

Efektivitas Kecerdasan Emosional : dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

Vionaliza Okta Rahmadiyah^{1*}, Mudji Kuswinarno²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Email: vionalizaokta@gmail.com¹, m.kuswinarno@gmail.com²

Alamat: Jl. Raya Telang, Kampus UTM PO BOX 02 Kamal-Bangkalan

Korespondensi Penulis: vionalizaokta@gmail.com*

Abstract. *This research analyzes the role of emotional intelligence in enhancing organizational commitment and employee job satisfaction. Emotional intelligence, which includes the ability to manage one's own emotions and understand the emotions of others, has been shown to improve interpersonal relationships, reduce work-related stress, and strengthen employee commitment to the organization. The methodology employed is a literature review, with data gathered from relevant journals and books. The findings indicate that emotional intelligence significantly contributes to increased job satisfaction and organizational commitment, which, in turn, positively influences employee performance. This study suggests that organizations should implement emotional intelligence training programs to foster a supportive work environment that promotes employees' emotional well-being and enhances overall performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini menganalisis peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan mengelola emosi diri dan memahami emosi orang lain, terbukti meningkatkan hubungan interpersonal, mengurangi stres kerja, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Metode yang digunakan adalah studi literatur, dengan data yang dikumpulkan dari jurnal dan buku terkait. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian menyarankan agar organisasi mengadakan pelatihan kecerdasan emosional untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan emosional karyawan dan meningkatkan kinerja.

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

1. PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan emosional, serta menjaga keseimbangan dalam merasakan kesenangan. Hal ini mencakup kemampuan mengatur suasana hati, memastikan stres tidak mengganggu pemikiran, berempati, dan menjaga fokus spiritual (Goleman, 2002:43). Selain itu, kecerdasan emosional melibatkan kemampuan mengenali, mengolah, dan mengatur emosi, sehingga seseorang dapat merespons situasi yang memicu emosi secara positif (Mashar, 2011:191). Menurut Goleman, seperti dikutip oleh Riana Mashar (2011:61), kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengelola emosi secara cerdas. Hal ini mencakup kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang memungkinkan seseorang menjaga keseimbangan emosi serta mengekspresikannya dengan tepat.

Pemahaman dan pengembangan kecerdasan emosional menjadi semakin penting, terutama di tengah dinamika kehidupan modern yang semakin kompleks. Kompleksitas ini dapat memberikan tekanan emosional yang signifikan, seperti stres, kecemasan, atau konflik interpersonal. Dengan kecerdasan emosional yang baik, individu mampu menghadapi tantangan ini secara konstruktif, menjaga stabilitas emosi, serta membangun hubungan yang positif dengan orang lain. Selain itu, kecerdasan emosional juga memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan, baik personal maupun profesional. Oleh karena itu, meningkatkan kecerdasan emosional menjadi salah satu langkah strategis untuk menghadapi tuntutan kehidupan yang semakin rumit.

