
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN
KECERDASAN EMOSI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BORNEO CITRA
PERSADA MANDIRI DI BALIKPAPAN**

Hermin Nainggolan, Feni Intira
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Balikpapan

ABSTRACT

The purpose of the study is to prove whether organizational culture, development of emotional intelligence, and work have a significant effect conflict simultaneously and partially on employee productivity PT. Borneo Citra Persada Mandiri in Balikpapan. The samples were the employee of PT. Borneo Citra Persada Mandiri in Balikpapan. The data were collected using a questionnaire. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression. The results of the first hypothesis testing (H_1) was accepted that simultaneously organizational culture, development of emotional intelligence, and work conflict have a significant effect on employee productivity PT. Borneo Citra Persada Mandiri in Balikpapan. The data analysis shows that organizational culture dominantly and partially affects productivity of employees of PT. Borneo Citra Persada Mandiri in Balikpapan.

Kata Kunci: *Organizational Culture; Development Of Emotional Intelligence; Work Conflict; Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan SDM yang berkinerja baik dan memiliki produktivitas yang optimal agar mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan SDM setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktifitas kerja itu sendiri. SDM dapat dikatakan salah satu aset yang dimiliki oleh organisasi, karena manusialah yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-

batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut, maka dapat memperlancar seluruh aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian di dalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan produktifitas kerja karyawan. Produktifitas kerja akan berjalan sesuai dengan budaya organisasi yang dianut oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu, penerapan budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat membentuk

karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara simultan budaya organisasi, pengembangan kecerdasan emosi, dan konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan ?

2. Manakah di antara variabel budaya organisasi, pengembangan kecerdasan emosi, dan konflik kerja secara parsial yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan?

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Dalam beberapa literature istilah budaya perusahaan atau corporate culture sering diganti dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Kedua istilah tersebut dianggap sama, dan sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Sunyoto (2012) bahwa “budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain”.

Pengembangan Kecerdasan Emosi

Menurut Kanali (2017) menyatakan “produktivitas tenaga

kerja tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, kemampuan tersebut disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi”.

Mangkunegara (2011) menyimpulkan bahwa “Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (*EQ/Emotional Qoutient*)”.

Pengertian Konflik Kerja

Menurut Sunyoto (2012) pengertian konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sunyono (2012) bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi, produktivitas

kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah

H₁: Diduga budaya organisasi, pengembangan kecerdasan emosi, dan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

H₂: Diduga secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

Definisi Konseptual

Menurut Jaya (2015) bahwa “Budaya organisasi adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja”.

Zainal Mustafa Eq (2007) mengemukakan bahwa “kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan”.

Lucia (2015) mengatakan bahwa “konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”.

Menurut Zainal Mustafa Eq (2007) bahwa produktivitas kerja pada hakikatnya adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih dari hari ini. Pengertian ini mendorong karyawan untuk selalu kreatif mencari metode untuk meningkatkan taraf hidup di waktu-waktu mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kantor PT. Borneo Citra Persada Mandiri Balikpapan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian jumlah sampel yang diambil penulis sebanyak 130 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan studi kepustakaan (*Library research*), dan studi lapangan (*Field research*) dengan cara terjun

langsung ke lapangan dalam hal ini yaitu perusahaan/media tempat penelitian di mana objek masalah yang dianalisis berada sehingga data yang didapat berasal dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas instrumen tidak lain adalah menguji validitas isi yang menunjukkan seberapa besar item-item instrumen mewakili indikator yang diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu nilai menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliabel alat pengukur tersebut.

Besar kecil kesalahan pengukuran dapat diketahui antara lain dari nilai korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua. Menurut Umar (2003), “bila nilai

korelasi (r) dikuadratkan, maka hasilnya disebut determinasi yang merupakan petunjuk besar kecil hasil pengukuran yang sebenarnya. Semakin tinggi angka korelasi, makin besar nilai koefisien determinasi dan makin rendah kesalahan pengukurannya”. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach’s Alpha.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan menurut Priyatno (2016) adalah: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$.

