



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*), dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Henny A. Manafe¹, Yulius Yasinto², Janny H. Djonu³

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, yasinto@hotmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, janny.djonu@kupangkota.go.id

Corresponding Author: janny.djonu@kupangkota.go.id

Abstract: *The writing of this scientific work reviews the literature review on factors that affect employee performance including emotional intelligence, organizational commitment, or OCB (organizational citizenship behavior). Researchers write this scientific work to determine the hypothesis that affects each variable so that it can be used for other writing. The results that researchers get from writing this scientific paper are 1) Emotional intelligence has a positive or significant impact on employee performance; 2) Organizational commitment has a positive or significant impact on employee performance; 3) Organizational citizenship behavior (OCB) has a positive or significant impact on employee performance; 4). Organizational climate has a positive or significant impact on employee performance; 5). Emotional intelligence, organizational commitment, OCB (organizational citizenship behavior), and organizational climate together have a positive and crucial impact on employee performance.*

Keyword: *Employee Performance, Emotional Intelligence, Organizational Commitment, OCB (Organizational Citizenship Behavior), Organizational Climate.*

Abstrak: Penulisan karya ilmiah ini mengulas perihal kajian pustaka faktor yang berakibat ke kinerja karyawan meliputi kecerdasan emosional, komitmen organisasi ataupun OCB (*organizational citizenship behaviour*). Peneliti menuliskan karya ilmiah ini agar bisa menentukan hipotesis yang berakibat ke tiap variabel supaya dapat dimanfaatkan bagi penulisan lain. Hasil yang peneliti dapat dari penulisan karya ilmiah ini ialah: 1) Kecerdasan emosional berakibat positif ataupun signifikan kepada kinerja karyawan; 2) Komitmen organisasional berakibat positif ataupun signifikan kepada kinerja karyawan; 3) *Organizational citizenship behaviour* (OCB) berakibat positif ataupun signifikan kepada kinerja karyawan; 4). Iklim organisasi berakibat positif ataupun signifikan kepada kinerja karyawan; 5). Kecerdasan emosional, komitmen organisasi, OCB (*organizational citizenship*

behaviour), serta Iklim organisasi secara bersama-sama berakibat positif maupun krusial bagi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, OCB (Organizational Citizenship Behaviour), Iklim Organisasi.

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi amat terpengaruh dari kinerja para pekerjanya. Tiap organisasi acap berupaya memperbaiki kinerja pegawai demi memperoleh rencana jangka panjang. Tidak dipungkiri bila kinerja sejauh ini menjadi masalah yang acap manajemen hadapi. Dengan begitu, manajemen harus tahu faktor yang berakibat ke kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai bisa dilaksanakan melalui intelektual yang ditunjang oleh penguasaan, pengelolaan diri, dan pembinaan terkait hubungan dengan pihak lainnya (Martin, 2000).

Melalui karya ilmiahnya, Boyatzis dan Ron (2001) mempertegas jika mendapati orang yang sesuai dengan organisasi bukan perkara sederhana, mengingat yang diperlukan tidak sekadar yang memiliki pendidikan tinggi atau dengan bakat, melainkan faktor psikologis yang melatarbelakangi hubungan seseorang dengan organisasi. Faktor psikologis itu berakibat ke keterampilan seseorang di dalam organisasi, meliputi keterampilan dalam pengelolaan diri, berinisiatif, optimis, pengorganisasian emosi, dan menjalankan pemikiran secara tenang.

Goleman (2000) memaparkan bila keterampilan itu ialah *emotional intelligence* (kecerdasan emosional). Kecerdasan emosional memberi 80% dari faktor yang menentukan keberhasilan seseorang. Tersisa 20% yang ditetapkan oleh IQ (*intelligence quotient*). Riset Martin (2000) maupun Trihandini (2005) turut memperjelas bila kecerdasan emosional berakibat cukup penting dan positif bagi kinerja pegawai. Bahwa kecerdasan emosional merupakan konsepsi kecerdasan sosial yang disampaikan Orndike (1920), dengan mengklasifikasikan tiga bidang kecerdasan, terdiri atas kecerdasan abstrak (keterampilan dalam pemahaman ataupun manipulasi objek) dan kecerdasan sosial (keterampilan untuk menjalin hubungan dengan pihak lain). Boyatzis et al. (2000) menambahkan bila kecerdasan emosional sebagai unsur yang memicu manusia untuk cerdas dalam mempergunakan emosinya.

Diperjelas pula bila emosi manusia ada di bawah sadar, maka pengakuan atas kecerdasan emosional akan memfasilitasi pemahaman yang terperinci terkait diri sendiri atau orang lain. Boyatzis et al. (2000) mengklasifikasikan dua aspek kecerdasan emosional, yakni kompetensi pribadi maupun empati. Kompetensi pribadi dapat disebut sebagai kapabilitas seseorang yang terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, dan kesadaran sosial. Kemudian, empati ialah kesadaran guna memberi perhatian kebutuhan ataupun memedulikan pihak lain, serta menjaga relasi sosial.

Pegawai yang bisa mengendalikan emosi mereka secara baik berpotensi besar dalam menciptakan kinerja yang sama baiknya. Sama seperti penuturan Meyer (2000) melalui risetnya, menyebut bila kecerdasan emosional sebagai faktor terpenting dan segaris dengan keterampilan teknis maupun analisis dalam menciptakan kinerja terbaik. Aspek lainnya yang berperan bagi kecerdasan emosional, yaitu keterampilan dalam memberi motivasi bagi diri sendiri sebagai dasar dari kesuksesan maupun perwujudan kinerja terbaik. Melalui risetnya Trihandini (2005), memperjelas bila kecerdasan emosional berakibat positif bermakna kepada kinerja pegawai.

