

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB REGIONAL HEAD JAWA PT PELINDO III

Visen Andelanur Agusva

*visengilbert@gmail.com*

Sulistyo Budi Utomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of emotional intelligence, organizational commitment, and organizational citizenship behavior on the employees' performance at Java Sub Regional Head of Pelindo III. Moreover, the research was quantitative. The population was employees of the Java Sub Regional Head of Pelindo III. Furthermore, the data were primary. The data collection technique used simple random sampling, in which the sample was randomly selected without any certain criteria. In line with that, there were 70 respondents as the sample. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 27. Additionally, the result concluded that emotional intelligence had a positive and significant effect on employees' performance. However, organizational commitment had a negative and significant effect on employees' performance. In contrast, Organizational Citizenship Behavior had a positive but insignificant effect on employees' performance. In brief, both emotional intelligence and organizational commitment had a significant effect on employees' performance. In addition, the management of the Java Sub Regional Head of Pelindo III was expected to support work balance and life by offering overtime pay, enough leave, and affordable facilities such as private transportation to improve employees' performance.*

*Keyword : Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Jenis data yang digunakan adalah data primer, proses pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak pada suatu populasi tanpa adanya ketentuan khusus. Berdasarkan metode *simple random sampling* didapatkan sampel sebanyak 70 responden. Teknis analisis data dilakukan dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (KE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasional (KO) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Pihak manajemen Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III diharapkan mendorong keseimbangan kerja dan hidup dengan menawarkan gaji lembur, cuti yang cukup, serta fasilitas yang memadai seperti kendaraan pribadi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci** : kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin intensif, perusahaan-perusahaan yang beroperasi di sektor pelabuhan dihadapkan pada kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saing mereka. Oleh karena itu, pengembangan infrastruktur pelabuhan telah menjadi prioritas utama bagi suatu negara, dengan tujuan mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat di sekitarnya. Pelabuhan, sebagai fasilitas infrastruktur, berperan sebagai lokasi untuk berhenti, memuat, atau mentransfer barang, penumpang, dan kapal

laut. Selain itu, pelabuhan memegang peran kunci dalam sistem transportasi laut, memfasilitasi kegiatan perdagangan internasional, distribusi barang, dan mobilitas manusia.

Pelabuhan bagi suatu negara sangat penting sebagai pintu gerbang perdagangan internasional bagi suatu negara. Dengan adanya pelabuhan, negara dapat mengimpor dan mengeksport barang secara lancar serta memperluas pasar untuk produk-produk lokal. Selain untuk angkutan barang, pelabuhan merupakan titik penting untuk mobilitas manusia melalui kapal penumpang dan kapal feri. Kehadiran pelabuhan dapat memfasilitasi perjalanan domestik maupun internasional dan juga mendukung industri pariwisata sampai perdagangan jasa.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang berfokus pada sektor jasa kepelabuhanan adalah Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Perusahaan ini memiliki tugas dan tanggung jawab utama dalam mengelola pelabuhan umum yang tersebar di beberapa provinsi di Indonesia. Dengan kantor pusat yang berlokasi di Surabaya, Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III bertanggung jawab atas pengelolaan pelabuhan yang terdapat di tujuh provinsi, meliputi Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, Nusa Tenggara Timur, dan Nusa Tenggara Barat.

Tantangan yang dihadapi sekarang akan meningkatnya kebutuhan kelancaran fasilitas khususnya di wilayah laut merupakan hal yang menjadi sorotan utama bagi perusahaan yang bergerak di bidang kepelabuhanan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik untuk dapat menciptakan daya saing yang kuat untuk meningkatkan *value* atau nilai perusahaan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III memiliki jumlah karyawan sebanyak 233 orang yang ditunjukkan dengan data rincian sebagai berikut :

Tabel 1  
Data Jumlah Karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III

Divisi/Posisi	Total
Pelayanan Kapal	49
Teknik	30
IT	11
Komersial	11
SDM dan Umum	63
Keuangan	18
Properti Rupa-Rupa	38
TJSL (CSR)	06
Manajemen Mutu	07
<b>Jumlah</b>	<b>233</b>

