

PERAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KOMITMEN PROFESI PETUGAS KEAMANAN KAMPUS

Anindra Guspa

Universitas Negeri Padang
e-mail: anindra.guspa@gmail.com

Submitted: 2020-12-01

Published: 2020-02-02

DOI: 10.24036/rapun.v11i2.110762

Accepted: 2021-02-01

Abstract: *The Role of Organizational Climate and Emotional Intelligence to Profession Commitment on Campus Security Officer. This research is based on the assumption that the campus security officer is a profession that is often overlooked. Even though they have arduous tasks, sometimes they show unsatisfactory commitment toward their profession. The objective of this study is to analyze whether professional commitment can be predicted by emotional intelligence. Subjects of this research are 100 security officers who work at one of the state university in Yogyakarta. Instruments used in this research are professional commitment scale and emotional intelligence. Regression analysis is used for analyzing the data. This research found that emotional intelligence have positive correlation in predicting professional commitment with significance level of 0.003 ($p < 0.005$).*

Keywords: Emotional Intelligence, Professional commitment.

Abstrak: **Peran Kecerdasan Emosi Terhadap Komitmen Profesi Petugas Keamanan Kampus.** Penelitian ini didasari oleh anggapan bahwa petugas keamanan kampus adalah profesi yang sering diabaikan. Padahal mereka memiliki tugas yang berat, namun terkadang menunjukkan komitmen profesi yang tidak memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen profesi dapat diprediksi oleh kecerdasan emosi. Subjek dalam penelitian ini adalah petugas keamanan kampus yang berjumlah 100 orang yang berasal dari salah satu kampus negeri di Yogyakarta. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen profesi dan kecerdasan emosi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kecerdasan emosi berkorelasi positif dalam memprediksi komitmen profesi, dengan taraf signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,005$).

Kata kunci : Kecerdasan emosi, komitmen profesi

PENDAHULUAN

Pengertian Karier, profesi dan okupasi serta profesional sering disampaikan bersamaan dalam beberapa penelitian. Blau (dalam Carson & Bedeian, 1994) kemudian mencoba menggali lebih dalam tentang makna dari profesi, karier, okupasi dan profesional yang hasilnya didapat melalui penelitian lapangan bahwa definisi Karier, okupasi dan profesi serta profesional memiliki makna yang sama yaitu identifikasi dan keterlibatan individu dalam satu jenis pekerjaan tertentu. Untuk itu dalam penelitian ini akan fokus menggunakan istilah komitmen profesi. Komitmen profesi sangat penting dibahas karena komitmen ini mengarah pada totalitas, dedikasi dan profesionalitas, bukan hanya loyalitas yang selama ini dibahas dalam konsep komitmen. Komitmen profesi ditunjukkan dengan adanya identitas Karier, ketabahan Karier dan perencanaan Karier (Carson & Bedeian, 1994).

Aryee dan Tan (1992) juga berpendapat bahwa komitmen profesi nantinya akan dapat memprediksi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Selain itu komitmen profesi yang positif yang dimiliki oleh karyawan ditunjukkan dengan adanya penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dari profesinya

tersebut sehingga karyawan akan bekerja secara profesional, dedikasi tinggi dan totalitas serta menjunjung tinggi profesionalitas kerja. Namun, secara sadar atau tidak sadar para karyawan pasti mengalami hal-hal yang dapat menurunkan atau menaikkan kualitas komitmen profesi mereka.

Komitmen profesi tidak terlepas dari pengertian profesi itu sendiri. Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya). Khanifer, Jandaghi, dan Shojaie (2010) profesi mengacu kepada sejumlah karakteristik yang dapat bervariasi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang mana terdapat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, adanya identitas, kebebasan bertindak dan taat terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi. Sebuah profesi sederhananya memiliki pelatihan khusus.