Tolok ukur lainnya yang mampu memaksimalkan capaian kerja pegawai berasal dari komitmen organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi paling tidak bisa menciptakan capaian kerja maksimal. Saat individu tergabung ke suatu organisasi, tentu ia diharuskan

untuk berkomitmen. Luthans (2006) memperjelas bila komitmen organisasional sebagai sikap yang memperlihatkan loyalitas pegawai dan sebagai tahap yang bersifat kontinu untuk mengekspresikan perhatian seseorang terhadap keberhasilan organisasi. Minimnya komitmen bisa mengakibatkan masalah bagi organisasi, mengingat komitmen merupakan nilai terpenting sebagai penentu kesuksesan organisasi itu. Komitmen yang minim merepresentasikan minimnya seseorang dalam mempertanggungjawabkan diri setiap melaksanakan tugas kerja.

Ada bermacam pemahaman yang disampaikan beberapa pakar perihal komitmen organisasional. Beberapa pakar mencermati bila komitmen ialah rancangan yang sifatnya kompleks dan bisa hadir dengan wujud berlainan (Meyer et al., 1993). Meyer et al., (2002) menambahkan bila komitmen sebagai kecondongan seseorang untuk mempertahankan diri di suatu organisasi akibat ada anggapan bila ia bisa merugi jika pergi dari organisasi itu. Komitmen ini acap dikenal sebagai komitmen kontinuans.

Organisasi wajib memercayai bila guna memperoleh keunggulan, maka harus mengupayakan capaian kerja seseorang secara maksimal. Sebenarnya capaian kerja seseorang memengaruhi capaian kerja tim sehingga bisa berdampak pula kepada capaian kerja organisasi. Perilaku yang dijadikan tolok ukur bagi organisasi bukan sekadar perilaku *in-role*, melainkan perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini memiliki peranan vital sebab akan bermanfaat lebih baik agar bisa mendukung kelangsungan organisasi (Oguz, 2010). Perilaku *extra-role* di dalam organisasi disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior ialah keterlibatan seseorang lebih dari tuntutan peranan di tempat dia bekerja. OCB ini mengikutsertakan bermacam perilaku, seperti membantu pihak lain, sebagai sukarelawan untuk tugas tambahan, dan patuh kepada segala peraturan di tempat kerja. Perilaku ini merepresentasikan nilai tambah, yang menjadi wujud perilaku prososial, yakni perilaku sosial positif, terkonstruksi, dan mengandung makna membantu (Aldag & Resckhe, 1997). OCB ialah konsepsi yang berguna untuk mengidentifikasi tingkah laku yang pegawai lakukan di luar tugas utama, namun perilaku ini tetap dihendaki dan bermanfaat untuk organisasi itu (Neami & Shokrkon, 2004).

Organ (1990) menjabarkan OCB merupakan tingkah laku seseorang yang sifatnya bebas dan bisa memperoleh penghargaan secara tidak langsung dari sistem imbalan maupun mengarahkan efektivitas peran organisasi. OCB mengandung sifat bebas dan sukarela sebab tingkah laku itu tidak ada di tuntutan jabatan sesuai kontrak organisasi, tetapi merupakan pilihan personal. Pegawai yang baik berkecenderungan melaksanakan perilaku OCB. Organisasi sulit dalam memperoleh keberhasilan bila tidak mempunyai anggota yang menerapkan perilaku OCB ini (Mar-koczy & Xin, 2002).

Aktivitas terpenting yang ada di organisasi ialah tata kelola sumber daya manusia. Bahwa tata kelola SDM menjadi aktivitas demi memperoleh anggota yang sesuai dengan iklim organisasi. organisasi besar atau kecil, terkait pendekatan sumber daya mengharuskan perusahaan untuk menciptakan rasa puas dan jaminan keamanan untuk pekerja supaya lingkungan di sekitarnya terasa kompetitif. Seluruh perusahaan, pegawai selaku sumber daya membutuhkan komunikasi transparan pada batas kewenangan maupun pertanggungjawaban. Kelancaran komunikasi dimaksudkan demi mendapat informasi yang diasumsikan penting oleh pegawai, akan diutarakan sesuai waktunya, bisa memunculkan kepuasan maupun motivasi kerja. Manajemen SDM memberi perhatian besar terhadap tahap pekerjaan atas capaian kerja pegawai berdasar pada beban kerja di organisasi selama melahirkan suasana yang nyaman: hubungan antara pemimpin organisasi dengan capaian kerja pegawai maupun hubungan antardivisi bisa berdampak positif bagi pegawai itu sendiri, mengingat pegawai menjadi unsur terpenting bagi organisasi. Castetter (1981: 281) menuturkan pendapatnya bila secara umum ada tiga sumber yang berakibat efektif terhadap capaian kerja seseorang, seperti faktor perseorangan, organisasi maupun lingkungan, termasuk iklim organisasi.

Beracuan ke penjabaran di atas, penulisan karya ilmiah ini menghasilkan rumusan masalah, yakni

1. Apakah kecerdasan emosional berakibat positif ataupun cukup penting bagi kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasional berakibat positif ataupun cukup penting bagi kinerja karyawan?
3. Apakah OCB (*organizational citizenship behavior*) berakibat positif ataupun cukup penting bagi kinerja karyawan?
4. Apakah iklim organisasi berakibat positif ataupun cukup penting bagi kinerja karyawan?
5. Apakah kecerdasan emosional, komitmen organisasional, OCB, dan iklim organisasi memengaruhi positif dan signifikan bagi kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja bisa dianggap sebagai capaian atau tingkat kesuksesan seseorang secara menyeluruh selama kurun waktu tertentu selama menjalankan tugas, kemudian membandingkannya dengan bermacam peluang, misal hasil kerja, sasaran maupun ketentuan yang sudah direncanakan atau atas kesepakatan bersama. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) menyebut kinerja sebagai capaian kerja yang diperlihatkan melalui mutu atau jumlah sselama karyawan menjalankan tugas berdasar pertanggungjawabannya.

