

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta

Manasye Demu¹, Ignatius Soni Kurniawan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: manasyedemu080@gmail.com¹, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Sampel penelitian adalah 50 pegawai Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai.

Kata kunci: Disiplin; Kecerdasan Emosional; Komitmen Organisasional; Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of emotional intelligence, work discipline, and non-physical work environment on organizational commitment. This research is classified as quantitative research. The research sample was 50 employees of the Yogyakarta City Health Office. The technique of determining the sample using a census technique. The data collection method used the questionnaire method, while the data analysis technique used the classical assumption test consisting of normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests, as well as multiple regression analysis. The results of the analysis show that emotional intelligence, work discipline, and non-physical work environment have a partial effect on employee organizational commitment.

Keywords: Discipline; Emotional Intelligence; Organizational Commitment; Non-Physical Work Environment.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang kompetitif memacu perusahaan untuk meletakkan pengembangan sumber daya manusia sebagai hal penting, bagi instansi maupun organisasi, sumber daya manusia mampu mengaktifkan sumber daya lain menjadi berguna. Sumber daya manusia menjadi bagian yang perlu dikelola organisasi, organisasi melihat bakat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang terintegrasi dari daya pikir dan fisik yang dimiliki setiap individu yang dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang (Robbins & Judge, 2013). Dengan kompetensi dan kualitas tinggi yang dimiliki, muncul berbagai permasalahan di dalam organisasi yang

berkaitan dengan bagaimana organisasi mampu mempertahankan karyawan untuk tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Manusia atau pegawai yang dipekerjakan disebut organisasi merupakan penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri dalam mengendalikan emosi pada diri sendiri dan orang lain untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Kecerdasan emosional terdiri atas suatu kemampuan untuk mengenali pengakuan emosional dan mengatur emosionalnya (Vitaloka & Netra, 2019). Konsep kecerdasan emosional muncul dari beberapa pengalaman, bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi saja tidak cukup untuk menghantarkan orang menuju sukses (Kakio, Lengkong, & Uhing, 2019). Orang-orang sukses selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi juga memiliki stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, mampu mengendalikan stres, dan tidak mudah putus asa, pengalaman-pengalaman ini memperkuat keyakinan bahwa disamping kecerdasan intelektual juga ada kecerdasan emosional.

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sikap disiplin tidak terbentuk hanya dalam sekejap, melainkan ada proses pembinaan dan tempaan yang secara terus-menerus sejak awal, sehingga disiplin kerja benar-benar dilakukan dalam lingkungan organisasi untuk mendapatkan pencapaian organisasi yang lebih signifikan.

Lingkungan kerja tidak hanya memperhatikan segi lingkungan fisik saja, namun lingkungan kerja non-fisik juga merupakan hal penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai atau karyawan, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik dapat memengaruhi fisiologi dan psikologi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Prasasti & Yuniawan, 2017).

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai atau karyawan memiliki keterkaitan atau keterikatan secara psikologis maupun fisik sebagai pegawai terhadap tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggota. Keterikatan psikologis berarti pegawai merasa senang berkerja menjadi anggota organisasi. Ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen seorang pegawai, yaitu: (a) karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja, jabatan) (b) karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja) dan (c) pengalaman kerja (keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi) (Argon & Liana, 2020).

Kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap komitmen organisasional sangat berperan penting dalam menjalankan suatu organisasi termasuk organisasi publik seperti Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Dinas kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan mulai perumusan kebijakan, pembinaan, kemitraan evaluasi, dan kesekretariatan dibidang kesehatan. Organisasi publik semakin dituntut oleh masyarakat dalam kinerjanya termasuk komitmen kerja individu dalam pelayanan.

Pengembangan Hipotesis

Kecerdasan emosional menjadi faktor penting dalam menjalankan sebuah komitmen organisasi, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mengalami peningkatan komitmen organisasional. Individu dengan kecerdasan memahami emosi diri dan orang lain diharapkan memiliki

komitmen afektif terhadap organisasi. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional (Argon & Liana, 2020; Auda, 2018)