Menurut Carson dan Bedeian (1994) terdapat tiga dimensi dalam komitmen Karier/profesi dan mengembangkan menjadi alat ukur *career commitment measure* (CCM) yaitu :

- (1) Identitas karier; yang berkaitan dengan kedekatan emosional terhadap pekerjaannya.
- (2) Ketabahan karier; komponen ketekunan

dari komitmen yang digunakan dalam menghadapi kesulitan. (3) Perencanaan karier; mencerminkan komponen energi pada komitmen, merupakan kebutuhan seseorang akan pengembangan diri dan menetapkan tujuan Karier.

Profesi yang menarik untuk dibahas salah satunya adalah petugas keamanan. Petugas keamanan (Security/Satpam) sering dianggap sebagai profesi yang gampang dan sering diabaikan oleh banyak orang. Namun, hal tersebut tidaklah benar karena petugas keamanan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat berat dalam menjalankan tugas mereka. Sebelum menjalankan profesi mereka, mereka dididik secara profesional dan memiliki sertifikasi dan standar agar dapat menjalankan peran sebagai petugas keamanan. Menjalani tugas sebagai petugas keamanan tentunya memiliki kode etik dan norma-norma organisasi yang harus diikuti dengan profesionalitas. Segala bentuk aturan pelatihan dan pengembangan karir satuan keamanan diatur dalam peraturan Kapolri.

Salah satu petugas keamanan yang menjadi fokus penelitian ini adalah petugas keamanan kampus. Yang menjadi subjek penelitian adalah petugas keamanan kampus X. kampus X merupakan bagian dari instansi pemerintah dan organisasi yang melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Petugas keamanan

bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban serta keselamatan masyarakat di lingkungan kampus, menjaga aset-aset kampus, membangun ketertiban serta proaktif dalam kegiatan mencegah terjadinya ancaman ketertiban dan keselamatan kampus. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, petugas keamanan tentunya memiliki komitmen bersama dengan semua civitas akademica bahwasanya akan melaksanakan kebijakan Keselamatan, Kesehatan kerja dan lingkungan dengan penuh profesionalitas dan kompeten.

Petugas keamanan kampus tentunya memiliki aturan yang harus diterapkan oleh semua petugas dalam kegiatan, yaitu; bekerja sesuai dengan tempat yang telah ditentukan, bekerja sesuai shift yang telah ditetapkan serta melaksanakan tugas dengan menjunjung tinggi visi **“pelayanan prima”** terhadap masyarakat di lingkungan kampus, serta melaksanakan pekerjaan dengan norma-norma dan kode etik profesi. Dengan menjunjung tinggi pelayanan prima para petugas akan melaksanakan profesi mereka dengan sebaik-baiknya dan menciptakan lingkungan kampus yang tidak hanya aman tetapi nyaman. Namun, dalam penerapannya tidak menutup kemungkinan terjadi beberapa pelanggaran oleh oknum petugas.

Beberapa pelanggaran aturan kode etik oleh petugas lapangan cukup banyak terjadi yaitu pada tahun 2014 pihak kampus X melakukan pemecatan secara hormat 5 anggotanya karena melakukan pelanggaran berat (pelanggaran mengarah pada kriminalitas) dan 1 anggota dengan pelanggaran ringan yang berulang-ulang. Kemudian peneliti berkesempatan menghitung jumlah surat pernyataan yang ditulis oleh petugas yang melakukan pelanggaran dan surat penyidikan internal petugas keamanan kampus X, terdapat lebih kurang 26 dokumen pelanggaran petugas yang terjadi. Kampus X memiliki sistem pengamanan kampus salah satunya dengan mencatat dan mengecek kendaraan keluar masuk melalui portal yang berfungsi untuk menekan terjadinya kasus pencurian di wilayah kampus. Namun, sempat terjadi kasus yaitu seorang mahasiswa kehilangan motor di wilayah kampus, dan sayangnya diakui oleh pihak petugas keamanan (pada saat itu) bahwa terjadi keteledoran petugas