Irham Fahmi (2016) memaparkan bila kinerja menjadi hasil yang didapat organisasi yang sifatnya memperoleh keuntungan atau organisasi swadaya. Kasmir (2016) menuturkan bila kinerja sebagai capaian maupun perilaku kerja yang didapat setiap menuntaskan tugas maupun pertanggungjawaban yang didapat selama rentang waktu tertentu. Edison (2016) menambahkan bila kinerja ialah hasil dari tahapan tertentu yang terukur selama rentang waktu tertentu sesuai kriteria atau persetujuan yang sudah direncanakan. Sesuai pemahaman tersebut, peneliti memahami bila kinerja ialah capaian kerja yang karyawan peroleh berdasar pada pertanggungjawaban, keahlian maupun kemampuannya.

Kasmir (2016) mengutarakan, guna menentukan kinerja karyawan, maka bisa mempergunakan beberapa poin di bawah:

1. Mutu menjadi penilaian kinerja, terutama mutu kerja yang sudah pegawai hasilkan.
2. Kuantitas pun menjadi indikator dalam menentukan kinerja pegawai, yang ditetapkan melalui jumlah pekerjaan yang pegawai selesaikan.
3. Waktu menjadi penentu indikator kinerja pegawai, terkhusus terkait batas waktu penyelesaian tugas kerja.

Kecerdasan Emosional (X1)

Goleman memperjelas bila kecerdasan emosional merupakan kapabilitas guna mengenal diri atau perasaan diri sendiri maupun orang lain, termasuk kapabilitas memotivasi diri sendiri untuk berhubungan dengan pihak lain, misal kesadaran diri, mengendalikan diri, memotivasi, berempati, dan bersosialisasi. Kesadaran diri meliputi kesadaran terhadap emosi diri, penilaian pribadi, dan kepercayaan diri. Mengendalikan diri berwujud tindakan yang bisa memunculkan rasa percaya, waspada, dan berinovasi. Memotivasi diri meliputi dorongan untuk memperoleh prestasi, berkomitmen, berinisiatif, dan optimisme. Berempati meliputi pemahaman diri atau orang lain, pengembangan diri atau orang lain, dan menangani keanekaragaman.

Keterampilan sosial meliputi pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, dan bekerja sama. kecerdasan emosional bukan sekadar berperan mengendalikan diri, melainkan bisa merepresentasikannya ke dalam pengelolaan gagasan, konsep atau produk sehingga bisa memicu orang lain untuk menaruh minat terhadapnya (Suharsono, 2004: 120). Melalui bermacam pemahaman tersebut, memperjelas kecerdasan emosional sebagai keterampilan

dalam mengenal diri sendiri atau orang lain, keterampilan dalam mengelola diri, memosisikan motivasi maupun berempati, bisa berinteraksi dengan kondisi tertentu, dan bisa menyesuaikan diri dengan respons maupun perilaku tertentu.

Goleman memaparkan bila ada lima kriteria kecerdasan emosional, terdiri atas

1. Kesadaran diri sebagai upaya untuk memahami segala sesuatu yang dirasakan dan memanfaatkannya untuk mengarahkan penentuan keputusan, mempunyai indikator yang masuk akal terhadap keterampilan diri maupun rasa percaya diri yang kuat.
2. Pengaturan diri sebagai upaya penanganan emosi agar berimbang positif bagi penyelenggaraan tugas, merespons kata hati, dan bersedia untuk menunda rasa senang sebelum mencapai target, bisa memulihkan diri dari tekanan emosi.
3. Berempati berarti merasa segala sesuatu yang orang lain rasakan. Berempati di sini pun sebagai tindakan untuk memahami sudut pandang orang lain, melahirkan hubungan saling memercayai, dan menyesuaikan diri dengan bermacam orang.
4. Keterampilan sosial dalam mengatur emosi saat bersosialisasi dengan orang lain dan akan membaca kondisi atau jaringan sosial, menjalin interaksi secara lancar, memanfaatkan kemampuan ini guna memengaruhi atau meminimpin, menangani permasalahan, memimpin, menjalin kerja sama atau kerja tim.

Komitmen Organisasional (X2)

Komitmen organisasional menjadi tingkatan, yang mengarahkan pegawai untuk memercayai maupun memperoleh tujuan organisasi, serta berupaya untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Mowday (1982) dalam Sopiha (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dimensi perilaku yang bisa dimanfaatkan dalam penilaian kecondongan pegawai untuk mempertahankan diri sebagai anggota di suatu organisasi.

Luthans (2011:147) dalam Kaswan (2015:152) menjabarkan komitmen organisasi sebagai kehendak kuat guna berperan sebagai unsur dari organisasi, berkeinginan kerja keras berdasar pada tujuan organisasi, dan yakin atau penerimaan nilai maupun tujuan yang ditentukan organisasi.

Robbins & Judge (2007) dalam Fenty (2016) menjabarkan komitmen organisasional, yakni kondisi ketika seseorang atau tenaga kerja memihak organisasi, termasuk memihak keinginan maupun tujuannya untuk menjaga status tenaga kerja tersebut di organisasi. Mowday, Porter, dan Steers dalam (Harahap, 2010) menjabarkan komitmen organisasi sebagai sifat seseorang dalam berhubungan dengan organisasi, yang memiliki kriteria seperti penerimaan nilai maupun tujuan dan berkeinginan untuk berbuat untuk organisasi.

Beracuan ke pemahaman di atas, mempertegas bila komitmen organisasional sebagai partisipasi seseorang yang cenderung kuat dengan organisasi yang berkeinginan tetap tinggal atau menjaga statusnya sebagai anggota organisasi, serta berkeinginan untuk berupaya keras untuk memperoleh tujuan organisasi.

Spencer dan Spencer (1993:87) dalam Kaswan (2015:127) memaparkan bila terdapat indikator tingkah laku umum komitmen organisasi, seperti:

1. Kesiapan membantu rekan kerja guna menuntaskan pekerjaan.
2. Mengkombinasikan kegiatan dan prioritas demi memperoleh tujuan organisasi agar kian membesar.
3. Pemahaman atas kebutuhan organisasi demi memperoleh tujuan organisasi yang lebih besar.
4. Pemilihan kebutuhan organisasi yang layak dibanding mengikuti bermacam minat profesional.

OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) (X3)

Organ dalam Mohammad (2011) memperjelas bila OCB sebagai perilaku seseorang diskresioner, secara tidak langsung mendapat pengakuan oleh sistem penghargaan formal,

serta secara menyeluruh mempromosikan fungsi organisasi secara efektif maupun efisien. OCB ialah pekerjaan terkait perilaku yang tidak bersifat mengikat, tidak ada keterkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi, serta secara menyeluruh mengoptimalkan efektivitas peran organisasi. OCB pun akan lebih dari kinerja yang diperlukan organisasi dalam penjelasan tugas kerja formal.

OCB merepresentasikan tindakan yang dilaksanakan pegawai lebih dari peraturan minimal yang diinginkan oleh peranan organisasi maupun memperkenalkan kesejahteraan mitra kerja, kelompok maupun perusahaan (Mohammad 2011). OCB ialah tingkah laku positif, tepatnya ialah memberi bantuan bagi pekerjaan seseorang lainnya yang diperlihatkan oleh seseorang di suatu perusahaan. keterlibatan seseorang/pegawai tersebut berwujud pekerjaan di luar tugas yang wajib ia laksanakan, pegawai itu memperlihatkan perilaku menolong orang lain di suatu perusahaan, maka tindakan itu bisa memicu perbaikan atas capaian kerja organisasi.

Bisa memberi simpulan bila OCB ialah:

1. Perilaku yang sifatnya tidak memaksa yang memprioritaskan kepentingan organisasi.
2. Perilaku seseorang merupakan perwujudan dari rasa puas sesuai kinerja.

Dimensi OCB melalui bermacam perubahan, misal melalui penulisan karya ilmiah Dennis W. Organ dalam Mohammad (2011), memperjelas bilamana terdapat lima dimensi, seperti *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* maupun *civic virtue*. Karya ilmiah Organ itu menjadi acuan bagi beberapa peneliti lainnya untuk mengkaji dan menguji OCB terhadap tenaga kerja di suatu organisasi. Melalui penulisan karya ilmiah itu kerap dijumpai keterkaitan positif antara OCB dengan aspek pekerjaan lain, misal kepuasan kerja dan kriteria pekerjaan. Pegawai yang berpuas diri dengan pekerjaan akan berpotensi besar dalam memperlihatkan OCB pada pekerjaan. Ihwal itu diakibatkan oleh rasa puas maupun kenyamanan yang ia peroleh selama melakukan tugas kerja. Terdapat desain pekerjaan dan tempat kerja yang menjamin kenyamanan pun bisa memengaruhi kemunculan OCB. Terdapat bermacam faktor yang berakibat ke kemunculan OCB, tetapi secara internal Organ mengklasifikasikan lima dimensi di OCB.

Iklim Organisasi (X4)

Iklim organisasi terdapat bermacam pengertian. Pertama, Forehand and Gilmer (1964) menyebut bila iklim organisasi sebagai rangkaian penjelasan dari kriteria organisasi yang tertahan dalam rentang waktu yang lama (Toulson & Smith, 2004: 455). Melalui karya tulis Litwin dan Stringer, dikutip Toulson dan Smith (2004: 457), menjabarkan iklim organisasi merupakan beragam hal yang bisa terukur melalui lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung berakibat ke pegawai atau pekerjaan: dengan asumsi yang bisa berakibat ke motivasi tingkah laku pegawai.

Lussier (2005: 486) mempertegas jika iklim organisasi sebagai anggapan karyawan terkait mutu lingkungan internal organisasi yang cenderung anggota organisasi rasakan, selanjutnya bisa berakibat ke tingkah laku selanjutnya. Stinger (Wirawan, 2007) memperjelas iklim organisasi merupakan koleksi maupun pola lingkungan sebagai penentu kemunculan motivasi dan terfokus ke anggapan yang realistis atau bisa ditentukan, maka akan memengaruhi langsung bagi kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin menyebut iklim organisasi sebagai mutu lingkungan internal organisasi yang relatif terjadi, dirasakan oleh anggota organisasi maupun memengaruhi perilaku mereka dan bisa digambarkan ke satu set kriteria ataupun sifat organisasi.

Suharsaputra (2013: 82) menjabarkan bila iklim organisasi sebagai sesuatu yang berperan vital bagi kesuksesan organisasi maupun iklim organisasi yang berlainan dengan iklim organisasi lain, mengingat perihal itu memiliki keterkaitan dengan lingkungan kerja. Iklim organisasi pun menjadi konsepsi deskriptif yang berlandaskan ke anggapan lingkungan sosial anggota organisasi. iklim organisasi ialah orientasi perseptual umum seorang atas

lingkungan sosial kerja atau bisa disebut kesan secara keseluruhan yang sifatnya subjektif terkait organisasi atau tempat ketika dia bekerja (dalam Lisdayanti, 2005: 21).

