

## KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X

SEKAR ALVITIARA FAJRIN  
SYAHRIAN\*

Trisakti School of Management  
Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia

[sekaartiaraa@gmail.com](mailto:sekaartiaraa@gmail.com)  
[syahrian2014@gmail.com](mailto:syahrian2014@gmail.com)

Received: November 7, 2023; Revised: November 27, 2023; Accepted: November 27, 2023

**Abstract:** *This study aims to examine the influence of Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. This research was conducted at PT. X, taking 78 employees as research samples using a purposive sampling technique. The collected data analysis system applies observation and questionnaire methods. Data analysis technique collected using multiple regression analysis. Based on the studies conducted, the results of the study show that Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior have an influence on performance.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*

**Abstrak:** Pengkajian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. X, dengan mengambil yaitu 78 Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuesioner. Karyawan selaku ilustratif penelitian menerapkan teknik *purposive sampling*. Sistem analisis data yang dikumpulkan mempraktikkan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang dikumpulkan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan kajian yang dilakukan, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja.

**Kata kunci:** *Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, karyawan mulai memperhatikan kesehatan mental atau *Mental Health*. Hal tersebut dapat bermula dari pengelolaan emosi yang kurang baik, sehingga menyebabkan naik dan turunnya mood karyawan dalam bekerja. Hal tersebut

dapat memengaruhi tingkat absensi karyawan dalam perusahaan dan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Menurunnya kinerja karyawan juga dapat menyebabkan kurangnya rasa komitmen karyawan pada perusahaan

yang pada akhirnya karyawan akan mengundurkan diri.

Sedangkan, yang telah kita pelajari, karyawan adalah salah satu aset bagi perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada perusahaan. Kemampuan karyawan untuk mengelola emosi di tempat kerja tentu dapat mencegah menurunnya kinerja karyawan. Rasa komitmen karyawan pada perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh hal tersebut. Agar komitmen karyawan pada perusahaan tidak menurun, perusahaan dapat menyediakan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan mereka sehingga adanya rasa nyaman dalam bekerja, *mood* yang baik serta rasa berat hati untuk meninggalkan perusahaan karna telah merasa nyaman.

Seperti yang kita ketahui, kelangsungan hidup suatu perusahaan bergantung pada keberhasilan dalam menata sumber daya khususnya sumber daya manusia yang merupakan salah satu aset perusahaan. Karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak eminen kiprah suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya.

PT. X merupakan salah satu Perusahaan Sekuritas terkemuka yang hadir untuk memenuhi kebutuhan investasi para investor baik perorangan, perusahaan swasta maupun badan pemerintahan. PT. X sebelumnya bernama PT. X, yang didirikan pada tanggal 27 Juli 1989. Perusahaan memulai kegiatan usahanya pada tanggal 14 September 1989. Kantor pusat PT. X bertempat di Gedung Bursa Efek Indonesia, Jl. Jendral Sudirman, Kav. 52-53, Jakarta 12190 - Indonesia.

PT. X mengantongi izin usaha sebagai penghubung perdagangan efek dan pengampu emisi efek, masing-masing tanggal 14 April 1992 dan izin pengelolaan investasi pada tanggal 31 Januari 1997. Pada tanggal 1 Februari 2012, izin pengelolaan permodalan X Sekuritas dicabut dan lantas dialihkan ke PT. X Asset Management.

PT. X memiliki 1 kantor pusat, 27 kantor cabang dan 5 *showroom* investasi di Bursa Efek Indonesia.

PT. X memiliki visi untuk menjadi perusahaan efek andalan dan terpercaya dalam kegiatan pasar modal yang dapat memberikan solusi finansial optimal bagi nasabah. Sedangkan memiliki misi, yaitu: (1) mengembangkan perusahaan dengan membangun tim personel yang profesional, berdedikasi, berintegritas tinggi, didukung sumber daya keuangan yang masif dan teknologi informasi yang tepat guna. (2) membangun kepercayaan pelanggan dengan memberikan kepuasan dan kenyamanan melalui layanan keuangan komprehensif dan pemecahan pelanggan intelek. (3) meningkatkan nilai perusahaan perseroan melalui upaya yang konsisten dan berorientasi pada hasil dengan tetap mengambil sikap kehati-hatian, (4) menjadi mitra kerja yang bermanfaat bagi pemangku kepentingan dan menciptakan sinergi dalam hasil kerja bersama.

Rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Fenomena penelitian ini berkaitan dengan komitmen organisasi. Apabila karyawan mempunyai *engagement* yang lengang, maka mereka akan menunjukkan perilaku destruktif berkenaan dengan perusahaan, termasuk tidak berperan langkas secara keseluruhan dalam mencapai matlamat.

### **Kecerdasan Emosional**

Goleman ([dalam Ali Syaifudin et. al 2021](#)) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya secara *intelegensi*, memelihara keselarasan emosi lewat keterampilan pengungkapan, pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial.

Cooper Agustian dalam (Adi Mulyo, Hadi Sunaryo 2018, 4) menyebutkan kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan

kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Ardiansyah & Sulistiyowati dalam ([Donal dan Jennifer, 2022](#)) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional ialah kesanggupan seseorang dalam menilai emosi diri dan orang lain, mencerna emosi, dan mengendalikan emosi secara terkendali.

#### **H1: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. X**

#### **Komitmen Organisasi**

Kreitner dan Kinicki dalam ([Viola Merymas, 2021:20](#)) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk

#### **Organizational Citizenship Behavior**

Mackenzie and Podsakoff dalam (Mustopa Said *et.al* 2021) OCB sebagai tingkah laku pribadi yang bukan terpengaruh secara serentak atau tidak serentak oleh imbalan formal, untuk mencapai peran organisasi yang efektif dan efisien.

Organ dalam ([Henny A. Manafe et. Al 2022](#)) menjabarkan OCB merupakan tingkah laku seseorang yang sifatnya bebas dan bisa memperoleh penghargaan secara tidak langsung dengan sistem imbalan dan mengarah pada efektivitas peran organisasi

Aldag & Resckhe dalam ([Henny A. Manafe et.al 2022,386](#)) OCB ialah keterlibatan seseorang lebih dari tuntutan peranan di tempat dia bekerja.

diri sendiri, orang lain, kelompok atau organisasi.

Mathis dan Jackson dalam (Busro 2018: 71), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Robins dalam ([Hendra dan Gulo 2019](#)) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya hanya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

#### **H2: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X**

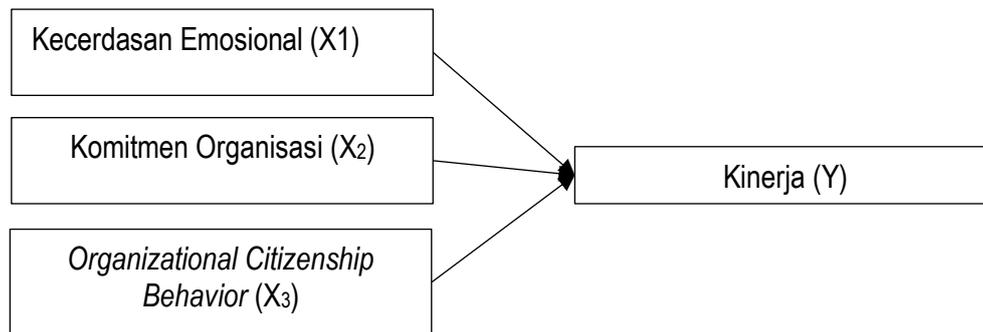
#### **H3: Terdapat pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan pada PT. X**

#### **Kinerja Karyawan**

Sudarmanto dalam ([Irman Arif Setiawan et.al 2019, 11236](#)) menyatakan kinerja adalah hasil atas suatu fungsi dalam pekerjaan tertentu atau dengan kata lain aktivitas dalam periode tertentu.

Saehu dalam ([Novitasari 2022](#)) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan.



Gambar 1 Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal. “Metode yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu da berdasarkan filosofi positivisme adalah penelitian kuantitatif” (Sugiyono 2022, 16). Metode penelitian ini mempertimbangkan hubungan antara variabel dengan objek penelitian lebih bersifat kausal, sehingga dalam penelitian terdapat variabel bebas dan variabel terikat” (Sugiyono 2022, 21).

Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) yaitu Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour dengan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja.

### Definisi Operasional Variabel

**Kecerdasan Emosional (X1)** adalah kemampuan dalam mengelola dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain, agar tidak timbul konflik di tempat kerja yang mengakibatkan menurunkan produktivitas dan kinerja.

**Komitmen Organisasi (X2)** merupakan suatu sikap bahwa karyawan harus tetap menjadi anggotanya karena merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mempunyai rasa keterikatan terhadap institusi yang diukur dengan parameter serta mempunyai ambisi yang masif untuk menjadi personel, ingin melakukan yang terbaik dalam bekerja, menerima nilai-nilai organisasi, dan menerima tujuan organisasi.