Keteledoran merupakan sebuah perilaku yang tidak menunjukkan ketekunan dalam menjalankan profesinya. Sehingga berdasarkan permasalahan di atas mencerminkan bahwa beberapa petugas belum menanamkan komitmen profesi dalam diri mereka. Aranya dan Ferris (dalam Siwi, 2005) mengatakan bahwa komitmen profesi

terjadi jika individu melaksanakan tugas berdasarkan pedoman, norma dan aturan yang berlaku. Jika petugas Petugas Keamanan Kampus sering melakukan pelanggaran tentunya berdampak pada keamanan kampus dan lebih jauh lagi akan berdampak pada rasa aman masyarakat kampus.

Selain dari sumber literatur dan wawancara dengan pihak petugas keamanan, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa mahasiswa yang sehari-hari berinteraksi dengan para petugas kampus . Beberapa mahasiswa juga mengeluhkan terkit pelayanan tentang karcis portal. Keluhan mahasiswa sebagai warga kampus merupakan salah satu contoh kasus bahwa petugas keamanan kampus X melaksanakan tugas belum sepenuhnya menjunjung nilai-nilai pelayanan prima yang diterapkan organisasi. Terkait dengan keterlibatan karyawan dengan profesinya data absensi menunjukkan bahwa pada adanya peningkatan pelanggaran absensi oleh para petugas. Pelanggaran tersebut berupa; telat, tidak masuk, tidak absen datang dan tidak absen pulang.

Mohan dan Srivastava (1994) meyakini seseorang yang tertarik dan tekun dalam menjaga keterlibatan mereka dalam profesi akan memberikan usaha untuk profesi, bukan untuk mendapat keuntungan namun karena

mereka percaya atas perilaku yang mereka lakukan itu benar atau mereka mengharapkan untuk melakukannya.

Segala permasalahan yang terjadi pada petugas keamanan tidak semata-mata terjadi begitu saja. Namun, ada beberapa faktor baik itu internal individu maupun eksternal individu yang dalam organisasi tersebut.

Faktor dari dalam diri individu yaitu kecerdasan emosi. Emosi merupakan salah satu variabel psikologis yang sudah lama dibahas dalam perilaku organisasi. Ashkanasy et al., (2015) lebih mengartikan emosi sebagai bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Luthans (2006) mengatakan bahwa dalam perilaku organisasi emosi akan ditunjukkan oleh karyawan terhadap suatu objek tertentu. Goleman (1998) meyakini bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan juga menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berempati. Semakin cerdas seseorang mengatur emosi mereka maka seseorang akan bertahan dengan objek yang memberikan stimulus emosi sehingga perilaku yang tidak diinginkan tidak muncul dalam organisasi. Karakteristik orang yang

memiliki kecerdasan emosi yaitu dewasa secara emosi, menyadari kemarahan diri sendiri, bereaksi pada emosi diri dan orang lain (Luthans, 2006).

Brown, George-Curran, dan Smith (2003) juga mengatakan bahwa sangat penting organisasi memperhatikan kecerdasan emosi dalam meningkatkan komitmen profesi karyawan. Kecerdasan emosi berperan dalam mempertahankan komitmen karyawan karena apabila terjadi sesuatu hal dalam organisasi sehingga membuat karyawan tidak nyaman secara psikologis maka kecerdasan emosi akan sangat diperlukan agar karyawan tidak merasa frustrasi terhadap stimulus yang muncul dalam organisasi.