Sumber: Data Sekunder, 2024

Berdasarkan data karyawan diatas, Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III memiliki jumlah keseluruhan divisi yang lumayan banyak. Peneliti berasumsi hal ini bisa jadi berdampak pada hubungan antar divisi ketika pada saat kerja tim akan terjadi rawan konflik diantara para karyawan. Fenomena ini diperjelas dengan hasil wawancara tak terstruktur yang dilakukan peneliti kepada *supervisor* Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III ditemukan bahwa ketika adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, sering terjadi adanya konflik antar sesama karyawan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah akan lebih mudah dikendalikan oleh emosi negatif pada dirinya, sehingga dapat membuat hubungan antar karyawan menjadi lebih buruk.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III, juga terdapat permasalahan selain kecerdasan emosional yang rendah, yaitu komitmen organisasional. Berikut ini merupakan data absensi karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III tahun 2023 :

Tabel 2  
Data Absensi Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III 2023

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Tidak Masuk Tanpa Keterangan	Hadir Terlambat
Januari	233 Orang	21 Orang	6 Orang	44 Orang
Februari	234 Orang	20 Orang	6 Orang	68 Orang
Maret	235 Orang	21 Orang	2 Orang	79 Orang
April	234 Orang	13 Orang	5 Orang	56 Orang
Mei	234 Orang	21 Orang	9 Orang	45 Orang
Juni	233 Orang	20 Orang	4 Orang	47 Orang
Juli	233 Orang	21 Orang	2 Orang	56 Orang

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III terhadap perusahaan masih kurang. Setiawan (2019:2) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi memiliki tingkat kehadiran yang tinggi pula.

Berdasarkan observasi di Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III, penulis berasumsi karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III masih memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya rasa membantu antar sesama rekan kerja dan kurangnya interaksi antar rekan kerja sehingga sulit untuk memberikan saran terkait adanya masalah dalam pekerjaan.

Sedarmayanti (2013) menyatakan, bahwa kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengevaluasi dan menentukan apakah seorang karyawan telah melaksanakan seluruh pekerjaannya atau merupakan kombinasi dari hasil pekerjaan (apa yang harus dicapai) dan keterampilan (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Bradberry dan Greaves (2009: 17) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui dan memahami perasaan terhadap individu dan orang lain, serta kemampuan menerapkan pemahaman tersebut untuk menyesuaikan sikap dan berinteraksi dengan keadaan orang. Hasil Penelitian Kumala (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Riscon Realty. Sedangkan penelitian Tirza (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Transformer Center Kota Batu.

Menurut Robbins dan Judge (2017: 116), komitmen organisasi diartikan sebagai keadaan di mana pegawai memberikan dukungan pada organisasi beserta aspirasi dan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya. Hasil Penelitian dari Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur. Sedangkan, penelitian dari Benyamin (2018) menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKDPSDA Kabupaten Hamahera.

Budiharjo (2014) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah Tindakan sukarela dari individu karyawan yang tidak secara langsung dimasukkan dalam sistem kompensasi namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian dari Bustomi (2020) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kementrian Agama Kota Bandung. Sedangkan, penelitian dari Lukito (2020) menyatakan OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Untung Jaya Sidoarjo.

Berdasarkan Fenomena yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III". Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : (1) Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sub Regional Head Jawa PT

Pelindo III ?. (2) Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III ?. (3) Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III ?. Selanjutnya penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kecerdasan Emosional

Menurut Bradberry dan Greaves (2009: 17) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui dan memahami perasaan terhadap individu dan orang lain, serta kemampuan menerapkan pemahaman tersebut untuk menyesuaikan sikap dan berinteraksi dengan keadaan orang.

### Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2017: 116), mengartikan komitmen organisasi sebagai keadaan di mana pegawai memberikan dukungan pada organisasi beserta aspirasi dan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya.

