan mereka ke arah kegiatan yang konstruktif dan kinerja pribadi.

4. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Mathis dan Jackson (2011:122) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Menurut Newstrom (2011:223) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2015:64) komitmen

organisasional merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Robins and Judge (2008:100) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:182) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhi-Bien (2011:72) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi.

Berdasarkan definisi komitmen organisasional yang telah dipaparkan oleh para peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional yaitu adanya hubungan yang kuat antara anggota organisasi dengan organisasinya, sehingga menciptakan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi, yang ditandai dengan adanya keinginan dari dalam diri seorang pegawai untuk terus berada di dalam organisasi dan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi.

b. Indikator-indikator Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (2000:290) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis, atau “pola pikir”, yang berfungsi untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*) yaitu mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi, terlibat, dan terikat secara emosional dengan organisasi. Seorang karyawan yang berkomitmen secara afektif percaya pada tujuan dan nilai-nilai organisasi dan menikmati menjadi anggotanya. Dengan demikian, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada di organisasi karena mereka ingin melakukannya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*commitment continuance*) yaitu mengacu pada biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Mereka yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat menyadari bahwa biaya penghentian keanggotaan akan tinggi. Dengan demikian, karyawan tersebut tetap dengan organisasi karena mereka harus melakukannya.
- 3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu mengacu pada sejauh mana karyawan merasa wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Karyawan yang berkomitmen secara normatif percaya bahwa melanjutkan keanggotaan mereka dalam organisasi adalah hal yang “benar dan bermoral”. Dengan demikian karyawan tersebut tetap dengan organisasi karena mereka merasa mereka harus melakukannya.

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Fitriastuti (2013:111), menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, Raspati, & Hidayat (2020:78) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Setyorini dan Syahlani (2018:262), menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kannaiah (2015:148); Gondal dan Husein (2013:160); Behbahani (2011:389); dan Fitriastuti (2013:111) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013:101), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Karyawan dengan komitmen yang tinggi mampu menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu memberikan kontribusi berarti pada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tsui, Lin, dan Yu (2013:449) komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional

diketahui mempengaruhi kinerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pristiwati dan Sunuharyo (2018:159) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Thamrin (2012:569) komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi memberikan nilai yang lebih tinggi tingkat kemungkinan karyawan untuk berpartisipasi dalam pencapaian proses tujuan perusahaan. Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pradana (2014:7) hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian penulis, maka penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya diperlukan untuk mendukung hipotesis yang ada pada penelitian ini. Penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
1	Naz, Khan, & Rafiq	2019	<i>The Impact Of emotional intelligence on employee performance and employee engagement: mediating role of job satisfaction</i>	X1: <i>Emotional Intelligence</i> Y1: <i>Employee Performance</i> Y2: <i>Employee Engagement</i> Z: <i>Job Satisfaction</i>	<i>Population: Employee working on different positions in manufacturing companies located at Lahore</i> <i>Sample size 350 employee working in manufacturing companies located at Lahore</i>	Kecerdasan emosional secara drastis mempengaruhi keterlibatan keterlibatan kerja adalah variabel multidimensi terpelajar yang mencakup sub tipe varian. Kecerdasan emosional adalah prediktor kuat kinerja karyawan. Ini menentukan bahwa semakin tinggi tingkat EI, tingkat kinerja yang lebih tinggi akan ada.

No	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
						Ada hubungan positif yang signifikan antara EI dan JS antara karyawan industri manufaktur Ada hubungan yang tidak signifikan antara JS dan keterlibatan karyawan JS memiliki kemampuan prediktif untuk menjelaskan variasi EP pada karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur JS memediasi hubungan antara EI dan keterlibatan Peran JS sebagai mediator dalam hubungan antara EI dan kinerja. EI secara langsung dan tidak langsung melalui JS mempengaruhi kinerja yang menunjukkan bahwa JS sebagian menengahi antara hubungan ini.
2	Fitriastuti, Triana	2013	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kecerdasan Emosional X2: Komitmen Organisasional X3: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Y: Kinerja Karyawan	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 89 orang.	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ariyanto & Triastity, R.	2011	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	X1:Kecerdasan Emosional X2: Komitmen Organisasional Y: Kinerja Z: Motivasi Kerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi, dengan jumlah populasi sebanyak 130 orang. Studi penelitian ini menggunakan studi sensus atau studi populasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja, selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, kemudian terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja, motivasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, dan motivasi memoderasi pengaruh