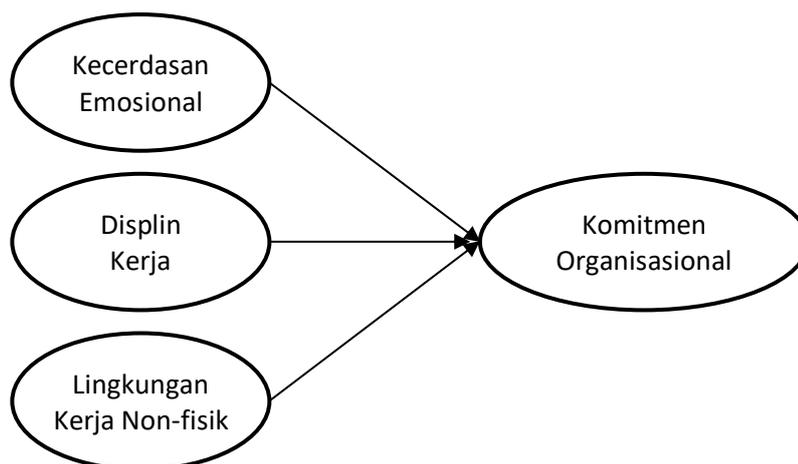
H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur baik atau tidaknya kinerja individu. Pendisiplinan yang baik dari organisasi dan kedisiplinan yang tertanam dalam diri pegawai yang ada mampu mengarahkan organisasi menjadi semakin baik dan menarik sehingga nyaman bagi individu untuk bertahan. Disiplin kerja menjadikan diri pegawai memegang peraturan dan norma dengan demikian kesetiaan pada satu organisasi menjadi kuat, individu yang melihat bahwa aturan harus dijalankan memiliki komitmen normatif yang kuat. Organisasi yang dijalankan dengan mematuhi peraturan, mendorong anggota organisasi semakin patuh terhadap aturan bersama. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai (Surito, Arifin, & Aiyub, 2019; Utami, Entang, & Tampobolon, 2019).

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Lingkungan kerja non-fisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan atasan dengan bawahannya. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Kondisi psikososial yang baik akibat hubungan psikologis dengan rekan kerja yang baik membuat individu memilih bertahan meskipun keadaan organisasi sedang sulit. Artinya lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan yang baik dengan anggota organisasi yang lain membuat anggota organisasi merasa lebih beruntung untuk tetap bertahan daripada keluar, atau memiliki komitmen kontinuan yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *reward*, lingkungan kerja non-fisik, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi (Kusuma & Kustini, 2021)

H3: Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Variabel independen yaitu kecerdasan emosional disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu komitmen organisasional. Populasi penelitian merupakan semua pegawai dinas kesehatan kota yogyakarta sejumlah 50 orang. Pengambilan data secara sensus, atau semua pegawai Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta sebanyak 50 pegawai diambil datanya. Data primer diperoleh melalui survei dengan instrumen kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji

normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas, dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Pengukuran variabel mengambil dari sumber yang sudah ada, meliputi kecerdasan emosional (Yusuf & Nurihsan, 2014), disiplin kerja (Hasibuan, 2013), lingkungan non-fisik (Samson & Waiganjo, 2015), komitmen organisasional (Meyer, Allen, & Smith, 1993)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas kecerdasan emosional diperoleh r_{hitung} antara 0,497 - 0,887, disiplin kerja diperoleh r_{hitung} antara 0,609 - 0,857, lingkungan kerja non-fisik diperoleh r_{hitung} antara 0,685 - 0,874, dan komitmen organisasional diperoleh r_{hitung} antara 0,338 - 0,708. Nilai *cronbach's alpha* kecerdasan emosional = 0,957, disiplin kerja = 0,922, lingkungan kerja non-fisik = 0,957, dan komitmen organisasional = 0,903 >0,60 atau reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas Kecerdasan Emosional

	KE	DK	LK	KO			
KE1	0,589	DK1	0,629	LK1	0,806	KO1	0,414
KE2	0,788	DK2	0,786	LK2	0,818	KO2	0,468
KE3	0,845	DK3	0,857	LK3	0,685	KO3	0,458
KE4	0,856	DK4	0,780	LK4	0,745	KO4	0,456
KE5	0,872	DK5	0,609	LK5	0,839	KO5	0,535
KE6	0,788	DK6	0,623	LK6	0,831	KO6	0,532
KE7	0,845	DK7	0,846	LK7	0,825	KO7	0,338
KE8	0,856	DK8	0,792	LK8	0,741	KO8	0,480
KE9	0,887			LK9	0,786	KO9	0,526
KE10	0,828			LK10	0,738	KO10	0,542
KE11	0,760			LK11	0,823	KO11	0,443
KE12	0,881			LK12	0,874	KO12	0,362
KE13	0,575					KO13	0,372
KE14	0,497					KO14	0,422
KE15	0,503					KO15	0,338
KE16	0,505					KO16	0,626
						KO17	0,708
						KO18	0,649
						KO19	0,586
						KO20	0,619
						KO21	0,581
						KO22	0,604
						KO23	0,624
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,957	0,922	0,957	0,903			

Pada karakteristik responden (Tabel 2) diketahui bahwa pegawai sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 37 responden (74%), status kepegawaiannya adalah pegawai tetap dengan jumlah 37 responden (74%). Sebagian besar berusia ≥ 50 tahun dengan frekuensi 21 responden (42%), mayoritas berpendidikan S1 dengan frekuensi 27 responden (54%), dan lama kerja responden mayoritas antara 2 – 5 tahun dengan frekuensi 19 responden (38%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	37	74%
	Laki-laki	13	26%
Status	Tetap	37	74%
Kepegawaian	Tidak tetap	13	26%
Umur	≤ 30 Th	13	26%
	31-39 Th	8	16%
	40-49 Th	8	16%
	≥ 50 Th	21	42%
Pendidikan	SMA	3	6%
	Diploma	12	24%
	S1	27	54%
	S2	8	16%
Lama Kerja	≤ 2 tahun	10	20%
	2 - 5 tahun	19	38%
	6 - 10 tahun	14	28%
	≥ 10 tahun	7	14%