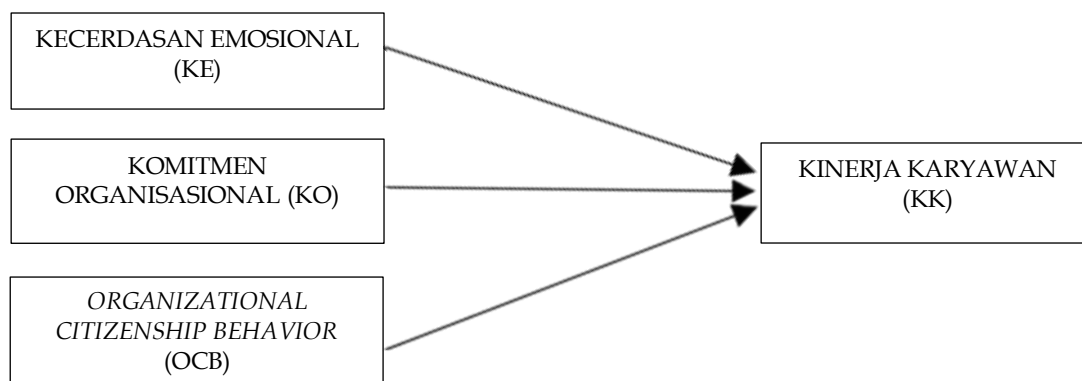
### *Organizational Citizenship Behavior*

Herdarto (2014) menyatakan, *organizational citizenship behavior* merupakan suatu bentuk perilaku individu yang bersifat sukarela dan bebas dari segala paksaan dalam hal-hal yang mengutamakan kepentingan organisasi, namun tidak diperintahkan secara formal, tidak berkaitan langsung, atau dihubungkan dengan sistem imbalan yang formal.

### Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2013) menyatakan, bahwa kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengevaluasi dan menentukan apakah seorang karyawan telah melaksanakan seluruh pekerjaannya atau merupakan kombinasi dari hasil pekerjaan (apa yang harus dicapai) dan keterampilan (bagaimana seseorang mencapainya).

### Rerangka Konseptual



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Penguasaan kecerdasan emosional yang baik merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan. Menurut Bradberry dan Greaves (2009: 17) menggambarkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dan kumpulan keterampilan maupun sifat dalam diri yang memungkinkan seseorang bertindak secara efektif dalam melakukan pekerjaan. Hasil Penelitian Kumala (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Riscon Realty. Sedangkan penelitian Tirza (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Transformer Center Kota Batu.

H<sub>1</sub> : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Luthans (2015: 152) menggambarkan bahwa komitmen organisasi dapat mencakup tiga aspek utama, yaitu: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu; (2) keinginan untuk bekerja pada tingkat tertentu atas nama organisasi; dan (3) komitmen yang jelas untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hasil Penelitian dari Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur. Sedangkan, penelitian dari Benyamin (2018) menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKDPSDA Kabupaten Hamahera.

H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan**

Budiharjo (2014) menggambarkan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal seseorang, tetapi memberikan kontribusi penting terhadap efektivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. OCB penting karena dapat meningkatkan kerjasama, kepercayaan, dan semangat di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Hasil penelitian dari Bustomi (2020) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kementrian Agama Kota Bandung. Sedangkan, penelitian dari Lukito (2020) menyatakan OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Untung Jaya Sidoarjo.

H<sub>3</sub> : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada uji hipotesis sebagai landasan untuk mengambil kesimpulan. Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi dampak kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Sugiyono (2018:13) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada data penelitian positif (data konkret) yang berbentuk angka-angka, diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji, berkaitan dengan masalah yang diselidiki untuk menarik kesimpulan.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:215), populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang

telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini termasuk kedalam populasi terbatas atau *finite population*. Populasi terbatas adalah istilah yang digunakan dalam statistik untuk merujuk pada kelompok yang terdiri dari jumlah yang terbatas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III yaitu sebanyak 233 karyawan.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81), sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data suatu penelitian, dan populasi adalah sebagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini merupakan *finite population*, pendekatan yang tepat untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode *simple random sampling* terhadap karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. *Simple random sampling*, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2020), adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari suatu populasi tanpa memperhatikan atribut atau karakteristik tertentu. Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi diatas, peneliti menggunakan rumus slovin dengan *finite population* yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020). Rumus slovin merupakan rumus Cochran (formula dalam statistik untuk menghitung ukuran sampel) yang kemudian diturunkan dari rumus pengambilan sampel untuk *finite population* dengan menggunakan metode *simple random sampling* atau disebut juga dengan pengambilan sampel acak sederhana. Berikut ini merupakan rumus slovin yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian kali ini :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = kelonggaran kesalahan atau derajat toleransi; e = 0.1

Maka, perhitungan untuk menentukan jumlah responden dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{233}{1 + 233 (0,1)^2}$$

$$n = 69,96$$

Dari rumus tersebut, didapatkan hasil sampel sebanyak 70 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pengamatan terhadap objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020), data primer merupakan sumber informasi dari responden yang kemudian disampaikan langsung kepada pengumpul data. Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan menggunakan Google Forms.

#### Sumber Data

Sumber data diperoleh dari karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III melalui penyebaran kuesioner tentang kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan

*organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang telah dibuat oleh penulis dan diberikan kepada karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Bahri (2018: 92), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan atau jawaban tertulis kepada responden. Kuesioner akan dikelola dalam sistem tertutup. Artinya, responden diharapkan memberikan jawaban sesuai dengan pengalamannya dan responden diharapkan menggunakan skala pengukuran yang dapat dipilihnya. Respons kuesioner mencakup skala *likert* yang dapat Anda gunakan untuk menjawab kuesioner. Menurut Sugiyono (2020), skala *likert* mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok dalam masyarakat terhadap fenomena sosial. Kriteria penilaian skala *likert* dalam memberikan jawaban adalah :

Tabel 3  
Skala Likert pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner

Keterangan	Nilai Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Sugiyono (2017:158)

Jawaban setiap instrumen dengan menggunakan skala likert mempunyai nilai yang berkisar antara sangat positif hingga sangat negatif dan dapat diukur dengan membuat tabel interval yang dimaksudkan untuk mengetahui nilai jawaban yang dimasukkan dengan skala likert. Pendataan ini akan didistribusikan melalui *Google Form* dengan cara dibagikan terlebih dahulu kepada *supervisor* Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III yang nantinya akan diorganisir untuk diisi para karyawan secara acak.

### Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III yang ditentukan oleh *Key Performance Indicator* (KPI), dengan tujuan mencapai tingkat kualitas dan kuantitas yang diharapkan dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:143), yaitu : 1) hasil kerja, 2) tanggung jawab, 3) kerjasama, 4) prakarsa.

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional meliputi pemahaman dan pengelolaan emosi secara efektif, berhubungan erat dengan kemampuan manajemen diri karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Adapun indikator kecerdasan emosional menurut Bradberry dan Greaves (2009:17), yaitu : 1) kesadaran diri, 2) manajemen diri, 3) kompetensi pribadi.

### Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merujuk pada rasa kepercayaan karyawan kepada Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III, ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi pada perusahaan, ini dapat memperkuat rasa keterikatan dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Adapun indikator komitmen organisasional menurut Luthans (2014: 148), yaitu : 1) kesetiaan, 2) kemauan, 3) kebanggaan.

### *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational citizenship behavior* merujuk pada aktivitas membantu sesama dan berpartisipasi aktif didalam kegiatan yang diadakan setiap divisi sehingga berdampak positif bagi perkembangan diri karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo

III. Adapun indikator *organizational citizenship behavior* menurut Podsakoff et al. (1997), yaitu : 1) tolong menolong, 2) *sportmanship*, 3) inisiatif individual, 4) kualitas sosial.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Instrumen Data

##### Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas berfungsi sebagai alat untuk menentukan apakah suatu kuesioner dianggap valid atau tidak. Validitas tercapai jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mencerminkan dengan baik aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun kriteria yang digunakan oleh Ghozali (2018) dalam uji validitas adalah a) jika nilai signifikansi pada pertanyaan tersebut  $\leq 0.05$ , maka pertanyaan tersebut dianggap valid, b) jika nilai signifikansi pada setiap pertanyaan tersebut  $> 0.05$ , maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

##### Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas diukur menggunakan kuesioner, dan jawaban pertanyaan dianggap reliabel. Apabila variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, maka reliabilitas dapat diuji melalui pengukuran satu kali. Hasil pengujian ini akan dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional (KE), komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* (OCB), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (KK). Model regresi dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KE + \beta_2 KO + \beta_3 OCB + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

KE: Kecerdasan Emosional

KO : Komitmen Organisasional

OCB : *Organizational Citizenship Behavior*

$\beta_1; \beta_2; \beta_3$  : Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

e : Standard Error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa untuk menilai apakah model regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat berdistribusi normal, dilakukan uji normalitas sebagai pembuktian terkait apakah variabel gangguan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dapat dianggap baik ketika variabel-variabel tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi mampu mengenali hubungan yang baik antara variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan hubungan yang dapat diprediksi antara variabel bebas.



### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat ketidaksetaraan varian pada residual antar pengamatan dalam model regresi. Dalam konteks ini, homoskedastisitas menyiratkan bahwa tidak ada ketidaksetaraan varian antar residual pengamatan, sedangkan heteroskedastisitas menunjukkan adanya ketidaksetaraan varian antar residual pengamatan.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji F digunakan dalam penelitian untuk menilai apakah variabel bebas (independent variable) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependent variable). Dalam konteks ini, nilai signifikansi F dibandingkan dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , dengan kondisi sebagai berikut : a) jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan dalam penelitian, b) jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak layak digunakan dalam penelitian.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi adalah alat uji yang dapat mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan perubahan variabel terikat (*dependent variable*). Penilaian koefisien determinasi dapat dinilai melalui : a) jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 0, menandakan bahwa koefisien determinasi kecil, sehingga variabel bebas (KE), (KO), (OCB) memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel terikat (KK), b) jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 1, menandakan bahwa koefisien determinasi tinggi, sehingga variabel bebas (KE), (KO), (OCB) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat (KK).

### Pengujian Hipotesis

Uji statis t digunakan untuk menguji seberapa baik pengaruh variabel penjelas atau variabel terikat secara bebas menjelaskan variasi variabel bebas (Ghozali, 2016:97). Uji dilakukan pada nilai signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS. Adapun dasar dasar pengambilan keputusan adalah : a) apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka variabel Kecerdasan Emosional (KE), Komitmen Organisasional (KO), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK), b) apabila nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka variabel Kecerdasan Emosional (KE), Komitmen Organisasional (KO), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Hasil Uji validitas yang diolah menggunakan program SPSS untuk variabel independen Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior*, serta variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (KE)	KE1	0,813	0,000	VALID
	KE2	0,842	0,000	VALID
	KE3	0,750	0,000	VALID
Komitmen Organisasional (KO)	KO1	0,665	0,000	VALID
	KO2	0,850	0,000	VALID
	KO3	0,818	0,000	VALID
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	OCB1	0,792	0,000	VALID
	OCB2	0,754	0,000	VALID
	OCB3	0,642	0,000	VALID
	OCB4	0,661	0,000	VALID
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,782	0,000	VALID
	KK2	0,737	0,000	VALID
	KK3	0,718	0,000	VALID
	KK4	0,701	0,000	VALID

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

### Uji Reabilitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan :

**Tabel 5**  
**Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,723	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,728	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,712	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dari uji tersebut diperoleh melalui tabel di bawah ini :

**Tabel 6**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,768	1,113		5,181	0,000
	Kecerdasan Emosional	0,934	0,105	0,787	8,900	0,000
	Komitmen Organisasional	-0,276	0,116	-0,246	-2,382	0,020
	Organizational Citizenship Behavior	0,089	0,061	0,151	1,472	0,146

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

$$KK = 5,768 + 0,934 (KE) + -0,276 (KO) + 0,089 (OCB) + e$$

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut :  
Dalam hasil perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas, ditemukan bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 5,768. Interpretasinya adalah variabel bebas, yaitu Kecerdasan Emosional (KE), Komitmen Organisasional (KO), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), memiliki nilai yang tetap, sehingga variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai sebesar 5,768.