Komitmen organisasi adalah bentuk partisipasi karyawan dalam organisasi yang mencerminkan keyakinan dan keterikatan mereka terhadap organisasi (Suma & Lesha, 2018). Tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif akibat pergantian karyawan. Komitmen ini berhubungan erat dengan kondisi psikologis yang terjaga antara karyawan dan organisasi. Dukungan yang diberikan karyawan kepada organisasi sangat berpengaruh pada tingkat komitmen serta keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Hendri, 2019). Komitmen organisasi merupakan aspek yang sangat penting. Hal ini dapat diartikan sebagai pola perilaku, rangkaian niat untuk bertindak, kekuatan motivasi, atau sikap yang menunjukkan dedikasi karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen yang kuat tidak hanya menciptakan stabilitas dalam organisasi, tetapi juga mendorong kinerja yang lebih baik dan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Tuntutan kognitif di tempat kerja yang semakin meningkat menjadikan daya tahan sebagai sumber daya mental yang sangat penting. Daya tahan ini berperan krusial dalam memulai proses motivasi dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki daya tahan cenderung menunjukkan ketekunan dan kemandirian yang tinggi, disertai pemahaman yang baik mengenai kemampuan serta batasan diri. Hal ini membantu mereka tetap tenang dalam situasi sulit dan tetap setia pada organisasi. Karyawan dengan daya tahan yang kuat juga mampu mengembangkan strategi pengelolaan masalah secara efektif dan mempersiapkan diri dengan baik untuk menghadapi berbagai tantangan. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan pengaruh positif dalam lingkungan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Pada akhirnya, hal ini berdampak signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Lee & Kim, 2023).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Agustian (2003:61), kecerdasan emosional terdiri dari serangkaian keterampilan yang membantu mengatasi beragam masalah sosial. Ari Ginanjar (2003:62) juga menyatakan bahwa Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk “mendengarkan” suara hati, yang menjadi sumber informasi penting dalam memahami diri dan orang lain demi mencapai tujuan. Sikap kreatif, konsisten, berani membuat keputusan, dan memiliki tekad yang kuat adalah sifat yang diajarkan dalam kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh lingkungan dan tidak tetap, bisa berubah kapan saja. Oleh karena itu, peran lingkungan, terutama orang tua di masa kanak-kanak, sangat penting dalam pengembangan kecerdasan emosional. Kecerdasan ini disebut oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi, dan oleh Daniel Goleman dinamai kecerdasan emosional. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola emosi pribadi dengan cerdas; menjaga keseimbangan emosi dan cara mengekspresikannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Putra (2014:14), komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan perusahaan, serta keinginan untuk tetap bersama atau meninggalkan perusahaan, yang pada akhirnya terlihat dalam angka ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang menunjukkan seberapa dalam seseorang mengenali dan merasa terikat pada organisasinya. Individu yang menunjukkan komitmen tinggi cenderung melihat dirinya sebagai anggota sejati dari organisasi.

Menurut Jehanzeb & Mohanty (2018), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan mental yang menunjukkan keterikatan karyawan dengan organisasi, yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap atau keluar dari organisasi. Komitmen organisasi ditentukan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, mencerminkan keinginan dan determinasi untuk berkontribusi serta mempertahankan Keanggotaan dalam organisasi (Adikoeswanto et al., 2020). Menurut Widodo et al., (2019), komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi serta niat mereka untuk tetap tinggal atau tidak keluar dari organisasi.

Giri et al., (2016) menyatakan bahwa dimensi komitmen organisasi mencakup komitmen afektif atau moral, komitmen berkelanjutan atau kalkulatif, dan komitmen normatif. Komitmen afektif atau moral muncul saat individu merasa terikat sepenuhnya pada nilai dan tujuan organisasi. Komitmen berkelanjutan atau kalkulatif terjadi ketika individu menilai hubungan mereka dengan organisasi berdasarkan imbalan yang diterima atas usaha mereka dan kerugian yang akan dialami jika mereka keluar (misalnya gaji, manfaat, interaksi sosial). Komitmen normatif muncul ketika individu memutuskan untuk tetap dalam organisasi berdasarkan norma perilaku dan standar sosial yang diharapkan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, mengurangi kemungkinan mereka mencari pekerjaan di tempat lain. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih loyal meskipun tidak semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang merasakan kepuasan dari perusahaannya akan memiliki tingkat keterikatan atau komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu perasaan yang mencerminkan tingkat kebahagiaan atau emosi yang dialami karyawan, serta bagaimana mereka memandang dan menjalankan tugas-tugas yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kolaborasi antar karyawan, imbalan yang diterima, dan berbagai faktor fisik dan psikologis lainnya. Menurut Saripuddin (2015), kepuasan kerja mencakup berbagai aspek tersebut.

Davis (2009: 105) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan karyawan terhadap aspek menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dalam pengambilan keputusan, perusahaan tentunya mengharapkan agar karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan berusaha mencari faktor-faktor yang dapat memuaskan karyawan selama mereka melaksanakan tugas yang diberikan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang bertujuan untuk memberikan penjelasan yang menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hasil variabel yang diteliti. Tahapan penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur, termasuk artikel jurnal daring yang diakses melalui platform seperti Google Scholar. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh referensi dari buku-buku yang relevan dengan topik yang diteliti. Pendekatan ini dikenal sebagai studi kepustakaan. Menurut H. Ali & Limakrisna (2013), studi kepustakaan adalah jenis penelitian