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dari pengujian didapatkan bahwa nilai VIF > 10 dan tolerance $< 0,01$ berarti tidak terjadi multikolonieritas dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi. Hasil uji *Glejser* menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Collinearity Statistics		Multicollinearity	
		z	Tolerance	Tolerance	VIF	t	Sig.
KE				0,261	3,832	0,030	0,976
DK	KO	0,075	0,200	0,304	3,287	-0,313	0,756
LK				0,230	4,356	0,400	0,691

Hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 4) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, artinya H_1 diterima. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_2 diterima. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, artinya H_3 diterima. Nilai *Adjusted R²* adalah 0,858 yang artinya bahwa semua variabel independen (kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik) dalam penelitian ini mampu menjelaskan 85,8% variasi yang terjadi dalam variabel

dependennya (komitmen organisasional), sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak dianalisis dan dimasukkan dalam analisis regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.	Adjusted R ²
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	30,254	3,665		8,255	0,000			
Kecerdasan emosional	0,331	0,113	0,309	2,928	0,005	99,638	0,858	0,858
Disiplin kerja	0,723	0,192	0,368	3,765	0,000			
Lingkungan kerja non-fisik	0,388	0,137	0,319	2,838	0,007			

a. *Dependent Variable:* Komitmen organisasi

PEMBAHASAN

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis 1 diterima, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa jawaban responden tertinggi 4,00 didapat pada pertanyaan no 13: Saya mampu mengendalikan emosi saya dan menangani kesulitan secara rasional. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengendalikan emosi saya dan menangani kesulitan secara rasional. Sedangkan jawaban responden terendah sebesar 3,48 pada pertanyaan no 11: Saya adalah orang yang memotivasi diri sendiri. Hal ini mengukur kemampuan pegawai untuk mampu memotivasi diri sendiri dalam bekerja. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional diperoleh 3,78 pada kategori tinggi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengatur emosi (Vitaloka & Netra, 2019). Temuan penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional (Argon & Liana, 2020).

Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis kedua diterima, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis data diketahui jawaban responden tertinggi sebesar 3,82 didapat pada pernyataan no 5: Atasan saya memperlakukan karyawan dengan adil. Hal ini menunjukkan bahwa atasan memperlakukan karyawan dengan adil. Jawaban responden terendah sebesar 3,42 pada pernyataan no 8: Pimpinan menjalankan peraturan perusahaan secara adil. Hal ini terkait ukuran pimpinan menjalankan peraturan perusahaan secara adil. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata keseluruhan variabel disiplin kerja adalah 3,61 pada kategori tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu ukuran pencapaian kinerja organisasi. Sikap disiplin yang terbentuk pada anggota organisasi mampu mendekati pada perilaku yang mencapai tujuan. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pegawai (Utami et al., 2019).

Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis ketiga diterima, artinya lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis data diketahui jawaban responden tertinggi sebesar 3,78 pada pernyataan no 9: Kedekatan dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan perasaan karyawan memiliki kedekatan dengan rekan kerja. Jawaban responden terendah sebesar 3,22 pada pertanyaan no 8: Hubungan antar karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan berusaha menjalin hubungan antar karyawan. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik 3,54 pada kategori tinggi. Lingkungan non-fisik berupa hubungan diantara anggota organisasi memberikan aspek kenyamanan dan keinginan bertahan bila hubungan terjalin dengan baik. Sikap atasan dan rekan kerja memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi pengaruh positif lingkungan kerja non-fisik terhadap komitmen organisasinya (Kusuma & Kustini, 2021).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik pada komitmen organisasional. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh positif pada komitmen organisasional. Pimpinan perusahaan dapat memperbaiki implementasi dari kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik yang masih rendah nilainya agar dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawainya. Penelitian ke depan dapat menguji antededen lain yang memengaruhi komitmen organisasional, misalnya dampak konflik pada komitmen organisasional pegawai (Choirunnisak & Kurniawan, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Argon, B., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *AKTIVA: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 4(1), 1–14.
- Auda, R. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p156-176>
- Choirunnisak, & Kurniawan, I. S. (2020). Mediasi burnout pada pengaruh ambiguitas dan konflik terhadap komitmen pegawai manufaktur di Bantul. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(1), 52. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v5i1.586>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kakio, N. P., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4007–4016.
- Kusuma, M. A. H., & Kustini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen PT. ISOPLAN. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1003–1011. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2394/http>
- Meyer, J. P., Allen, N., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1–14. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Samson, G. N., & Waiganjo, M. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of

- Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Surito, Arifin, A. H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 4(1), 30–46.
- Utami, N. N. G., Entang, M., & Tampobolon, R. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bogor. *Magma: Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 4(1), 45–64.
- Vitaloka, A. A. S. M. L., & Netra, I. G. S. K. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1813–1844. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p23>
- Yusuf, S., & Nurihsan. (2014). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.