Koefisien regresi untuk variabel Kecerdasan Emosional (KE) adalah 0,934, menunjukkan hubungan positif searah. Artinya, jika kecerdasan emosional ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,332.

Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasional (KO) adalah -0,276, menunjukkan hubungan negatif yang tidak searah. Artinya, semakin tinggi nilai variabel independen Komitmen Organisasional (KO), maka semakin rendah nilai variabel dependen Kinerja Karyawan (KK).

Koefisien regresi untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 0,089, menunjukkan hubungan positif searah. Artinya, jika *organizational citizenship behavior* ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,089.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

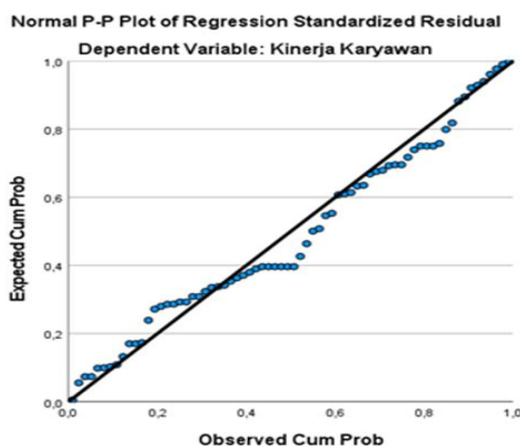
Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik histogram *Normal Probability Plot*, sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,07568948
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,099
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,085

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Dari tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,085. Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria bahwa jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $\geq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.



**Gambar 2**

Hasil Uji Normalitas menggunakan Grafik P - Plot  
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Gambar 2, pendekatan titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data cenderung meluas ke daerah sekitar diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas, yang mengindikasikan bahwa distribusi data dapat dianggap sebagai distribusi normal pada pengujian normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas dapat ditemukan dalam tabel berikut :

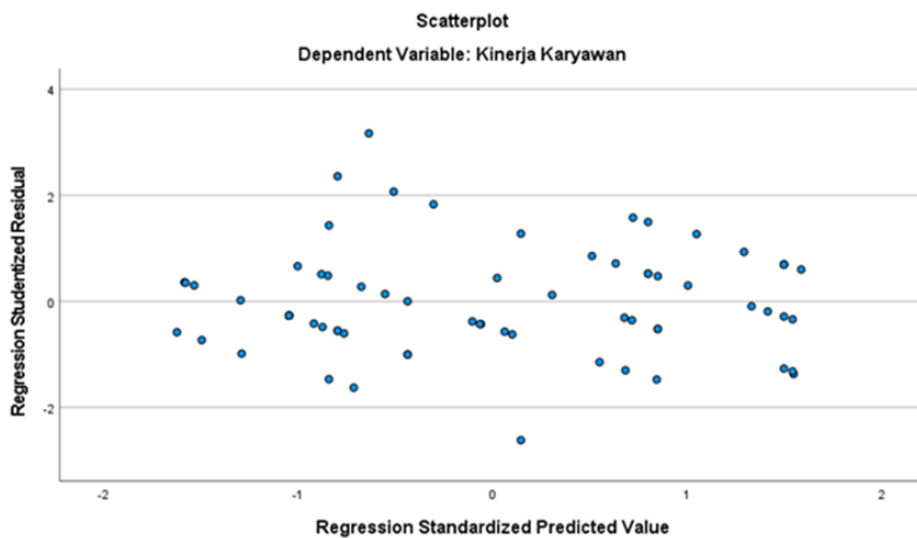
**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,793	1,260	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasional	0,584	1,714	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,592	1,689	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka hasil penelitian dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan gambar 2, dapat diperhatikan bahwa scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data di atas dan di bawah garis angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Selain itu, distribusi titik-titik tidak membentuk pola yang konsisten atau jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk melakukan prediksi terkait kinerja karyawan berdasarkan variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*.