No	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
						komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi.
4	Altindag, Kosedagi	2015	<i>The Relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance</i>	X1: <i>Emotional Intelligence</i> X2: <i>Innovative Corporate</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Populasi penelitian ini yaitu perusahaan yang ada di turki, dengan jumlah sampel sebanyak 305 orang karyawan yang bekerja pada perusahaan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kecerdasan emosional memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan, dan budaya perusahaan yang inovatif memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan
5	Fu & Deshpande	2013	<i>The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in China's Insurance Company</i>	X1: <i>Caring Climate</i> X2: <i>Job Satisfaction</i> X3 : <i>Organizational Commitment</i> Y: <i>Job Performance</i>	Populasi : karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan asuransi besar di Cina Sampel : 476 karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan asuransi besar di Cina Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim peduli, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan asuransi besar yang ada di cina.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Serhan, Gazzaz	2019	<i>The Impact Of Emotional Intelligence On Employee Performance In Saudi Arabia Banking Sector</i>	X1: <i>Emotional Intelligence</i> X2: <i>Employee Performance</i>	Populasi: karyawan yang bekerja di sektor perbankan di Arab Saudi Sampel: Ukuran sampel 300 karyawan yang bekerja di sektor perbankan di Arab Saudi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Putra, Prihatini, Priyono	2020	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap	X1: Kecerdasan Emosional X2: Komitmen Organisasional Y: Kinerja Z: <i>Organizational</i>	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian busana Roxy	Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap Organizational

No	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
			Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Sebagai Variabel Intervening	<i>Citizenship Behavior</i>	Square Mall Jember sebanyak 210 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 138 responden.	Citizenship Behavior (OCB), selanjutnya komitmen organisasional karyawan berpengaruh langsung terhadap perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Abdirahman, et al.	2018	<i>The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Prformance</i>	<i>X1: Job Satisfaction X2: Work-Life Balance X3: Organizational Commitment Y: Employee Prformance</i>	Populasi penelitian ini terdiri dari 5.750 staf administrasi di universitas wilayah utara di Malaysia yaitu Universiti Utara Malaysia (UUM) dan Universiti Malaysia Perlis (UniMAP), Universiti Teknologi Mara (UiTM), Arau, Perlis dan Universiti Sains Malaysia (USM). Ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu 357 responden dan peneliti menggunakan desain probabilitas sampling. Data dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS)	<i>Job satisfaction, work-life balance</i> dan <i>organizational commitment</i> menunjukkan bahwa secara positif berkaitan dengan kinerja pegawai.
9	Firmansy	2020	Pengaruh	X1: Kecerdasan	Populasi dalam	Berdasarkan hasil

No	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
	ah, <i>et al.</i>		Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi	Emosional X2: Komitmen Organisasional Y: Kinerja Karyawan	penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi sebanyak 92 orang, sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak populasi	penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kecedasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
10	Pradana, Swasto, & Utami	2014	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Maang)	X1: Motivasi Kerja X2: Komitmen Organisasional Y: Kinerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling sehingga sampel berjumlah 57 karyawan PT. Arthawena sakti Gemilang Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pda PT. Arthwena Sakti Gemilang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arthawena sakti Gemilang, kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arthawena sakti Gemilang
11	Gani, Tewal, & Trang	2018	<i>Analysis Of The Effect Of Emotional Intelligence, Personality And Organizational Commitment On Employee Performance At Pt. Sinar Karya Cahaya (Skc)</i>	X1 : <i>Emotional Intelligence</i> X2 : <i>Personality</i> X3 : <i>Organizational Commitment</i> Y : <i>Employee Performance</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel X (Kecerdasan Emosional X1, Kepribadian X2 dan Komitmen Organisasi X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan).

No	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
			Gorontalo		Karyawan pada PT. SKC Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 responden. Analisa yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.	
12	Gondal, Husein	2013	<i>A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employee Performance</i>	X1 : <i>Intelligence Quotient</i> X2 : <i>Emotional Intelligence</i> Y : <i>Employee Performance</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi aspek kognitif dan emosional dari kecerdasan dan hasil perilaku dan psikologis yang terkait pada kinerja karyawan. Penelitian ini adalah studi kuantitatif cross sectional berdasarkan 300 karyawan yang dipilih dari berbagai organisasi industri telekomunikasi, Lahore.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>kecerdasan emosional</i> memiliki hubungan signifikan dengan <i>kinerja karyawan</i>
13	Davaei et al.	2022	<i>The Influence of Cultural Intelligence and Emotional Intelligence on Conflict Occurance and Performance In global Virtual Team</i>	X1: <i>Cultural Intelligence</i> X2 : <i>Emotional Intelligence</i> Y: <i>Team Performance</i>	Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di global virtual dengan sampel sebesar 810 karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kecerdasan budaya, dan kecerdasan emosional terhadap konflik tugas dan kinerja tim karyawan yang bekerja pada <i>Virtual International Business Consulting Project</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja tim