**Organizational Citizenship Behavior (X3)** adalah kinerja karyawan yang melebihi dari *Job Description* atau beban kerja yang telah diberikan.

**Kinerja Karyawan (Y)** yakni hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 1 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
Kecerdasan Emosional (X1)	a. Kesadaran Diri (Self Awareness) b. Pengaturan Diri (Self Management) c. Motivasi diri (Self Motivation) d. Empati (Emphaty)

	e. Keterampilan Sosial (Relationship Management)
	Sumber : Golenan dalam (Siti dan Rebin,2018)
Komitmen Organisasi (X2)	a. Komitmen Afektif b. Komitmen Normatif c. Komitmen Berkelanjutan
	(Sumber: Meyer dan Allen dalam Yusuf Syarif, 2018)
Organizational Citizenship Behavior (X3)	a. Altruism b. Conscientiousness c. Sportsmanship d. Courtesy e. Civic Virtue
	Sumber Organ dalam ( <a href="#">viola merymas 2021,25</a> )
Kinerja (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab
	Sumber <a href="#">Mangkunegara dalam (Viola Merymas 2021, 29)</a>

## HASIL PENELITIAN

Di bawah ini adalah karakteristik responden yang diperoleh dari sampel penelitian yaitu 78 responden. Karakteristik

responden yang diperoleh meliputi data demografi, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan divisi.

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frequency	Percent
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	44	56.4
Perempuan	34	43.6
Total	78	100
<b>Usia</b>		
20-29 tahun	49	62.8
30-39 tahun	20	25.6
40-49 tahun	5	6.4
50-59 tahun	4	5.1
<b>TOTAL</b>	78	100
<b>Masa Kerja</b>		
1 tahun	26	33.3

> 1 tahun	52	66.7
Total	78	100
<hr/>		
Pendidikan Terakhir	4	5.1
SLTA/Sederajat	3	3.8
D3	63	80.8
Sarjana (S1)	8	10.3
Magister(S2)	78	100
Total		
<hr/>		
Divisi		
<hr/>		
Accounting	5	6.4
Finance	3	3.8
Settlement	4	5.1
Equity	8	10.3
HR and GA	4	5.1
Risk Management	3	3.8
Legal/Compliment Audit	4	5.1
Cor-fin/Fixed Income	4	5.1
Business Development	5	6.4
Customer care	5	6.4
Database	3	3.8
Customer service	6	7.7
Secretary	1	1.3
Research	5	6.4
Information technology	18	23.1
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Asifikasi data statistik

Bersandarkan penjabaran pada tabel 2 dapat diketahui bahwa karakteristik jenis kelamin dari 78 responden yaitu terdiri atas 44 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 56.4% dan 34 karyawan dengan jenis kelamin perempuan, dengan persentase 43.6%.

Karakteristik usia pada responden dapat dilihat sebagai berikut: 49 karyawan berusia 20-29 tahun dengan presentase 62,8%, 20 karyawan berusia 30-39 tahun dengan persentase 25,6%, 5 karyawan berusia 40-49 tahun dengan persentase 6,4%, dan 4 karyawan berusia 50-59 tahun dengan persentase 5,1%.

Karakteristik pada masa kerja dapat diketahui bahwa total narasumber yang bekerja

sepanjang 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 101 karyawan dengan persentase 91% dan untuk karyawan yang bekerja selama 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 10 karyawan dengan persentase 9%.

Karakteristik pada pendidikan terakhir dapat dilihat sebagai berikut: Magister (S2) sebanyak 8 karyawan dengan persentase 10,3%. Sarjana (S1) sebanyak 63 karyawan dengan persentase sebesar 80,8%. Diploma (D3) sebanyak 3 karyawan dengan persentase 3,8%. SLTA/ sederajat sebanyak 4 karyawan dengan persentase sebesar 5,1%.

