

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI PEKERJA DAN KECERDASAN EMOSI PEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITI KERJA

Nurulhayah Muhamad¹, Nurul Liyana Hussin² & Mohd Fais Mohd Zokri³

^{1,2}Pensyarah Fakulti Inovasi Perniagaan dan Teknologi, Kolej Universiti Islam Melaka.

³Pelajar Ijazah Sarjana Muda Pentadbiran Perniagaan (Pengurusan), Kolej Universiti Islam Melaka.

ABSTRAK

Pekerja merupakan sebuah kelompok manusia paling penting dalam menggerakkan aktiviti kerja terhadap pelbagai sektor pekerjaan khususnya di Malaysia ini. Segala tindakan dan perbuatan pekerja itu berpandukan kepada kepelbagaian gelagat berbeza yang mempengaruhi produktiviti kerja tersebut. Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan antara komitmen organisasi, motivasi pekerja dan kecerdasan emosi pekerja terhadap produktiviti kerja mereka. Selain itu, kajian juga turut melihat sama ada kesemua pembolehubah tersebut mempunyai pengaruh terhadap produktiviti kerja. Kajian telah dijalankan di sebuah institusi pengajian tinggi yang terletak di Melaka dengan menggunakan kaedah persampelan mudah ke atas seramai 72 orang pekerja yang terdiri daripada kakitangan akademik di institusi tersebut. Soal selidik telah digunakan dan data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 22 dan AMOS versi 18. Hasil kajian menunjukkan hanya pembolehubah motivasi pekerja dan komitmen organisasi yang mempunyai hubungan yang positif dengan produktiviti kerja manakala pembolehubah kecerdasan emosi tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap produktiviti kerja. Namun begitu, analisis path mendapati faktor motivasi pekerja sahaja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktiviti kerja berbanding kecerdasan emosi dan komitmen organisasi.

Kata Kunci : *komitmen organisasi, motivasi pekerja, kecerdasan emosi, produktiviti kerja.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANISATIONAL COMMITMENT, EMPLOYEE MOTIVATION AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PRODUCTIVITY

ABSTRACT

Employees are the most important group of people that run activities in all working sector, especially in Malaysia. All the actions and deeds of the employee are guided by the diversity of different behaviors that affect the productivity of the work. Purpose of this research are to study the relationship between organisational commitment, employee motivation and emotional intelligence towards their productivity. In addition, the study also looked at whether all these variables had an influence on work productivity. The study was conducted at an higher education institution located in Melaka using a simple sampling method on a total of 72 employees consisting of academic staff at the institution. Questionnaires were used and the data obtained were analyzed using SPSS version 22 and AMOS version 18. The results showed that only employee motivation and organisational commitment had a positive relationship with work productivity while emotional intelligence variables had no significant relationship with work productivity. However, path analysis found that only employee motivation had a significant influence on work productivity compared to emotional intelligence and organizational commitment.

Keywords : *organisational commitment, motivation, emotional intelligence, productivity.*

PENGENALAN

Pekerjaan adalah satu aktiviti utama yang dilakukan oleh masyarakat manusia dalam sesebuah kelompok masyarakat bagi mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan kaedah-kaedah yang baik. Pekerjaan juga dapat mewujudkan interaksi antara individu dalam pasukan kerja dalam sesebuah organisasi. Pekerjaan juga dilakukan oleh manusia bagi mendapatkan sesuatu ganjaran seperti wang atau upah (Abd Rahman & Abd Moen, 2004).

Terdapat dua jenis Pekerja iaitu pekerja yang terdiri daripada orang tempatan dan pekerja asing. Pekerja tempatan merupakan kelompok masyarakat yang diiktiraf status kewarganegaraannya oleh kerajaan. Manakala pekerja asing pula merupakan pekerja yang dibawa masuk dari negara-negara luar oleh agensi tertentu untuk dijadikan buruh. Menurut Suhaya dan Siti Zubaidah (2016) pekerja merupakan individu yang banyak mengerah tenaga dan juga idea bagi membantu mencapai matlamat, visi dan juga misi bagi sesebuah organisasi. Tanpa pekerja bukan sahaja banyak pekerjaan akan tergendala, malah organisasi juga tidak mampu mencapai sebarang kejayaan.