No	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
14	Aali	2021	<i>The Effect of Human Resource Practices and Organizational Commitment on Employee Performance</i>	X1 : <i>Human Resource Practices</i> X2 : <i>Organizational Commitment</i> Y : <i>Employee Performance</i>	Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji pengaruh praktik HRM dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Industri Semen Bahrain. Penelitian ini menggunakan alat convenience sampling untuk memperoleh data dari 315 responden melalui kuesioner yang dikelola sendiri. Model struktural diuji menggunakan variance-based partial least structural equation modelling.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semua praktik HRM dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
15	Prentice, King	2011	<i>The influence of Emotional Intelligence on the service performance of casino frontline employees</i>	X1 : <i>Emotional Intelligence</i> Y : <i>Employee Service Performance</i>	Penelitian ini mengeksplorasi dampak EI pada kinerja karyawan layanan garis depan di industri kasino. Sebuah sampel dari 152 karyawan garis depan kasino di sebuah kasino besar Australasia menanggapi survei berbasis kuesioner.	Berdasarkan analisis regresi berganda, hasilnya menegaskan bahwa EI adalah prediktor signifikan dari kinerja karyawan layanan garis depan kasino. untuk pasar high-roller.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan atau menggambarkan suatu hubungan atau keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya seperti kecerdasan emosional dan komitmen organisasional.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno, 2011:196). Menurut Hidayati, Setiawan, dan Solimun (2013:630) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam menjaga hubungan dengan orang lain, menurut Goleman ini disebut juga sebagai kecerdasan emosional.

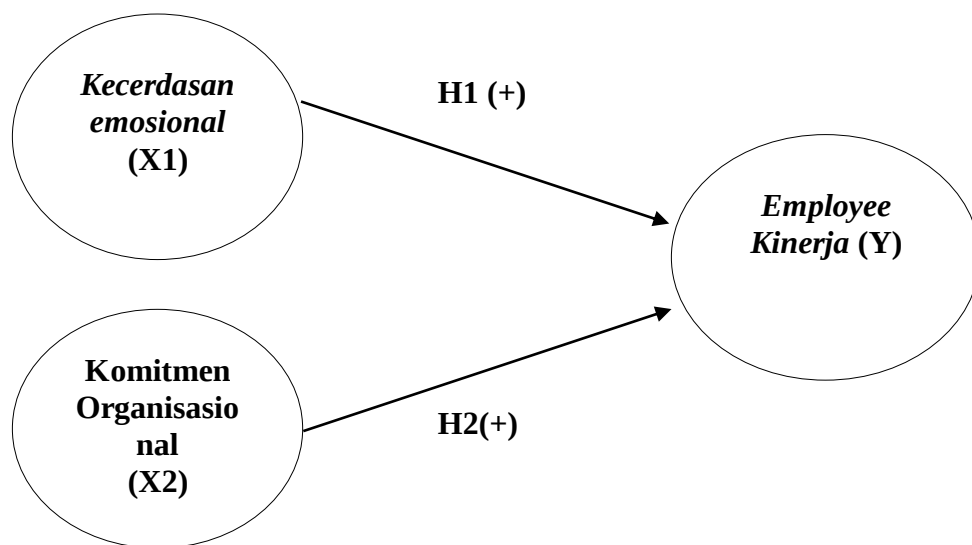
Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan maka seorang karyawan harus dapat mengelola dan mengenali emosinya dengan baik, karena karyawan yang emosional dan tidak dapat mengelola emosi mereka dengan baik tidak akan bisa berpikir dengan baik meskipun karyawan tersebut memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, oleh karena itu kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, terdapat komitmen organisasional yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Newstrom (2011:223) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Sehingga secara logis karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi yang telah mempekerjakannya. sehingga komitmen organisasional

merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini faktor yang akan digunakan yaitu kecerdasan emosional dan komitmen organisasional.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (sugiyono, 2016:99). Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahmasari (2012:7) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan

kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Menurut Jorfi dan Moghadam (2010:68) kecerdasan emosional adalah seperangkat kompetensi yang mengarahkan dan mengendalikan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan kinerja di tempat kerja.