Karakteristik terakhir yaitu divisi dapat dilihat sebagai berikut: divisi *accounting* terdapat 5 karyawan dengan persentase sebesar 6,4%. Divisi *finance* terdapat 3 karyawan dengan

persentase 3,8%. Divisi *settlement* terdapat 4 orang karyawan dengan persentase 5,1%. Divisi *equity* terdapat 8 orang karyawan dengan persentase 10,3%. Divisi HR & GA terdapat 4 orang karyawan dengan persentase 5,1%. Divisi *risk management* terdapat 3 orang karyawan dengan persentase 3,8%. Divisi *legal/compliment audit* terdapat 4 orang karyawan dengan persentase 5,1%. Divisi *cor-fin/fixed income* terdapat 4 orang karyawan dengan persentase 5,1%. Divisi *bussines development* terdapat 5 orang karyawan dengan

persentase 6,4%. Divisi *customer care* terdapat 5 orang karyawan dengan persentase 6,4%. Divisi database terdapat 3 orang karyawan dengan persentase 3,8%. Divisi *customer service* terdapat 6 orang karyawan dengan persentase 7,7%. Divisi *secretary* terdapat 1 orang karyawan dengan persentase 1,3%. Divisi *research* terdapat 5 orang karyawan dengan persentase 6,4%. Dan divisi *information technology* terdapat 18 orang karyawan dengan persentase 23,1%.

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	F hitung	F tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	KE1	0,365	0,2227	Valid
	KE2	0,252	0,2227	Valid
	KE3	0,267	0,2227	Valid
	KE4	0,484	0,2227	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0,349	0,2227	Valid
	KO2	0,691	0,2227	Valid
	KO3	0,743	0,2227	Valid
	KO4	0,588	0,2227	Valid
Organizational Citizenship (X3)	OCB1	0,608	0,2227	Valid
	OCB2	0,513	0,2227	Valid
	OCB3	0,482	0,2227	Valid
	OCB4	0,515	0,2227	Valid
Kinerja (Y)	K1	0,440	0,2227	Valid
	K2	0,004	0,2227	Valid
	K3	0,538	0,2227	Valid
	K4	0,500	0,2227	Valid

Sumber: Kultivasi data statistik

Berdasarkan pada tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen, yang terdiri atas kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan

*organizational citizenship behavior*. Serta variable dependen yang terdiri atas kinerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka seluruh pertanyaan pada angket dapat

dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang perlu diukur.

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabel**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas = 0,60	Keterangan
Universitas Cedar	4	0,553	0,60	Cukup Reliabel
Perguruan Tinggi Elm	4	0,777	0,60	Reliabel
Akademi Maple	4	0,736	0,60	Reliabel
Perguruan Tinggi Pine	4	0,547	0,60	Cukup Reliabel

Sumber: Pengerjaan data statistik

Berdasarkan hasil pada tabel 4 maka dapat disimpulkan seluruh variable yang diteliti terdiri atas kecerdasan emosional, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja memuat nilai *Cronbach's Alpha* >

0.60, maka seluruh item yang terdapat didalam kuesioner dapat diandalkan dan tanggapan yang konsisten dapat diberikan dari waktu ke waktu.

**Tabel 5 Hasil Goodness of Fit Model (Uji F)**

Model	Df	F	Sig
<b>1. Regression</b>	<b>3</b>	<b>45,564</b>	<b>0,000</b>
<b>Residual</b>	<b>78</b>		
<b>Total</b>	<b>77</b>		

Sumber: Pengolahan data statistik

Berasaskan hasil pada tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang diteliti terdiri atas kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,000. Sehingga nilai sig.  $0,000 < \alpha$  0,05, maka dapat disimpulkan model ini layak

atau dapat dianggap layak digunakan dalam pengkajian. Pada tabel distribusi F dengan nilai  $df_1=3$  dan  $df_2 = 107$ , maka dari  $F_{tabel}$  mendapatkan nilai sebesar 2,727. Hal ini dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  45,564 >  $F_{tabel}$  2,727. Dapat disimpulkan bahwa model fit atau mampu dikatakan layak diaplikasikan dalam riset.

**Tabel 6 Koefisien Regresi**

Variabel	B	t	Sig
(Constant)	6,582	3,913	0,000

Kecerdasan Emosional	-0,120	-0,881	0,381
Komitmen Organisasi	0,334	3,499	0,001
Organizational Citizenship Behavior	0,315	2,519	0,014

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan hasil pada tabel 6, maka dapat disimpulkan dalam hasil perhitungan pada uji t dengan variabel yang diteliti terdiri atas kecerdasan emosional menunjukkan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,881. Pada nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh dari indeks distribusi t dihasilkan sebesar  $df=74$  dan  $\alpha =0.025$ . Maka mendapatkan hasil  $t_{tabel} = -1,99254$ . Pada nilai  $t_{hitung} -0,881 > t_{tabel} -1,99254$  dan nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$ , yaitu  $0,000 < 0.05$ . Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ditemukan pengaruh kecerdasan emosional mengenai kinerja karyawan pada PT. X.