Organisasi terdiri daripada beberapa tingkat pengurusan yang memainkan peranan besar dalam melakukan operasi seperti atasan, pertengahan dan bawahan. Peranan setiap tingkat pengurusan ini perlu dititikberatkan dalam melaksanakan proses-proses pengurusan bagi mencapai sesuatu objektif yang telah ditetapkan tanpa melakukan apa jua bentuk pembaziran.

Produktiviti ialah hubung kait di antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah input yang digunakan dalam menghasilkan output berkenaan. Peningkatan produktiviti bermakna berlakunya pencapaian output yang lebih baik dengan jumlah penggunaan sumber-sumber input yang sama atau berkurangan. Peningkatan produktiviti memberi sumbangan kepada peningkatan taraf hidup, daya saing serta kualiti hidup yang lebih baik. Produktiviti kerja amat penting bagi memastikan para pekerja dan organisasi dapat berkembang dengan lebih produktif dalam persekitaran persaingan yang sihat.

Setiap organisasi yang beroperasi mengharapkan untuk memperoleh tahap tingkat produktiviti yang cemerlang. Isu terhadap motivasi, komitmen organisasi dan kecerdasan emosi pekerja ini tidak seharusnya diambil mudah oleh organisasi terutamanya di Malaysia kerana ianya sangat mempengaruhi produktiviti. Produktiviti yang rendah akan memberi impak kepada organisasi dalam melakukan keuntungan yang maksimum. Pekerja juga akan terdorong untuk bertingkah laku secara tidak produktif.

Tingkah laku ini akan menimbulkan masalah kepada syarikat seperti kos kewangan, penurunan pusing ganti kewangan dan juga kegagalan sesebuah organisasi tersebut untuk bersaing. Antara tingkah laku kerja yang tidak produktif yang sering berlaku adalah seperti ketidakhadiran pekerja, ponteng kerja dan pusing ganti kerja, kerosakan harta benda, tingkah laku yang tidak selamat, pemerhatian atau tumpuan kerja yang lemah serta kecurian. Ianya berdasarkan hasil kajian (Suhaya & Siti Zubaidah, 2016).

Setiap organisasi memerlukan pekerja yang memberikan sepenuh komitmen dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Kejayaan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada komitmen setiap pekerja agar tidak menjejaskan produktiviti sesebuah organisasi. Hal ini kerana, jika sesebuah organisasi memiliki pekerja yang produktif maka organisasi tersebut akan lebih berdaya saing di antara satu sama lain dalam melaksanakan sesuatu tugas ataupun kerja. Faktor motivasi pekerja dianggap sebagai aspek terpenting di dalam pengurusan kerja sesebuah organisasi.

Laman Sesawang Rasmi Bernama (September, 2019) melaporkan 35% wanita yang meninggalkan lapangan kerja disebabkan isu penjagaan anak. Kajian turut menunjukkan jumlah 93% wanita yang diberi pertimbangan untuk kembali bekerja semula hanya sebanyak 63% memberikan jawapan kesukaran untuk kembali bekerja. Hal ini berkait rapat dengan komitmen organisasi dan juga motivasi pekerja yang mempengaruhi kepada produktiviti kerja kerana organisasi bertanggungjawab dalam memastikan para pekerja mendapat jaminan dan penyelesaian kepada masalah yang dihadapi oleh mereka. Masalah ini dapat diselesaikan sekiranya majikan dapat menyediakan pusat penjagaan anak di tempat kerja.