Melalui bermacam definisi tersebut, memperjelas iklim organisasi sebagai rangkaian penjelasan dari kriteria organisasi yang tertahan selama rentang waktu cukup lama, serta ditentukan ke lingkungan kerja secara langsung/tidak langsung yang berakibat ke pegawai maupun pekerjaan, yang mengasumsikan bila berakibat ke motivasi atau perilaku pegawai.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	Kecerdasan emosional memberi akibat krusial pada kinerja tenaga kerja.
2	Rahmasari, L. (2012).	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	kecerdasan intelektual, emosi maupun spiritual berdampak positif dan krusial bagi komitmen organisasi
3	Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012).	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.	Kecerdasan emosional berdampak krusial maupun positif bagi kinerja tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kab. Karawang.
4	Risma, D. (2012).	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan emosional berakibat positif maupun krusial bagi capaian kerja pegawai.
5	Murty, W. A. (2012).	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional positif maupun krusial bagi capaian kerja tenaga kerja bagian akuntansi.
6	Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013).	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan komitmen organisasional positif maupun krusial bagi capaian kerja tenaga kerja.
7	Jatmiko, E. D. (2015).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT Petrokimia Gresik)	Motivasi kerja ataupun komitmen organisasional berdampak positif dan krusial bagi capaian kerja tenaga kerja.
8	Kosasih, Y. S. (2014).	Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Budaya ataupun komitmen organisasional berdampak positif krusial bagi capaian kerja tenaga kerja
9	Fitriastuti, T. (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan	Variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan OCB berdampak krusial maupun positif bagi kinerja karyawan.
10	Ticoalu, L. K. (2013)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	OCB dan komitmen organisasi berdampak krusial ataupun positif bagi capaian kerja tenaga kerja.
11	Isyanto, I. (2019).	Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Urchindize Cabang Madura)	OCB berdampak krusial dan positif bagi kinerja tenaga kerja.
12	Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020).	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi, motivasi dan OCB berdampak krusial bagi capaian kerja pegawai.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
13	Karundeng, C. C. (2013).	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado	Iklim organisasi berdampak krusial maupun positif bagi capaian kerja pegawai di PT Taspen (persero) Cabang Manado
14	Lubis, M. S. (2015).	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam rangka Peningkatan Kinerja	Iklim organisasi ataupun komitmen organisasi berdampak krusial dalam membentuk OCB tenaga kerja untuk mengoptimalkan capaian kerja.

METODE

Penulisan karya ilmiah ini memanfaatkan metode kualitatif ataupun kajian pustaka untuk mengkaji teori maupun hubungan masing-masing variabel. Dalam mengkaji teori dan hubungan variabel itu, peneliti memanfaatkan referensi yang didapat secara offline ataupun online. Melalui metode kualitatif ini, harus memanfaatkan kajian pustaka secara konsisten dengan hipotesis metodologis (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional (X1) Berakibat ke Kinerja Karyawan (Y).

Berlandaskan ke penjabaran tersebut, merujuk ke penulisan karya ilmiah Fitriastuti, T. (2013), dan Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020) mempertegas jika kecerdasan emosional berakibat cukup penting ke kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional turut memicu individu untuk bisa memperlihatkan integritas. Seseorang yang cerdas secara emosional cukup baik, tentu bisa berpikir jernih kendati dalam kondisi tekanan, bertindak berdasar pada etika, berpegangan ke prinsip maupun mempunyai dorongan untuk mendapat prestasi. Kecerdasan emosional pun memanfaatkan emosi secara efektif demi memperoleh tujuan secara jelas, merancang relasi kerja secara produktif, serta mendapat kesuksesan di tempat kerja. Kecerdasan emosi sebagai ulasan terbaru di bidang ilmu psikologi pascasekian tahun masyarakat cukup yakin bila faktor penentuan kesuksesan hidup seseorang ialah IQ. Sesuai riset di bidang psikologi bila kapabilitas seseorang bukan sekadar dinilai sesuai kecerdasan logis maupun linguistik, melainkan ada kecerdasan lainnya yang bisa menyediakan pemikiran banyak pihak terkait faktor kesuksesan dalam hidup, termasuk kecerdasan emosional. Sebab itulah, prestasi yang didapat pada pekerjaan terpengaruh oleh kecerdasan emosional yang menduduki tempat pertama maupun kecerdasan intelektual berada di tempat kedua (Wibowo, 2011:2).

Kecerdasan emosional yang baik bisa memicu manusia untuk menentukan keputusan yang tegas kendati dalam kondisi tertekan. Kecerdasan emosional turut memicu manusia untuk memperlihatkan integritas mereka. Bagi manusia yang memiliki kecerdasan emosional cukup baik, tentu ia bisa berpikiran jernih kendati dalam kondisi tertekan, bertindak berdasar etika, teguh terhadap prinsip maupun mempunyai motivasi untuk mendapat prestasi. Kecerdasan emosional mengandung pemahaman sebagai penggunaan emosi secara efektif dalam memperoleh tujuan secara tepat, merancang relasi kerja secara produktif, dan memperoleh kesuksesan di tempat bekerja.

Kecerdasan emosional mempunyai lima unsur, sesuai Goleman (2005:513), yang secara individual berakibat ke kinerja tenaga kerja. Kelima unsur itu terdiri atas kesadaran diri, pengaturan, motivasi, berempati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri sebagai perasaan dalam pengenalan diri sendiri; pengaturan sebagai keterampilan seseorang dalam mengatur emosinya; motivasi ialah keterampilan guna mengarahkan semangat kerja tinggi; berempati sebagai keterampilan atas pengenalan terhadap perasaan orang lain; dan keterampilan sosial ialah kompetensi menjalin interaksi dengan orang lain.

Kecerdasan emosional maupun spiritual menyumbang secara besar bagi capaian kerja, yakni 80% dan tersisa 20% diperoleh melalui dari kecerdasan intelektual (IQ) (Goleman, 2015:78). Robbins dan Judge (2013:335) turut memperjelas bila kecerdasan emosional sebagai kriteria kinerja, bukanlah sebagai kecerdasan intelektual. Di antara modal guna menentukan kecerdasan emosional yang umum dipergunakan pada dimensi kecerdasan emosional, yakni Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) (Wong dan Law, 2004). Dimensi kecerdasan emosional meliputi empat dimensi, terdiri atas *self emotional appraisal* (SEA), *use of emotion* (UOE), *other's emotional appraisal* (OEA) maupun *regulation of emotion* (ROE). Hasil riset sebelumnya pun memperlihatkan kecerdasan emosional berakibat ke capaian kerja (Shih dan Susanto, 2010).

Komitmen Organisasional (X2) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Akbar, A., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. (2017) memperlihatkan komitmen organisasional berakibat positif maupun cukup penting ke capaian kerja karyawan. Riset Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019), memperlihatkan bila komitmen organisasional berdampak positif maupun signifikan bagi kinerja karyawan.