Dimana:

Y : Produktivitas Kerja

b_0 : Konstanta

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Pengembangan Kecerdasan

Emosi

X_3 : Konflik Kerja

$b_1; b_2$: Koefisien Regresi

HASIL

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, telah dilakukan pengujian validitas, dan reliabilitas atas data penelitian jawaban responden. Hasilnya adalah data penelitian tersebut telah valid dan reliabel. Selain itu, juga dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data hasil penelitian terdistribusi normal, tidak ada masalah multikolinieritas, maupun heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan pengujian validitas, reliabilitas, dan pengujian asumsi klasik, maka analisis regresi

linier berganda dapat dilakukan. Hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	Koefisien Regresi	Uji Parsial	
		t-hitung	sig
Constant	12,264	5,432	0,000
Budaya Organisasi(X ₁)	0,364	4,031	0,000
Pengembangan Kecerdasan Emosi (X ₂)	0,019	0,216	0,829
Konflik Kerja (X ₃)	0,043	0,488	0,626
R = 0,386		F hitung = 7,361	
R Square (R ²) = 0,129		F tabel = 2,68	
α = 0,000		α = 0,000	
		t tabel = 1,97897	

Sumber data : Diolah oleh Penulis tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,264 + 0,364X_1 + 0,019X_2 + 0,043X_3 + e_i$$

Dari persamaan tersebut, maka penjelasan masing-masing variabel adalah:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar b_0 : 12,264 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi (X₁), pengembangan kecerdasan emosi (X₂), dan konflik kerja (X₃) dalam keadaan konstan, maka rata-ratanya nilai skor produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 12,264.
2. Nilai koefisien regresi sebesar b_1 : 0,364 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan skor budaya organisasi sebesar satu satuan, maka nilai skor produktivitas kerja (Y)

mengalami kenaikan sebesar 0,364 dengan asumsi pengembangan kecerdasan emosi (X₂) dan konflik kerja (X₃) dalam keadaan konstan, dalam keadaan tersebut pengaruh budaya organisasi sangat signifikan.

3. Nilai koefisien regresi sebesar b_2 : 0,019 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan skor pengembangan kecerdasan emosi sebesar satu satuan, maka rata-rata nilai skor produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,019 dengan asumsi budaya organisasi (X₁) dan konflik kerja (X₃) dalam keadaan konstan, meskipun pengaruh pengembangan kecerdasan emosi tersebut tidak signifikan.

4. Nilai koefisien regresi sebesar b_3 : 0,043 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan skor konflik kerja sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya nilai skor produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,043 dengan asumsi budaya organisasi (X_1) dan pengembangan kecerdasan emosi (X_2) dalam keadaan konstan, meskipun pengaruh konflik kerja tersebut tidak signifikan.

Koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,129 menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1), pengembangan kecerdasan emosi (X_2) dan konflik kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variasi naik turunnya produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 12,9 %, sedangkan sisanya sebesar 87,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa 87,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada di dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara simultan, maka menggunakan uji F. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu mengetahui secara bersama-sama variabel budaya organisasi (X_1), pengembangan kecerdasan emosi (X_2) dan konflik

kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil output SPSS 20, diperoleh $F_{hitung} : 7,361 >$ dari $F_{tabel} = 2,68$. Taraf signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 <$ dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis secara bersama-sama atau simultan (Uji F) menunjukkan variabel budaya organisasi (X_1), pengembangan kecerdasan emosi (X_2) dan konflik kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang dilakukan membandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yakni sebesar 1,97897. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 4,031 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,97897 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} pengembangan kecerdasan emosional sebesar 0,216 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,97897 dengan nilai signifikansi sebesar 0,829 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan kecerdasan emosi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

Output SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} konflik kerja sebesar 0,488 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,97897 dengan nilai signifikansi sebesar 0,626 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Persamaan model analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi masing-masing variabel bebasnya. Koefisien regresi variabel bebas yang bertanda positif berarti variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang searah dengan variabel terikat, dan sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) membuktikan bahwa secara simultan budaya organisasi,

pengembangan kecerdasan emosi dan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa budaya organisasi diduga secara parsial mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan. Hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 4,031 lebih besar dari t_{tabel} 1,97897 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 telah dapat dibuktikan dan dapat diterima kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,129 menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1), pengembangan kecerdasan emosi (X_2) dan konflik kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y) hanya sebesar 12,9%, sedangkan 87,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak masuk ke dalam model.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan disarankan agar PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan hendaknya lebih memberikan pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan demi terciptanya budaya organisasi yang kuat. Apabila karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka setiap karyawan akan termotivasi dan semangat kerja dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Mengingat budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan, sehingga akan membuat lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan. Lebih diperhatikan lagi apa yang dibutuhkan dan diperlukan karyawannya selain budaya organisasi, pengembangan kecerdasan emosi, dan konflik kerja karena dari hasil penelitian didapati nilai R square sebesar 13% dan masih ada 87% lagi variabel - variabel yang tidak diketahui dan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan.