Goleman (1998) mengadaptasi pemikiran tersebut dan menuangkan dalam 5 aspek kecerdasan emosi : (1) Kesadaran diri, yaitu kemampuan mengetahui apa yang diri kita rasakan selanjutnya akan berdampak kepada pengambilan keputusan diri sendiri, menjadi tolak ukur dari kemampuan diri dan kepercayaan diri. (2) Pengaturan diri, kemampuan diri menangani emosi sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, menyadari kata hati, dan menunda kenikmatan sebelum tujuan tercapai sehingga dapat pulih dari tekanan. (3) Motivasi, yaitu hasrat yang ada dalam diri kita yang paling dalam yang menuntun kita dalam pencapaian

tujuan dan perilaku inisiatif sehingga akan bertindak efektif dan bertahan menghadapi kegagalan. (4) Empati, yaitu merasakan apa yang orang lain rasakan, memahami apa yang mereka persepsikan, saling percaya dan menyesuaikan diri dengan bermacam-macam orang. (5) Keterampilan sosial, yaitu menangani emosi dengan baik ketika berinteraksi dengan orang lain serta dapat membaca situasi, berinteraksi dengan baik dan menggunakan keterampilan sosial dalam suatu tim.

Kecerdasan emosi ini memberikan dampak bagi komitmen profesi yaitu bagaimana seseorang akan terikat dengan profesi yang mereka jalani. seperti yang dijelaskan Coetzee dan Harry (2014) bahwa pengelolaan kecerdasan emosi secara simultan berpengaruh terhadap adaptasi Karier yang membuat seseorang akan lebih percaya diri dan memiliki perhatian terhadap karier atau profesinya. Dengan kata lain kecerdasan emosi karyawan akan membuat mereka menerima apapun yang terjadi dalam organisasi dan akan beradaptasi dan bertahan dengan profesi mereka. Bagaimanapun proses organisasi berjalan maka peran emosi akan signifikan menentukan apa yang karyawan lakukan untuk organisasi.

Pentingnya kecerdasan emosi juga dijelaskan Aremu (2005) bahwa kecerdasan emosi cukup memberikan koefisien yang signifikan

dalam memprediksi komitmen profesi. Selanjutnya, pekerja yang memiliki kecerdasan emosional adalah pekerja yang efektif dan penuh semangat menerima tujuan organisasi dan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga mereka akan mencoba untuk mendapatkan tujuan tersebut secara maksimal dengan komitmen yang tinggi (Emami et al., 2012).

Praktek, rutinitas dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi terkadang membuat karyawan tidak nyaman secara psikologis. ketidaknyamanan yang dirasakan tidaklah mengganggu jika petugas memiliki kecerdasan emosional. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosi mereka akan cenderung melakukan kontrol diri berdasarkan kesadaran diri (Emami et al., 2012). Maksudnya adalah ketika karyawan memiliki kecerdasan emosi, pengelolaan emosi akan berjalan dengan baik sehingga tidak merusak pekerjaan mereka. Contohnya, dalam penindakan kasus pencurian di lingkungan kampus, seorang petugas keamanan tentunya melaksanakan penyidikan dan penyelidikan terhadap pelaku kriminal secara objektif dan hal tersebut perlu adanya kecerdasan emosi yang baik sehingga penyidikan kasus berjalan dengan baik.

Apapun yang terjadi dalam sebuah organisasi, selagi karyawan memiliki

kecerdasan emosi maka tidak akan menjadi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Howard (2008) mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi komitmen profesi seseorang yang tumbuh dari dalam diri individu tersebut. Berbagai masalah dari dalam diri individu memang merupakan stimulus dari luar individu namun kecerdasan emosi berproses dalam mengelola stimulus tersebut sehingga berdampak positif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan. Objek penelitian yang diteliti adalah peran kecerdasan emosi terhadap komitmen profesi petugas keamanan kampus.

Populasi pada penelitian ini adalah Petugas Keamanan kampus X yang bertugas lebih dari 2 tahun dan memiliki status kepegawaian sebagai pegawai tetap dan kontrak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *purposive random sampling* yaitu *accidental sampling*. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti melakukan penelitian dan pengambilan data berdasarkan responden yang cocok dengan kriteria inklusi yang dimiliki. Total sampel yang bersedia diteliti berjumlah 100 petugas keamanan kampus X.