Selain itu, Laman Sesawang Rasmi Akhbar Berita Harian (Mac, 2019) melaporkan isu pecah amanah yang membabitkan pekerja di sebuah syarikat pembinaan. Pekerja tidak hadir ke tempat kerja dan menipu bantuan kewangan daripada syarikat bagi tujuan peribadi tertentu. The New York Times (25 Nov 2019), turut melaporkan Syarikat Google telah memecat beberapa pekerjanya yang telah melanggar dasar dan keselamatan data syarikat tersebut. Pekerja tersebut didapati telah berulang kali mencuri, melihat dan mengedarkan maklumat di luar skop pekerjaan mereka. Masalah yang dinyatakan ini adalah antara isu-isu kritikal yang berlaku dalam persekitaran masa kini. Penyelidik amat memandang berat terhadap masalah ini kerana ianya sudah menjadi suatu fenomena yang memberi kesan negatif terhadap organisasi. Oleh kerana itu, kajian ini perlu dijalankan bagi menyelesaikan masalah tersebut.

Objektif bagi kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Mengenalpasti hubungan antara komitmen organisasi, motivasi pekerja dan kecerdasan emosi pekerja dengan produktiviti kerja.
- ii. Mengkaji pengaruh faktor komitmen organisasi terhadap produktiviti kerja.
- iii. Mengkaji pengaruh faktor motivasi pekerja terhadap produktiviti kerja.
- iv. Mengkaji pengaruh faktor kecerdasan emosi pekerja terhadap produktiviti kerja.

SOROTAN KAJIAN

Komitmen Organisasi

Kajian yang dijalankan oleh Sapitri (2016) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap pekerja di Syarikat Elektrik Negara di Pekan Baru mendapati bahawa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan di syarikat tersebut. Pekerja menunjukkan prestasi kerja yang cemerlang dan memberi komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Perkara ini dengan jelas menunjukkan komitmen organisasi merupakan perkara yang menyebabkan pekerja lebih gemar berkhidmat kepada organisasi tersebut.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Muna dan Atasya (2013), dapatan kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap komitmen organisasi dan kepuasan kerja pekerja maka semakin tinggi juga tahap produktiviti pekerja tersebut. Kajian ini telah dijalankan untuk mengkaji hubungan antara produktiviti dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam organisasi pembinaan.

Motivasi Pekerja

Sebuah kajian telah dijalankan oleh Tee, Zulridah dan Liew (2011) mengenai produktiviti pekerja dalam sektor perkhidmatan tertentu di Malaysia dalam melihat faktor yang mempengaruhi produktiviti kerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa faktor kualiti tenaga kerja (kos latihan bagi setiap pekerja, nisbah pekerja asing), kualiti modal dan sistem (pelaburan dan penggunaan ICT, upah dan gaji) serta nisbah modal buruh mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan produktiviti pekerja. Motivasi pekerja dan daya saing firma akan meningkat dengan adanya sistem kenaikan upah yang berkadar secara langsung dengan produktiviti.

Menurut Roni Faslah dan Savitri (2013) dalam kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktiviti kerja pada pekerja Syarikat Kabelindo Murni. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap produktiviti kerja.

Kecerdasan Emosi

Berdasarkan kajian mengenai kecerdasan emosi dalam kerjaya ketenteraan yang telah dijalankan oleh Demir dan Sakalle (2019), mendapati bahawa kebanyakan organisasi mempercayai elemen kecerdasan emosi sering dikaitkan dalam memainkan peranan yang penting untuk meningkatkan kualiti kerja dan kehidupan seseorang pekerja.

Menurut kajian yang dijalankan oleh Shavita Dhankar (2015) mengenai menilai kesan kecerdasan emosi pada produktiviti pekerja. Berdasarkan hasil kajian tersebut menunjukkan pekerja yang mempunyai kecerdasan emosi stabil akan lebih produktif berbanding pekerja yang kurang kecerdasan emosi dalam dirinya.