yang berfokus pada meninjau, mengkritik, dan menganalisis pengetahuan, ide, atau kesimpulan yang terdapat dalam karya ilmiah. Penelitian ini juga berusaha merumuskan sumbangan teoritis dan metodologis kepada tema yang dibahas. Namun, studi ini belum melibatkan pengumpulan data terkini melalui pendekatan kuantitatif, seperti penelitian lapangan yang dilakukan di lokasi tertentu. Dengan demikian, kegiatan ini sepenuhnya mengandalkan analisis dari sumber-sumber literatur yang tersedia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Kecerdasan emosional (KE) adalah kemampuan seseorang untuk mengenal, memahami, dan mengendalikan emosinya sendiri serta untuk memahami emosi orang lain. Dalam lingkungan organisasi, kecerdasan emosional sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasi, yang berarti seberapa besar keterlibatan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi biasanya memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik, mampu mengatasi stres kerja, dan lebih terdorong untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Ini berdampak pada kesetiaan mereka dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Elemen kecerdasan emosional seperti empati, pengelolaan emosi, dan kemampuan interpersonal membantu karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk mendukung pencapaian visi organisasi (Bill Argon & Yuyuk Liana, 2020).

Pengelolaan kecerdasan emosional, seperti pelatihan keterampilan interpersonal dan pengembangan kemampuan dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja, dapat meningkatkan komitmen organisasi. Beberapa tanda keberhasilan ini meliputi meningkatnya kepuasan kerja, meningkatnya kesetiaan kepada organisasi, dan berkurangnya tingkat perpindahan karyawan. Untuk memaksimalkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, perusahaan dapat melaksanakan berbagai usaha, seperti memberikan pelatihan keterampilan emosional serta interpersonal kepada karyawan. Pelatihan ini dapat mencakup pengembangan kemampuan dalam mengelola emosi, berkomunikasi secara efektif, serta menyelesaikan konflik di lingkungan kerja. Dengan adanya program pelatihan yang tepat, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi. Sebuah studi yang dilakukan di Universitas Indonesia menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan kecerdasan emosional cenderung lebih puas dalam pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Afandi, 2018).

Selain pelatihan, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional. Ini meliputi menjaga keseimbangan beban kerja yang adil, menyediakan dukungan sosial di tempat kerja, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan. Penelitian yang dilakukan di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa kesejahteraan emosional karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung perkembangan emosional karyawan, karena hal ini akan berkontribusi pada efektivitas penerapan kecerdasan emosional dan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan.

Peran Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan aspek penting dalam proses aktualisasi diri. Kepuasan kerja memiliki arti yang signifikan, baik bagi karyawan maupun organisasi, dalam upaya menciptakan kinerja yang tinggi di tempat kerja (Handoko, 2005). Secara sederhana, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai terpenuhinya keinginan dan kebutuhan individu melalui aktivitas kerja. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, motivasi mereka meningkat, yang pada gilirannya menghasilkan kepuasan kerja. Dampak positif dari kepuasan kerja ini akan terlihat pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja di lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Koefisien jalur yang positif menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan setiap faktor memberikan tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada masing-masing karyawan. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup tantangan mental dalam pekerjaan, imbalan yang adil, kondisi kerja, serta dukungan dari rekan sekerja (Robbins, 2006). Tingkat kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap persepsi penghargaan, di mana semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, semakin baik pula kinerja yang diharapkan. Kecerdasan emosional turut berperan dalam hubungan ini; selain memiliki dampak langsung terhadap kinerja, kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi pada kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini, Tram (2006) juga

menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja.

Kepuasan kerja tidak hanya berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja, tetapi juga memainkan peran serupa dalam pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Menurut Zohar dan Marshall (2000), kecerdasan spiritual memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan seseorang di tempat kerja. Karyawan yang mampu menemukan makna dan kebahagiaan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) mendukung temuan ini, dengan menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek spiritualitas tidak hanya memperkaya pengalaman kerja tetapi juga dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang mendorong kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, pengembangan kecerdasan spiritual di lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja yang lebih mendalam.

Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu cara terbaik bagi karyawan untuk mendapatkan perhatian yang mereka butuhkan dari organisasi adalah dengan menunjukkan hasil kerja yang baik. Hal ini bisa menjadi strategi efektif untuk mencegah perpindahan karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain. Seringnya mobilitas karyawan dapat mengancam keberlangsungan organisasi dan berpotensi berujung pada kerugian (Siswanti et al., 2020). Oleh karena itu, adalah penting bagi organisasi untuk memberikan kompensasi dan perhatian yang memadai, agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan akhirnya berkomitmen pada perusahaan, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah.

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk perilaku yang direspon dengan positif atau menyenangkan saat menilai pekerjaan, cara kerja, atau rekam jejak profesional seseorang. Salah satu tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja di kalangan karyawan (Samsuni, 2017). Diharapkan bahwa kepuasan kerja dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja mereka. Menurut Hani (2000), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang bisa menyenangkan atau tidak bagi karyawan saat dihadapkan pada tugas-tugas mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja mereka sering kali mencerminkan tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Terdapat saling pengaruh yang erat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaannya umumnya lebih loyal dan berkomitmen terhadap

organisasi, sementara mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasakan kepuasan lebih dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, seseorang yang merasa tidak puas serta kurang berkomitmen dapat menurunkan kualitas kerja dan bahkan berpotensi meninggalkan organisasi, baik karena absen yang disengaja maupun pemecatan.

Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Ilahi et al., 2017; Rosita dan Yuniati, 2016), yang menekankan pentingnya tidak hanya membahas kepuasan kerja itu sendiri, tetapi juga hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa komitmen adalah kondisi di mana individu terlibat dalam organisasi dan tujuannya, dengan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan mereka. Komitmen organisasi mencakup loyalitas, keterikatan terhadap pekerjaan, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Ketika elemen-elemen seperti loyalitas dan partisipasi terhubung dengan kinerja organisasi, setiap karyawan perlu memiliki citra diri yang jelas, konsep kepercayaan diri, dan visi pribadi. Hal ini sangat berpengaruh pada apa yang ingin mereka capai dalam karier mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi mereka secara efektif, membangun hubungan interpersonal yang harmonis, dan mengatasi stres kerja dengan lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, kecerdasan emosional juga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari loyalitas dan keterlibatan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional di tempat kerja bukan hanya penting untuk kesejahteraan individu, tetapi juga untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penting bagi organisasi untuk memanfaatkan hasil penelitian ini untuk merancang kebijakan yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan atau workshop yang berfokus pada penguatan kecerdasan emosional. Organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan serta memberikan penghargaan terhadap kontribusi mereka, akan lebih mudah mempertahankan karyawan berkualitas dan mengurangi turnover. Di sisi lain, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan

berkomitmen tinggi terhadap organisasi, pada akhirnya akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar organisasi lebih fokus pada pengembangan kecerdasan emosional (KE) di kalangan karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja mereka. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan mengadakan pelatihan kecerdasan emosional secara berkala, guna membantu karyawan mengembangkan kemampuan dalam mengelola emosi, berkomunikasi secara efektif, dan meningkatkan keterampilan interpersonal. Program pelatihan ini bisa mencakup pengelolaan stres, peningkatan empati, dan strategi dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja. Di samping itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kesejahteraan emosional karyawan, seperti dengan menyediakan dukungan sosial, memfasilitasi komunikasi terbuka, dan memastikan beban kerja yang adil. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan dihormati, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan dan mendorong kinerja yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Argon, B. A., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Aktiva: Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 5(1), 1-14.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Fasha, A. F., Robi, M. R., & Windasari, S. (2022). Determinasi keputusan pembelian melalui minat beli: Brand ambassador dan brand image (literature review manajemen pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 30-42.
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan antara kecerdasan intrapersonal dengan kecerdasan emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 291-305.

- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 26(1), 13-29.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88-97.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: Studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98-107.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Thaib, E. N. (2013). Hubungan antara prestasi belajar dengan kecerdasan emosional. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 13(2).
- Trihandini, R. A. (2005). *Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di Hotel Horison Semarang* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Zulfikar, Z. (2022). Dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(1), 117-126.