Ada bermacam faktor pendukung untuk sumber daya manusia dalam mempunyai mutu maupun capaian kerja yang baik, termasuk komitmen dari pegawai terkait terhadap perusahaan/organisasi. Komitmen organisasional menjadi ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi yang muncul sebab terdapat rasa percaya, kehendak dalam memperoleh tujuan maupun kehendak dalam mempertahankan keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta perihal itu memicu pegawai tetap mempertahankan diri di dalam organisasi, baik dalam keadaan senang atau tidak. Komitmen kuat dari pegawai terhadap perusahaan pun akan menentukan sifat atau perilaku pegawai itu selama ada di perusahaan. Komitmen organisasional mengarahkan tenaga kerja guna mempertahankan pekerjaan maupun memperlihatkan hasil sepatutnya. Pegawai yang berkomitmen yang tinggi terhadap perusahaan berkecenderungan untuk memperlihatkan mutu yang baik, totalitas bekerja, dan tingkat *turnover* kepada perusahaan turut minim. Secara konsepnya, komitmen organisasional diperlihatkan oleh tiga faktor, seperti: (1) Adanya kepercayaan diri kuat dan penerimaan seseorang dengan nilai atau tujuan organisasi; (2) Terdapat kehendak seseorang dalam menjalankan upaya secara serius untuk organisasi; (3) Terdapat keinginan kuat dalam mempertahankan anggota dalam organisasi (Greenberg dan Baron, 1997).

Komitmen organisasi, khususnya keberlanjutan dalam memperlihatkan pertimbangan keuntungan atau kerugian dalam diri pegawai terkait kehendak untuk bekerja maupun cenderung meninggalkan organisasi. Komitmen keberlanjutan sesuai segaris dengan penuturan (Becker's, dalam Allen dan Meyer, 1990), yakni komitmen keberlanjutan ialah kesadaran atas sesuatu yang tidak mungkin dalam menentukan identitas sosial lainnya atau alternative perilaku lainnya sebab terdapat ancaman terhadap kerugian. Pegawai yang menjalankan tugas kerja berdasar komitmen keberlanjutan ini tertahan di dalam organisasi sebab mereka memerlukan hal itu sebab tidak ada alternatif lainnya (Meyer & Allen, 1990).

(X3) Organizational Citizenship Behaviour Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Organisasi mempunyai pegawai dengan lima dimensi perilaku OCB sehingga bisa diperitmbangkan sebagai produktivitas organisasi itu mengalami peningkatan. Sama seperti penuturan Podsako et al. (1998), memperjelas bila OCB berperan mengoptimalkan capaian kerja. Penulisan ini menguatkan teori Organ (1988), menyebut bila OCB bisa berakibat ke capaian kerja organisasi, terkhusus: (1) Meningkatkan produktivitas manajer maupun pegawai; (2) Mengarahkan pemanfaatan sumber daya milik organisasi untuk tujuan terperinci; (3) Meminimalkan kebutuhan dalam mempergunakan sumber daya organisasi yang langka dalam peran perawatan; (4) Menyediakan fasilitas kegiatan organisasi di antara anggota kelompok kerja; (5) Cenderung mengoptimalkan kapabilitas organisasi dalam

menjaga dan memelihara pegawai bermutu dengan menciptakan lingkungan bekerja yang menjamin rasa senang atau kenyamanan; (6) Menstabilkan capaian kerja organisasi dengan meminimalkan keragaman capaian kerja dari tiap unit organisasi; (7) Mengoptimalkan kapabilitas organisasi dalam mengadaptasi perubahan lingkungan.

Sederhananya, OCB bisa dibentuk oleh pegawai dengan menangani masalah pihak lainnya di luar wewenang atau pertanggungjawaban pekerjaan. Contohnya. Pegawai yang aktif terlibat dalam pertemuan saat mendiskusikan perbaikan atau upaya untuk membenahi pekerjaan, dan pegawai berpengalaman yang memberi pelatihan ke pegawai baru di luar jam kerja. Secara normatif, perilaku itu bisa terlibat untuk meningkatkan kinerja, baik secara kerja sama atau organisasional. Karya ilmiah milik Chiang dan Hsieh (2012) dan Sani (2013) sudah memperjelas bila ada keterkaitan positif antara OCB dengan capaian kerja pegawai.

Memberi pertolongan kepada rekan kerja bisa mempermudah dalam menyelesaikan tugas, serta bisa memaksimalkan produktivitas capaian kerja rekan kerja itu. Perjalanan waktu, pegawai akan saling menolong untuk menuntaskan permasalahan terkait pekerjaan sehingga tidak memicu kinerja terganggu. Sikap membantu yang diperlihatkan pegawai bisa memaksimalkan capaian kerja pegawai. Contohnya, pegawai lama membantu pegawai baru dengan pelatihan atau melaksanakan orientasi kerja sehingga bisa membantu organisasi dalam memangkas anggaran dana untuk kebutuhan itu. Tidak hanya itu, bisa membantu pegawai baru untuk memperoleh sasaran capaian kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sikap menolong ini bisa memaksimalkan kedekatan emosional dan perasaan saling memiliki antaranggota organisasi, maka bisa berakibat ke kinerja pegawai. Tidak hanya itu, pengaruh tidak langsung terhadap organisasi ialah membantu organisasi mempertahankan pegawai yang berkinerja baik. OCB pun memaksimalkan kestabilan kinerja pegawai. Pegawai yang memperlihatkan perilaku *conscientiousness* dikenali adanya ketersediaan dalam bertanggung jawab dan mempelajari kemampuan baru dengan mengoptimalkan keterampilannya dalam menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan. Perihal itu disebabkan OCB sebagai sikap dan perilaku yang memberi keuntungan bagi organisasi, serta tanpa dapat dimunculkan dengan basis kewajiban peranan formal atau berbentuk kontrak atau rekrutasi. Bila diperhatikan secara terperinci, OCB ialah faktor yang menyumbang ke kinerja organisasi secara menyeluruh (Organ, 1988). Hasil ulasan dalam penulisan karya ilmiah ini memperlihatkan jika OCB bisa mengoptimalkan capaian kerja pegawai.