**Uji Kelayakan Model**  
**Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Berikut ini hasil uji (R<sup>2</sup>) yang diperoleh melalui penggunaan program SPSS :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	0,591	0,572	1,025

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Dari tabel tersebut, didapatkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,591 atau 59,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,1%. Sebagai tambahan, sekitar 40,9% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji F**

Berikut disajikan hasil uji statistik F yang diolah dengan bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,117	3	33,372	31,752	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	69,369	66	1,051		
	Total	169,486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa signifikansi F memiliki nilai 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa uji model ini layak digunakan dalam penelitian.

**Pengujian Hipotesis**

Berikut ini adalah hasil uji t yang menggambarkan pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja karyawan :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T)**

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	8,900	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasional	-2,382	0,020	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1,472	0,146	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan penjelasan mengenai hasil Uji Hipotesis (uji t) sebagai berikut : Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Kecerdasan Emosional memperoleh Tingkat signifikansi 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga **H<sub>1</sub> diterima**. Hasil uji hipotesis

di atas pada variabel Komitmen Organisasional memperoleh Tingkat signifikansi 0,020 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga **H<sub>2</sub> diterima**. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* memperoleh Tingkat signifikansi 0,146 ( $\geq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga **H<sub>3</sub> ditolak**.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kecerdasan Emosional (KE) terhadap Karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III dengan nilai signifikansi  $<0,001$  ( $\leq 0,05$ ) yang artinya variabel Kecerdasan Emosional sesuai dengan standart dalam uji t, sehingga hipotesis diterima. Kemudian hasil implementasi membuktikan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dirasakan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin baik kecerdasan emosional pada Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Kecerdasan emosional yang ditunjukkan oleh karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III terlihat sangat baik, terutama dalam kemampuan menahan emosi sehingga menjadikan mereka tetap tenang dan fokus dalam menghadapi situasi dan juga mereka dapat mengatasi stres dan tekanan lebih baik. Sehingga dalam hal ini kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III yang dapat mendukung segala aktivitas kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sancayana (2021) dan Henny (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Tirza (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Pengaruh Komitmen Organisasional (KO) terhadap Karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 20 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III dengan nilai signifikansi 0,020 ( $\leq 0,05$ ) yang artinya variabel Komitmen Organisasional sesuai dengan standart dalam uji t, sehingga hipotesis diterima. Kemudian hasil implementasi membuktikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasional yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Semakin tinggi komitmen organisasional pada Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III maka semakin menurun pula kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga disini mereka cenderung mempersempit lebih banyak waktu dan energi untuk pekerjaan mereka. Selain itu juga mengorbankan waktu dan istirahat dan aktivitas pribadi yang dapat menyebabkan kelelahan dan stress sehingga berdampak pada kinerja yang menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sancayana (2021) dan Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Benyamin (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III dengan nilai signifikansi 0,146 ( $\geq 0,05$ ) yang artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak sesuai dengan standart dalam uji t, sehingga hipotesis ditolak. Kemudian hasil implementasi membuktikan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini disebabkan karena tingkat kesibukan per individu karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III sangat padat dalam menyelesaikan pekerjaannya setiap hari. Sehingga hal inilah yang berakibat pada rendahnya tolong menolong antar sesama karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukito (2020) dan Faiza (2022) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Bustomi (2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dengan melihat hasil analisis dan pembahasan data, penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III” sebagai berikut : a) Kecerdasan Emosional (KE) berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Kemudian hasil implementasi membuktikan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dilakukan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dapat terlihat dari karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III yang terlihat sangat bisa mengatur manajemen diri, terutama dalam kemampuan menahan emosi sehingga menjadikan mereka tetap tenang dan fokus dalam menghadapi situasi dan juga mereka dapat mengatasi stres dan tekanan lebih baik, b) Komitmen Organisasional (KO) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Kemudian hasil implementasi membuktikan semakin tinggi Komitmen Organisasional yang dilakukan karyawan maka akan semakin menurunkan kinerja. Hal ini dapat terlihat dari karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga disini mereka cenderung mempersembahkan lebih banyak waktu dan energi untuk pekerjaan mereka. Mereka mengorbankan waktu dan istirahat dan aktivitas pribadi yang dapat menyebabkan kelelahan dan stress sehingga berdampak pada kinerja yang menurun, c) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Hasil pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden, yang menunjukkan bahwa tingkat OCB yang terjadi tidak mempengaruhi kinerja karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III. Ini terlihat dari tingkat kesibukan karyawan sangat padat dalam menyelesaikan pekerjaannya setiap hari. Sehingga hal inilah yang berakibat pada rendahnya tolong menolong antar sesama karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III.