Disarankan agar PT. Borneo Citra Persada Mandiri di Balikpapan hendaknya lebih memperhatikan keadaan emosional para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Mengingat pengaruh variabel pengembangan kecerdasan emosi sangat kecil. Untuk itu, perlunya kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan yang bersifat membangun emosional dan motivasi diri karyawan untuk bekerja dengan senang hati dan giat disetiap harinya, contoh seperti rekreasi perusahaan, gathering, dan lain sebagainya dengan catatan dapat memberikan refreshing bagi seluruh karyawan.

Sehubungan dengan penelitian ini yang hanya menitikberatkan pada tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, pengembangan kecerdasan emosi, dan konflik kerja dengan satu

variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan, maka perlu kiranya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel – variabel sumber daya manusia lainnya misalnya berkaitan tentang kepemimpinan/*leadership* dan training (Winarto, 2018; Winarto 2016), sehingga hal ini akan dapat menambah referensi bagi kinerja karyawan khususnya, dan untuk penambahan ilmu pengetahuan umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Novianti. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic* Tahun 2015, hal. 1 – 12.
- Bateman, Connie R. 2015. *Nurturing Gender Stereotypes In The Face Of Experience : A Study Of Leader Gender, Leadership Style, dan Satisfaction University Of North Dakota*. *International Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* Volume 19 No 1 Tahun 2015 Online ISSN: 1939 – 4691.
- Eq, Zainal Mustafa. 2007. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi Dan Penunjang PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. *Jurnal Kajian*

- Bisnis dan Manajemen Vol. 9 No. 2, Juni 2007 Hal. 179 – 192, ISSN 1410 – 9018.
- Goleman, Daniel, Richard B, Annie M. 2004. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working with Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hariato, Rudy Pudjut. 2017. *Panduan Praktis SPSS Untuk Penelitian*. Balikpapan : Heart & Soul Media Aksara.
- Jaya, Ujang. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Dan Produktivitas Wartawan Tribun Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON* Vol. 2 No. 1 Februari 2015 ISSN 2355 – 6854.
- Kanali, Ishak W.2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis* Volume 5 Nomor 10 Oktober 2017 hlm 82 – 93 ISSN 2302 – 2019.
- Lucia, Roosalina Hera.,Kawet, Lotje., dan Trang, Irvan. 2015. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3 Sept. 2015, Hal. 719 – 728 ISSN 2303 – 11.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martins, Nico. 2007. *Organisational Culture, Employee Satisfaction, Perceived Leader Emotional Competency And Personality Type : An Exploratory Study In A South African Engineering Company*. *International Journal of Human Resource Management* Volume 05 No 2 Tahun 2007.
- Nadler, S. Scott. 2015. *Attitudinal And Behavioral Outcomes Of Employees' Psychological Empowerment : A Structural Equation Modeling Approach* *University of Central Arkansas*. *International Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* Volume 19 No 1 Tahun 2015 Outline ISSN : 1939 – 4691.
- Oladepo, R O. 2014. *Impact of Emotional Intelligence oh Employees' Performance and Organizational Commiitment : A Case Study of Dangote Flour Mills Workers*. *International Journal of Department of Business Administration University of Ilorin* Volume 20 Tahun 2014.
- Olugbenga, Obolaji. 2014. *Influence of Emotional Intelligence dan Work Family Conflict on Organization Citizenship Behaviour of Secondary*

-
- School Business Subjects Teacher in Ogun State. International Journal of Education and Human Development* Volume 03 No 3 Tahun 2014 Outline ISSN : 2334 – 2978
- Patton, Patricia. 2001. *EQ di Tempat Kerja*. Jakarta: Pustaka Delapratasa
- Prawironegoro, Darsono dan Dewi Utari. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Media.
- Salinan Akta PT. Borneo Citra Persada Mandiri. 2017. Jakarta: Notaris Muslim, SH, MKn.
- Setyaningrum, Rani., Utami, Hamidah Nayati., dan Ruhana, Ika. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 36 No. 1 Juli 2016.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Winarto, M. (2018, January). *The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety*. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017). Atlantis Press.
- Winarto, W. (2016). *External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry*. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).