Suzana, A. (2017) menyebut bila OCB berakibat positif dan cukup penting kepada kinerja karyawan. Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018) memperjelas juga jika OCB berakibat signifikan dan positif kepada bagi kinerja pegawai. Hal ini berarti OCB dari karyawan makin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Iklim Organisasi (X4) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Aktivitas terpenting bagi organisasi: manajemen SDM merupakan aktivitas untuk memperoleh orang yang sesuai dan dibutuhkan dalam iklim organisasi. melalui pendekatan sumber daya manusia ini, bagi organisasi besar atau kecil, maka seluruh atau tiap organisasi perlu memunculkan jaminan keamanan dan rasa puas dalam kepuasan dalam bekerja supaya sumber daya di lingkungan bisa berdaya saing. Seluruh organisasi, tenaga kerja selaku sumber daya membutuhkan komunikasi secara transparan dengan batas berupa kewenangan atau pertanggungjawaban. Komunikasi yang berjalan lancar bisa mendapat informasi yang diasumsikan vital bagi tenaga kerja, serta diutarakan tepat waktu mampu memunculkan kepuasan dan motivasi kerja positif. Manajemen SDM amat memperhatikan tahap kerja, terutama pada kinerja pegawai berdasar pada beban kerja yang terdapat di organisasi dengan menjamin kenyamanan dan keharmonisan: hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja pegawai dan relasi antarbagian dalam organisasi mampu berdampak baik bagi pegawai, mengingat pegawai menjadi modal terpenting untuk perusahaan.

Tiap organisasi dalam memperoleh tujuan bersama perlu beriklim organisasi. Iklim organisasi yang baik berperan sebagai modal awal suatu organisasi dalam berakibat ke capaian kerja pegawai, anggota, dan bisa merancang nilai kriteria anggota organisasi itu. Organisasi harus merancang ekosistem yang menjadi panutan bagi tenaga kerja, mengingat organisasi sebagai faktor utama dalam penentuan tenaga kerja untuk memaksimalkan capaian kerja pegawai. Iklim organisasi menjadi lingkungan manusia: tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan dan iklim itu terpengaruh oleh segala sesuatu di organisasi. Liliweri (2014:304) memperjelas iklim organisasi bisa dipahami sebagai pola perilaku, perasaan, dan sikap yang diperlihatkan secara berulang dan sebagai kriteria kehidupan organisasi. Sebab itulah, iklim organisasi sebagai elemen terpenting sebab bisa memberi nilai, sikap, dan mengoptimalkan capaian kerja pegawai. Nilai tiap seseorang yang berbeda perlu perusahaan ketahui supaya bisa dimanfaatkan agar bisa menilai pegawai yang potensial dan menentukan nilai sesuai nilai dominan organisasi.

Memberi simpulan iklim organisasi berakibat positif atau signifikan ke kinerja karyawan. Kurniawati, E. (2018) menyimpulkan bila iklim organisasi berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan. Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016) menyimpulkan bila iklim organisasi berdampak signifikan dan positif bagi kinerja pegawai.

Kecerdasan Emosional (X1), Komitmen Organisasional (X2), *Organizational Citizenship Behaviour* (X3), dan Dukungan Organisasi (X4) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Kecerdasan emosional ada bermacam peran dengan memahami waktu dan cara mengekspresikannya agar bisa dijadikan kontrol untuk tiap diri manusia selama menjalankan pekerjaan/rutinitas. Kecerdasan emosi pun menjadi keterampilan seseorang guna mengenal diri sendiri, mengatur, dan mengekspresikan emosi secara tepat. Bila pegawai mempunyai emosional diri tinggi, tentu ia bisa bekerja secara optimal, bahkan sama seperti standar yang ditentukan. Kecerdasan emosional dan kinerja berhubungan satu sama lain. Kecerdasan emosional mengarah ke keterampilan mengenal maupun memotivasi perasaan diri sendiri atau orang lain, serta terampil dalam menjalin relasi dengan pihak lain.

Perihal ini memperjelas jika rancangan hipotesis yang dirancang pada riset ini mempunyai konsistensi dan kesesuaian dalam menguatkan justikasi riset sebelumnya (Wong, 2002; Lyons & Schneider, 2005; Trihandini, 2005). Uji regresi linear berganda memperjelas bila kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual berakibat positif bagi capaian kerja pegawai. Edwardin (2006) menjustifikasi bila kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional maupun budaya organisasi secara penting berakibat ke capaian kerja pegawai.

Komitmen perusahaan yang baik kepada pegawai atau pegawai dengan perusahaan cukup dibutuhkan supaya bisa menghadirkan ekosistem kerja profesional. Seseorang yang puas dengan pekerjaan akan memenuhi komitmen terhadap perusahaan, maka bisa memunculkan loyalitas pada diri karyawan itu. Dengan begitu, mengakibatkan karyawan mempunyai kebergantungan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Seseorang yang berkomitmen organisasi rendah akan menjalankan segala upaya yang mengganggu capaian kerja organisasi, misal turnover yang tinggi, lamban setiap bekerja, mengeluh, bahkan mogok kerja. Wright (1992) memperjelas bila kian tingginya komitmen seseorang dengan tugas, maka kinerja yang ia hasilkan pun kian meningkat, yang mengarah ke tingkat penilaian tinggi. Rivai (2005) memperjelas komitmen organisasi berakibat penting ke capaian kerja. Komitmen organisasi yang kian tinggi, tentu capaian kerja pegawai mengalami peningkatan.