### Keterbatasan

Dalam Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang disadari peneliti yaitu antara lain : 1) Dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi melalui survey kuesioner guna memperoleh persepsi dari karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan jika persepsi yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan situasi asli responden, 2) Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu divisi yaitu SDM & Umum, karena

cakupan dan representasi sampel yang terbatas maka hasil penelitian sulit untuk digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

### Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran kepada 1) Bagi pihak Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III : a) Terkait dengan variabel kecerdasan emosional agar kinerja meningkat, maka karyawan mengharapkan untuk selalu terus belajar. Cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan pelatihan, *cross training*, dan program kursus tertentu atau bahkan memberikan pendidikan formal seperti beasiswa hingga sarjana. Selain untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat berkontribusi lebih baik pada pekerjaan, b) Selanjutnya pada variabel komitmen organisasional, karyawan Sub Regional Head Jawa PT Pelindo III memperlihatkan tingkat totalitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan memberikan fasilitas yang memadai seperti lingkungan kerja yang nyaman, uang lembur, dan kendaraan dinas untuk menunjang kegiatan kerja sehari-hari, c) Terakhir dengan variabel *organizational citizenship behavior* didalam meningkatkan kinerja karyawan, saran bagi perusahaan adalah mendukung kerjasama antar karyawan terutama terhadap karyawan baru atau senior dengan junior. Dengan memberikan dukungan kepada karyawan, perilaku tolong menolong akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, 2) Bagi peneliti selanjutnya : Dalam penelitian ini, tiga variabel, yaitu Kecerdasan Emosional (KE), Komitmen Organisasional (KO), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), telah digunakan untuk mengkaji pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sebagai saran untuk penelitian masa depan, disarankan agar peneliti mempertimbangkan penggunaan variabel bebas tambahan seperti stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bustomi, A., Sanusi, I., Herman, H. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja pegawai kementerian agama Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16.
- Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta.
- Benyamin. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan BPKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara". *Jurnal EMBA*, 6(4), 211
- Bradberry, T., Greaves, J. 2009. *Emotional Intelligence 2.0*. TalentSmart. California.
- Budiharjo, Andreas. 2014. *Organisasi Menuju Pencapaian Optimum*. Prasetiya Mulya Publishing. Jakarta.
- Faiza, Suhardi. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Posgraduate Management Journal*, 2(1), 24.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi 9*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Henny *et al.* 2022. Pengaruh employee engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi (suatu kajian studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514-526.
- Hendarto, D. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship behavior*. *Skripsi*. Universitas 17 Agustus. Samarinda.



- Kumala, D. 2020. Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT.RisconRealty. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Lukito, Ricky. "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo". *Jurnal AGORA*, 8(2), 55-70.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Rahmawati, M., Juwita, K. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 63-72
- Tirza., Nu Graha, A., Wilujeng, S. 2020. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di transformer center kota batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 211-230.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, CV. Bandung
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama,. Bandung.
- Setiawan, 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi." *Jurnal Ilmu Dan, Budaya* 41(69), 89-120.