Produktiviti Kerja

Berdasarkan kajian mengenai produktiviti kerja pekerja organisasi pembinaan telah dijalankan oleh Muna dan Atasya (2013). Berdasarkan kajian tersebut, Muna dan Atasya telah menyimpulkan bahawa dalam mencapai tahap peningkatan produktiviti yang cemerlang kerjasama antara kedua-dua belah pihak iaitu pekerja dan organisasi adalah sangat penting. Gandangan bahu antara pihak pengurusan dan para pekerja mampu untuk memperolehi sebuah organisasi yang produktif.

Menurut kajian yang dijalankan oleh Ann, Zulridah dan Chei Siang (2011), tentang produktiviti pekerja dalam sektor perkhidmatan terpilih di Malaysia. Hasil kajian mendapati jumlah aset tetap bagi setiap pekerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan produktiviti pekerja. Gaji dan upah yang dibayar kepada pekerja, kos latihan bagi setiap pekerja dan nisbah pekerja asing kepada jumlah pekerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan produktiviti pekerja.

Kajian keadilan organisasi, keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktiviti organisasi telah dijalankan oleh Imran, Majeed dan Abida Ayub (2015). Hasil kajian mendapati produktiviti organisasi akan meningkat apabila adanya tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan pekerja. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara keselamatan kerja dan produktiviti organisasi.

Produktiviti kerja memainkan peranan yang penting dalam sesebuah organisasi untuk bersaing dalam menghasilkan keuntungan. Setiap organisasi perlu meningkatkan produktiviti secara holistik dalam setiap jenis pekerjaan yang dilakukan selaras dengan matlamat sesebuah organisasi. Produktiviti yang tinggi juga akan membentuk kesejahteraan bagi setiap pekerja.

METODOLOGI

Kajian ini akan dijalankan di sebuah institusi pengajian tinggi swasta yang terletak di Alor Gajah, Melaka untuk melihat kesan faktor komitmen organisasi, motivasi pekerja dan kecerdasan emosi pekerja ke atas produktiviti kerja bagi staf akademik di pusat pengajian tersebut. Seramai 65 orang staf akademik telah dipilih untuk menjadi responden dalam menjawab soal selidik. Jumlah sampel adalah ditentukan menggunakan jadual populasi dan sampel Krejcie dan Morgan (1970). Pengumpulan data yang akan dilakukan adalah melalui soal selidik berstruktur yang diedarkan dan soalan ini menggunakan skala likert. Sumber bagi soal selidik yang digunakan adalah berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Wolfeld (2010) Othman et. al (2018) serta Noordeyana dan Siti Zulaikha (2019). Seterusnya, data dianalisis menggunakan ujian korelasi pearson dan analisis path regrasi dengan menggunakan perisian AMOS. Dalam kajian ini, instrumen yang telah diguna pakai

berdasarkan beberapa kajian dan diselaraskan untuk merangkumi sebahagian besar aspek-aspek penting dalam produktiviti kerja.

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 : Maklumat Demografi

Profil	Kekerapan	Peratusan (%)	
Jantina	Lelaki	22	33.8
	Perempuan	43	66.2
	Jumlah	65	100.0
Umur	20 – 29 Tahun	6	9.2
	30 – 39 Tahun	25	38.5
	40 – 49 Tahun	19	29.2
	50 – 59 Tahun	15	23.1
	Jumlah	65	100.0
Tempoh Berkhidmat	1 – 5 Tahun	16	24.6
	6 – 10 Tahun	27	41.5
	11 – 15 Tahun	14	21.5
	16 – 20 Tahun	5	7.7
	21 – 25 Tahun	3	4.6
	Jumlah	65	100.0

Jadual 1 di atas menunjukkan kekerapan dan peratusan responden mengikut jantina, umur dan tempoh pekhidmatan mereka di institusi tersebut. Di dalam keputusan kajian yang telah dibuat menunjukkan bahawa majoriti staf akademik di institusi tersebut telah bekerja antara 6 hingga 10 tahun, diikuti dengan 16 orang yang bekerja kurang dari 5 tahun dan 14 orang yang telah bekerja selama 11 hingga 15 tahun.