OCB berperan dalam sudut pandang efektivitas penilaian capaian kerja pegawai, terkhusus mengembangkan perusahaan. Bila kian terperinci penilaian kinerja pegawai di suatu organisasi, berarti kian terkait permasalahan OCB sebagai media penilaian capaian kerja pegawai dalam perusahaan sistem penilaian yang sifatnya tidaklah formal dalam menyertakan pegawai agar berpartisipasi dalam menentukan keputusan. Kian profesional SDM yang memegang kendali atau pegawai yang melakukannya, tujuan organisasi pun bisa

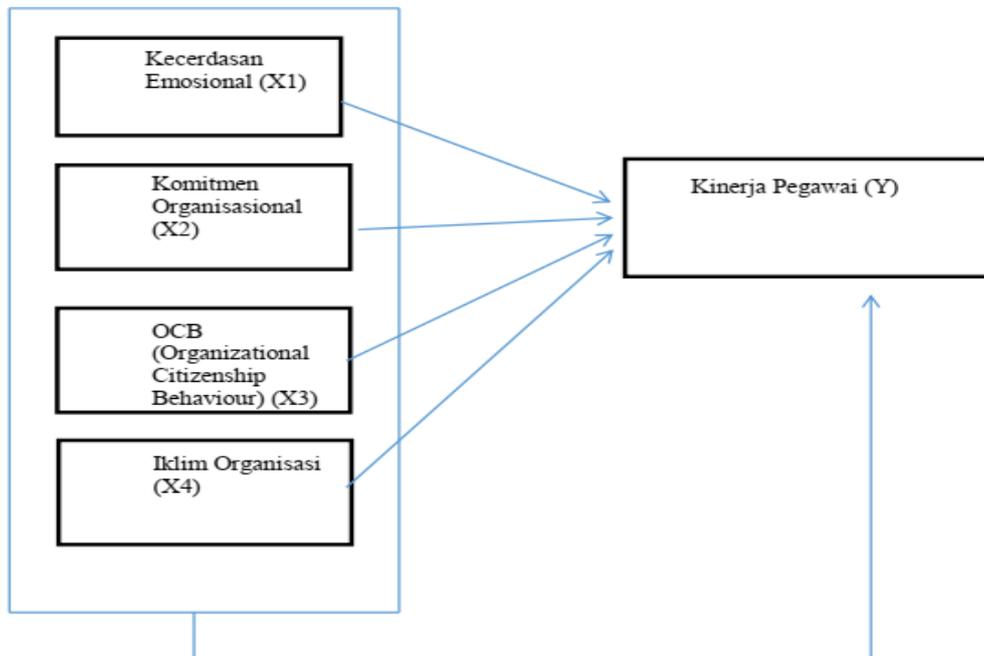
diperoleh seefektif atau seefisien mungkin. Sebab itulah, dibutuhkan usaha terencana dan kontinu dari organisasi, mencegah memudarnya orientasi kehidupan yang bermakna, SDM mempergunakan nilai luhur sebagai arah kehidupan profesional atau capaian kerja secara personal. Fakta riil memperlihatkan bila organisasi dengan tenaga kerja yang mempunyai OCB cukup baik, akan mempunyai capaian yang lebih baik ketimbang organisasi lain.

Keith Davis (1982: 104) mempertegas iklim organisasi ialah lingkungan seseorang: pegawai/anggota organisasi menjalankan tugas kerja. Pemahaman ini beracuan ke lingkungan unit perusahaan yang berperan vital, misal anak perusahaan atau organisasi secara menyeluruh. Charles R. Milton (1981 :458) memaparkan iklim organisasi dipahami sebagai mutu lingkungan internal yang cenderung tertahan dalam waktu lama sehingga melahirkan pengalaman untuk anggota organisasi, termasuk berakibat ke perilaku, bisa menjadi bahan diskusi dalam kriteria atau atribut atau pembeda antarorganisasi. Bisa memperjelas jika iklim organisasi atau budaya organisasi sebagai faktor terpenting bagi perusahaan bila iklim atau budaya organisasi sebagai faktor terpenting di perusahaan PT PG Kreet Baru Malang selama mengoptimalkan capaian kerja pegawai. Perusahaan yang mempunyai iklim organisasi dan budaya organisasi kuat bisa berakibat baik ke kinerja pegawainya. Pihak perusahaan wajib gemar mengatur tingkah laku pegawai agar kriteria perusahaan terjaga, serta capaian kerja pegawai mengalami peningkatan dalam mendukung proses perolehan tujuan organisasi.

Fitriastuti, T. (2013) menyebut bila kecerdasan emosional, komitmen organisasi, OCB, dan dukungan organisasi berdampak positif maupun cukup vital bagi capaian kerja pegawai. Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020) menuturkan bila kecerdasan emosional, komitmen organisasi, OCB, dan dukungan organisasi berdampak positif maupun signifikan bagi kinerja karyawan

Conceptual Framework

Beracuan ke pemaparan di atas, kerangka berpikir yang bisa peneliti tuliskan ialah:



Beracuan ke penjabaran tersebut, berarti

1. H1: kecerdasan emosional (X1) berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan (Y)
2. H2: komitmen organisasional (X2) berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan (Y)
3. H3: OCB (X1) berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan (Y)
4. H4: iklim organisasi (X4) berakibat positif dan penting ke kinerja pegawai (Y)
5. H5: kecerdasan emosional (X1), komitmen organisasional (X2), OCB (X3), iklim organisasi (X4) berdampak positif maupun signifikan bagi kinerja pegawai (Y)

Tidak sekadar variabel X1, X2, X3, X4, yang berakibat ke Y, tetapi masih muncul variabel yang berakibat pula, misal budaya organisasi (X5), lingkungan kerja (X5), kepemimpinan (X6):

KESIMPULAN

Beracuan ke pemaparan di atas, peneliti bisa merumuskan hipotesis, terdiri atas:

1. Kecerdasan emosional berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan
2. Komitmen organisasional berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan
3. OCB berakibat positif dan penting ke kinerja Karyawan.
4. Iklim organisasi berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan
5. Kecerdasan emosional, komitmen organisasi, OCB, iklim organisasional berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan

REFERENSI

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Akbar, A., Musadieq, M. A., & Mukzam, M. (2017). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya)*. Brawijaya University.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). *Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Brawijaya University.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Isyanto, I. (2019). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115-123.
- Jatmiko, E. D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal manajemen*, 10(1), 1038-1046.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Kosasih, Y. S. (2014). Pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 2(1), 665-673.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 240-254
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.

- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 130-144.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Risma, D. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian eksperimen. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 1(1), 86-97.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(01).
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60-68.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).