Pengumpulan data dengan menggunakan instrument alat ukur Komitmen Profesi dan Kecerdasan emosi yang telah disusun.

Analisis menggunakan analisis regresi untuk menganalisis komitmen profesi dengan prediktor kecerdasan emosi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 86 % sedangkan perempuan 14%. Kemudian masa kerja 2 s/d 5 tahun 56%, lebih dari 5 tahun 44%.

2. Pengukuran kecerdasan emosi

Tabel 1. Kategorisasi kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi	Frekuensi	%
Rendah	5	5
sedang	84	84
tinggi	11	11

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar petugas keamanan memiliki kecerdasan emosi di tingkatan sedang.

3. Pengukuran Komitmen Profesi

Tabel 2. Kategorisasi Komitmen profesi

Komitmen Profesi	Frekuensi	%
Rendah	21	21
sedang	76	76
tinggi	3	3

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar Petugas Keamanan kampus

memiliki tingkat komitmen profesi di level sedang.

4. Analisis regresi

Tabel 3. Analisis regresi sederhana

Variabel Dependen	Variabel independen	R	R Square	F	P
Komitmen Profesi	Kecerdasan emosi	0,290	0,075	9,000	0,003

Uji hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil dari analisis regresi diperoleh nilai F sebesar 9,000 dengan $p < 0,003$ ($p < 0,01$) dan nilai R sebesar 0,290, serta R square sebesar 0,075, sehingga diketahui bahwa kecerdasan emosi berperan terhadap komitmen profesi. Nilai R square sebesar 0,075 menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kecerdasan emosi memberikan sumbangan efektif terhadap Komitmen Profesi sebesar 7,5%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Nilai p pada analisis regresi dengan uji *anareg* adalah 0.003 ($p < 0.05$) yang artinya bahwa terdapat peran yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap komitmen profesi.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kecerdasan emosi sangat signifikan. Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengenali, mengelola emosi

dan menempatkan emosi sesuai dengan tempat dan porsi tertentu sehingga seseorang akan terbebas dari rasa frustrasi sehingga dapat mengendalikan pikiran.

Pekerjaan di semua organisasi selalu penuh kesulitan dan tantangan sehari-hari yang mengakibatkan ketidakpuasan karyawan. Dalam menghadapi kesulitan dan tantangan tersebut. Dengan demikian, mereka juga akan mencoba untuk menggunakan kecerdasan emosional mereka untuk mengetahui cara untuk menghindari emosi dan perasaan negatif. Dalam hal ini, kecerdasan emosional mereka berperan dalam mencari cara-cara baru untuk mengurangi perasaan ketidakseimbangan dan frustrasi yang mengakibatkan komitmen meningkat (Abraham dalam Shafiq & Rana, 2016).

Nikolaou dan Tsaousis (dalam Shafiq & Rana, 2016) mengeksplorasi hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen. Mereka menyimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan merasa dihormati dan lebih

dihargai di posisi mereka dalam organisasi. Kondisi tersebut akan mengurangi ketidaknyamanan yang berpengaruh pada peningkatan perasaan loyalitas dan komitmen bagi mereka.

Penelitian Brown et al. (2003) mengatakan bahwa sangat penting organisasi memperhatikan kecerdasan emosi dalam meningkatkan komitmen profesi karyawan. Aremu (2005) melakukan penelitian dimana kecerdasan emosi salah satu yang menjadi prediktor yang signifikan dalam memprediksi komitmen profesi. Kecerdasan emosi yang meningkat maka sederhananya akan membuat karyawan lekat dengan profesi yang dijalannya dan hal-hal negatif tidak akan berpengaruh terhadap penurunan komitmen mereka. Kecerdasan emosi merupakan proses yang terjadi didalam diri seseorang jika seseorang mampu mengelola emosi yang baik maka dia mampu menunjukkan emosi yang sesuai dengan respons yang mereka terima.