Kecerdasan emosional menjadi penentu utama kinerja efektif karyawan dan dianggap lebih penting daripada kecerdasan intelektual di tempat kerja. (Gondal dan Husein, 2013:160). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kannaiah, 2015:148, Gondal dan Husein, 2013:160, Behbahani, 2011:389, dan Fitriastuti, 2013:111) dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Newstrom (2011:223) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Setiawan, 2020:2).

Sehingga secara logis karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan menunjukkan perhatiannya terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013:101); Pristiwati dan Sunuharyo (2018:159); dan Pradana (2014:7) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi linear berganda antara variabel-variabel bebas Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Batanghari Barisan Padang, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang maka semakin tinggi Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.
2. Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasional karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

B. Keterbatasan Penelitian

Secara objektif masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu kecerdasan emosional dan komitmen organisasional. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggunakan variabel-variabel lain, yang mana ada banyak variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan secara objektif, jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan melakukan pengukuran secara objektif dan subjektif sehingga pengukuran kinerja karyawan lebih akurat karena memiliki dua sumber referensi..

C. Saran

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya PT. Batanghari BarisanPadang meningkatkan kecerdasan emosional karyawan yang ada di dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, PT. Batanghari Barisan Padang harus lebih meningkatkan kemampuan penilaian emosi orang lain, karena pada indikator penilaian dan pengakuan emosi orang lain (*Other Emotional Appraisal*) memiliki tingkat capaian responden terendah, yaitu sebesar 76,90%. Untuk dapat meningkatkan *other emotional appraisal* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan ikatan antara sesama rekan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan sehingga menimbulkan adanya rasa dihargai dan dipahami. Kemampuan penilaian emosi orang lain yang tinggi memungkinkan seseorang menyadari emosi negatif orang lain seperti stres dan frustrasi. Karyawan yang memiliki tingkat kemampuan penilaian emosi orang lain mampu memberikan emosi positif yang mereka miliki untuk meredakan emosi negatif yang dialami oleh rekan kerjanya sehingga

lingkungan kerja menjadi nyaman, hubungan antara sesama rekan kerja menjadi erat dan karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional di dalam perusahaan maka PT.Batanghari Barisan harus menghargai kerja keras yang selama ini dilakukan oleh karyawan dan memberikan jenjang karir yang jelas, karena pada indikator komitmen berkelanjutan memiliki tingkat capaian responden terendah, yaitu sebesar 72,75%.Jika perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas akan membuat karyawan ingin terus menampilkan kinerja terbaik mereka karena karyawan merasa memiliki masa depan yang panjang bersama perusahaan. Komitmen berkelanjutan juga dapat ditingkatkan dengan cara menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat berbagi ide dan saling menghargai ide setiap individu tanpa harus takut disalahpahami. Karyawan yang berkomitmen sangat produktif. Mereka percaya pada organisasi, tujuan, visi, misi, dan tim kepemimpinannya.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel-variabel lain, yang mana ada banyak variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan diharapkan nanti pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H.I.H. (2018). *The Relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performanc.* Academic Journal of Economic Studies. 4(3), 12-17.
- Al-Aali, L. (2021). *The Effect of Human Resource Practices and Organizational Commitment on Employee Performance.* Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR), 3(2), 11-27.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.* Journal of occupational psychology, 63(1), 1-18.
- Altındağ, E., & Köseadağı, Y. (2015). *The relationship between Emotional Intelligence of managers, innovative corporate culture and Employee Performance.* Procedia-Social and Behavioral Sciences, 210, 270-282.
- Arikunto Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka. Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, D., & Triastity, R. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 145-158
- Behbahani, A. A. (2011). *A comparative Study of the Relation between Emotional Intelligence and Employee's Performance.* Procedia-Social and Behavioral Sciences, 30, 386-389.
- Bisht, N. S., & Mahajan, A. (2021). *Shared stressors and core self-evaluations: A trait activation perspective on employee performance.* Journal of Business Research, 131, 103-111.
- Bougie, & Sekaran. (2016). *Research Methods For Business: A skill Building Approach.* New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2015). *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill.
- Edison, Emron, Anwar dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.

- Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi*. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima, 1(2), 60-82.
- Fitriastuti, T. (2013). *Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan*. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 4(2).
- Flippo, B, Edwin. (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Francesco, A. M., & Chen, Z. X. (2004). *Collectivism in action: Its moderating effects on the relationship between organizational commitment and Employee Performance in China*. Group & Organization Management, 29(4), 425-441.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). *The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company*. Journal of business ethics, 124(2), 339-349
- Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(4).
- Gibson James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Goleman, Daniel. (2001). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gondal, U. H., & Husain, T. (2013). *A comparative study of intelligence quotient and Emotional Intelligence: effect on employees' performance*. Asian journal of Business management, 5(1), 153-162.
- Hidayati, I. N., & Setiawan, M. (2013). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(4), 629-639.
- Idris. (2010). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. FE: UNP.
- Jorfi, H., Jorfi, S., & Moghadam, K. (2010). *Impact of emotional intelligence on performance of employees*. Postmodern Openings, 1(4), 63-74.