Hasil perhitungan uji t pada variable komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 0,334. Pada nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi t sebesar  $df=74$

dan  $\alpha =0.025$  didapatkan  $t_{tabel} = 1.99254$ . Nilai  $t_{hitung} 1,521 < t_{tabel} 1.99254$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$ , ialah  $0.334 > 0.05$ . oleh karena itu mampu disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, mampu diartikan bahwa termuat komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

Hasil perhitungan pada uji t variabel *Organizational Citizenship Behavior* mendapatkan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,962. Pada nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari skema distribusi t sebesar  $df=74$  dan  $\alpha =0,025$  didapatkan pada  $t_{tabel} = -1,98238$ . Nilai  $t_{hitung} -1,962 < t_{tabel} -1,98238$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$ , yaitu sebesar  $0,052 > 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, yang berarti termuat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. X.

## PENUTUP

Pertama,  $H_1$  ditolak, berarti tidak termuat pengaruh kecerdasan emosional atas kinerja karyawan PT. X, Kedua,  $H_2$  diterima, artinya adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X. Ketiga,  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. X.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan, khususnya: (1) Penelitian ini menyebarkan kuesioner dalam kondisi *new normal pandemi Covid-19* sehingga dilakukan dengan *Google Form*. Namun respon responden cukup lambat, sehingga peneliti harus meluangkan lebih banyak waktu untuk mengirimkan kembali kuesioner. (2) Jumlah yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 78 orang.

Mengingat keterbatasan tersebut, terdapat rekomendasi untuk peneliti selanjutnya, khususnya: (1) Bagi peneliti selanjutnya, pembagian kuesioner dapat disesuaikan dengan responden saat ini dengan cara menanyakan lebih jauh mengenai kriteria responden kepada pihak perusahaan sehingga dapat mengidentifikasi apakah lebih baik menggunakan *google form* atau wawancara secara langsung. (2) Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar agar penelitian lebih dapat di generalisasikan pada populasi umum.

Sedangkan rekomendasi bagi perusahaan PT. X harus mampu memperkuat komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan terus menerus memberikan perhatian pada minat dan

partisipasi anggota supaya dapat terus bekerja di perusahaan. Sedangkan dari segi kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior*, perusahaan dapat mempertahankan

atau meningkatkannya lebih lanjut agar karyawan tidak berniat meninggalkan perusahaan dan terus bekerja di perusahaan tersebut.

#### REFERENCES :

- Darmawan, H., & Gulo, Y. (2020). Kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai bank persero. *Media Bisnis*, 11(2), 171-178. <https://doi.org/10.34208/mb.v11i2.942>
- Donal Mon, M., & Jennifer. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship* sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 113 - 126. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i1>
- Fitria Indah Sari Rachman, F., & Lenny Christina Nawangsari, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ( Studi pada karyawan CV. PRIMA MOTOR ). *Jurnal SWOT*, 11, 103 - 115.
- Goller, I., & Dewi, I. G. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap *organizational citizenship behavior*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2810. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p17>
- Henny A Manafe, Yasinto, & H. Djonu. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (*Organizational citizenship behaviour*), Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 384-397. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1440>
- Imran Arif Setiawan, Liliek Nur Sulistiyowati, & Karuniawati Hasanah. (2019). Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Tunas Artha Jaya Abadi Cabang Mejaya*, 11227-11239.
- Merymas, V. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Sunter li Head Office. *Skripsi*.
- Novitasari, S. (2022). Peran Mediasi Loyalitas Pegawai Pada Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN PUSAT. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 18(1), 0216-7832.
- Pigome, H., Sapiri, M., & Abduh, T. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi Dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah kabupaten paniai propinsi Papua. *Indonesian Journal of Business and Management*, 1(2), 48-58. <https://doi.org/10.35965/jbm.v1i2.316>
- Putra, Prihatini, & Priyono. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square mall Jember dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 19(1), 15. <https://doi.org/10.19184/jeam.v19i1.16207>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif Dan R & D)*.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. (2021). Analisis impresi kecerdasan emosional, self-efficacy Dan *organizational citizenship behavior* (Ocb) terhadap kinerja karyawan (Studi pada pt. Bpr bank bantu). *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 49-59. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.235>