Howard (2008) berpendapat dalam disertasinya bahwa kecerdasan emosi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi komitmen profesi seseorang yang tumbuh dari dalam diri individu tersebut. Kecerdasan emosi ini akan membawa seseorang pada taraf dimana mereka dapat mengelola emosinya dan pada keadaan dimana terjadi sebuah krisis dalam

profesinya dengan adanya kecerdasan emosi yang baik akan tetap menjaga komitmen profesi mereka.

Penelitian Sharma (2010) menemukan bahwa pentingnya kecerdasan emosi untuk memprediksi komitmen profesional. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa dalam merekrut karyawan sebuah organisasi hendaknya mengungkap kecerdasan emosi mereka karena hal tersebut sangatlah penting. Kecerdasan emosi dalam penelitian ini terlihat sangat positif, hal ini mungkin disebabkan karena awalnya pada tahapan seleksi petugas keamanan tersebut dilakukan tes psikologi dan di screening individu-individu yang cerdas secara emosi. Senada dengan hal tersebut Kecerdasan emosi akan mempermudah karyawan beradaptasi dengan perubahan dan para ahli meyakini bahwa kesuksesan di tempat kerja karena kecerdasan emosional bukan karena intelegensi karyawan (Luthans, 2006).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kecerdasan emosi yang berkorelasi positif dan dapat memprediksi komitmen profesi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi petugas maka akan semakin tinggi pula komitmen profesi petugas keamanan.

Saran

kecerdasan emosi Pegambil kebijakan harus meningkatkan aspek pengaturan diri yang harus diperbaiki sehingga para petugas mampu dalam mengelola emosi mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang sangat penting dalam menjaga keamanan.

Aspek dalam komitmen profesi juga menjadi perhatian adalah aspek ketabahan karir dimana perlu adanya perhatian oleh pengambil kebijakan bahwa petugas kemanan harus dilatih untuk mampu menyelesaikan persoalan terkait dengan profesi yang mereka jalankan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aremu, A. O. (2005). A Confluence of Credentialing, Career experience, Self-efficacy, emotional Intelligence, and Motivation on the career commitment of Young Police in Ibadan, Nigeria. *Police: An International Journal of Police Startegies & Management*, 28(4), 609–618.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288–305. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
- Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. J., & Härtel, C. E. J. (2015). *New Ways of Studying Emotions in Organizations*. Emerald Group Publishing.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379–392. <https://doi.org/10.1177/1069072703255834>
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees ' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Emami, M., Maleki, H., Abdolhosseini, B., & Rezalou, M. (2012). The Investigation of the Relation between Job Satisfaction and Emotional Intelligence. *Journal of Applied Science Reserch*, 2(10), 10106–10110.
- Goleman, D. (1998). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional mengapa EI lebih Penting dari IQ* (terjemahan). PT Gramedia Pustaka.
- Howard, M. C. (2008). *Emotional Intelligence As A Predictor Of Job Satisfaction, Organizational, and Occupational Commitment Among HUMAN Service worker* (Issue December). Capella University.
- Khanifer, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558–571.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (edisi terjemahan)* (Edisi kese). Penerbit ANDI.

- Mohan Raju, P., & Srivastava, R. C. (1994). Factors Contributing to Commitment to the Teaching Profession. *International Journal of Educational Management*, 8(5), 7–13. <https://doi.org/10.1108/09513549410065684>
- Shafiq, M., & Rana, R. A. (2016). *Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan*. 62, 1–14.
- Sharma, S. (2010). *rofessional commitment of teacher educators in relation to their emotional intelligence job satisfaction and organizational climate* [panjab University]. <http://hdl.handle.net/10603/81660>
- Siwi, T. (2005). Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran dan Self-Efficacy terhadap Konflik peran (Studi empiris pada wanita karir di yogyakarta). *Simposium Riset Ekonomi II, November*, 23–24.