- Kannaiah, D., & Shanthi, R. (2015). *A study on emotional intelligence at work place. European Journal of Business and Management*, 7, 147-154.
ke-1. Bandung, Alfabeta
- Kilduff, M., Chiaburu, D.S., & Menges, J.I. (2010). *Strategic Use Of Emotional Intelligence In Organizational Settings: Exploring The Dark Side. Research In Organizational Behavior*, 30, 129-152.
- King, L. A. (2012). *Psikologi umum: sebuah pandangan apresiasif*. Jakarta: salemba humanika.
- Li, Y., Ahlstrom, D., & Ashkanasy, N. M. (2010). *A multilevel model of affect and organizational commitment. Asia Pacific Journal of Management*, 27(2), 193-213.
- Lona, W. A., Fanggidae, R. E., Nursiani, N. P., & Maak, C. (2020, December). *The Influence of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence on Employee Performance. In 5th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management and Social Science (TEAMS 2020) (pp. 538-545)*. Atlantis Press.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, Robert L. John H. Jackson. (2011). *Human Rresource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of vocational behavior*, 61 (1), 20-52.
- Mohyi, A. (2020). *The Effect of Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. In Journal of International Conference Proceedings (JICP) (Vol. 3, No. 4, pp. 84-95)*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). *Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. Organizational behavior and human kinerja*, 12(2), 231-248.
- Muhson, Ali. (2015). *Pedoman Pratikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Diklat: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Naz, S., Li, C., Khan, H. S. U. D., & Rafiq, M. (2019). *The impact of emotional intelligence on employee Performance and employee engagement:*

mediating role of job satisfaction. Middle East Journal of Management, 6(5), 574-596.

Newstrom John W. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Noor, Juliyansyah. (2013). *Penelitian ilmu manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk*. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273-286.

Pradana, O. A. (2014). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).

Prentice, C., Dominique Lopes, S., & Wang, X. (2020). Emotional intelligence or artificial intelligence—an employee perspective. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 29(4), 377-403

Prentice, C., & King, B. (2011). *The influence of emotional intelligence on the service performance of casino frontline employees*. *Tourism and hospitality research*, 11(1), 49-66.

Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Pristiwati, M., & Suharyono, B. S. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 159-168.

Putra, A., Prihatini, D., & Priyono, A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 19(1), 15-29.

Rahmasari, L. (2012). *Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).

Robbins, Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sahputra, D., Syahniar, S., & Marjohan, M. (2016). *Kontribusi kepercayaan diri dan kecerdasan emosi terhadap komunikasi interpersonal siswa serta implikasinya dalam pelayanan bimbingan dan konseling*. *Konselor*, 5(3), 182-193.
- Schneider, Tamera R.; Lyons, Joseph B.; Khazon, Steven (2013). Emotional intelligence and resilience. *Personality and Individual Differences*, 55(8), 909–914. doi:10.1016/j.paid.2013.07.460
- Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Serhan, A., & Gazzaz, H. (2019). *The impact of emotional intelligence on employee performance in Saudi Arabia banking sector*.
- Setiawan, L. (2019). *The Effect Of emotional intelligence, Organizational Commitment On The Team Performance Of Hospital Officers In South Sulawesi And Central Sulawesi Province, Indonesia*. *International Journal Of Pharmaceutical And Healthcare Marketing*.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Akrib Juara*, 3(4), 262-270.
- Siyoto, Sandu. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing. Tersedia dalam books.google.co.id.
- Sudarsana, I. K. (2017). *Pengaruh Karakter Individu dan Persepsi Keadilan Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Di Kota Denpasar)*. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(2), 101-110.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, penelitian tindakan, penelitian evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryani., & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*, 34(4), 397-423.
- Thamrin, H. M. (2012). *The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572.
- Tsui, P. L., Lin, Y. S., & Yu, T. H. (2013). *The influence of psychological contract and organizational commitment on hospitality employee performance. Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(3), 443-452.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503-20518.
- Wang, Z., Jiang, Z., & Blackman, A. (2021). Linking emotional intelligence to safety performance: The roles of situational awareness and safety training. *Journal of safety research*, 78, 210-220.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). *The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. The leadership quarterly*, 13(3), 243-274.