Analisis Korelasi

Jadual 2 menunjukkan hubungan antara pembolehubah yang dikaji iaitu hubungan antara komitmen organisasi, motivasi pekerja dan kecerdasan emosi pekerja dengan produktiviti kerja. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan terdapat dua pembolehubah bebas berada dalam kekuatan hubungan yang sederhana dan satu pembolehubah mempunyai hubungan yang tidak signifikan mengikut Jadual 2.

Jadual 2 : Korelasi pembolehubah dengan produktiviti kerja

Pembolehubah	<i>r</i>	<i>p</i>
Kecerdasan Emosi	0.196	0.117
Motivasi Pekerja	0.475**	0.000
Komitmen Organisasi	0.352**	0.004

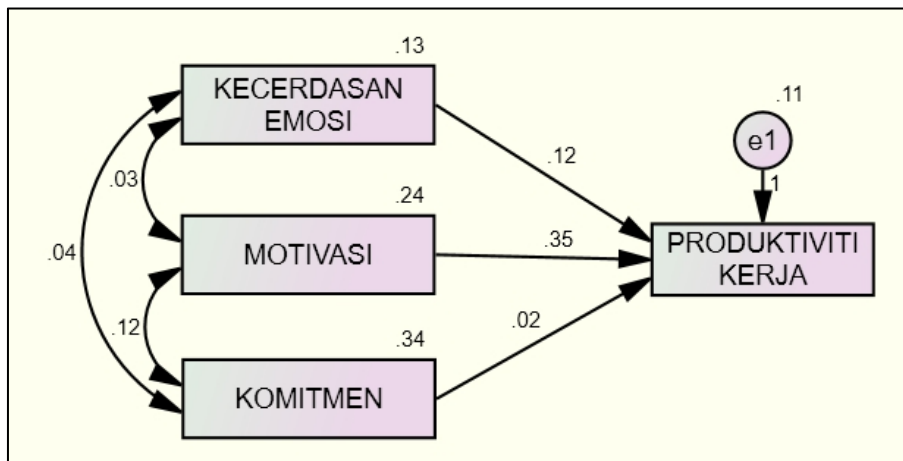
Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif antara motivasi pekerja dan produktiviti kerja ($r = 0.475$, $p < 0.000$). Berdasarkan kekuatan Albert Davis (1971), perkaitan antara motivasi pekerja dan produktiviti kerja adalah perkaitan yang sederhana. Korelasi positif pula menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif iaitu lebih tinggi motivasi pekerja lebih tinggi juga produktiviti kerja.

Kajian juga menunjukkan wujud hubungan yang signifikan positif antara komitmen organisasi dan produktiviti kerja yang disokong dengan pekali ($r = 0.352$, $p < 0.004$). Berdasarkan kekuatan

Albert Davis (1971), perkaitan antara motivasi pekerja dan produktiviti kerja adalah perkaitan yang sederhana. Korelasi positif pula menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif iaitu lebih tinggi komitmen organisasi maka produktiviti kerja juga akan meningkat dikalangan para pensyarah. Seterusnya, hasil kajian mendapati hubungan kecerdasan emosi dan produktiviti kerja adalah tidak signifikan ($r = 0.196, p > 0.05$).

Analisis Path Regresi

Bagi menentukan set terbaik peramal pemboleh ubah dalam meramalkan produktiviti kerja, kaedah regresi analisis path (laluan) digunakan. Berdasarkan kepada kaedah yang digunakan, satu dari tiga peramal didapati penting dalam menerangkan keseluruhan produktiviti kerja dalam kajian ini. Pemboleh ubah peramal tersebut adalah Motivasi Pekerja (X_2). Manakala Kecerdasan Emosi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3), tidak menyumbang kepada produktiviti kerja. Rajah 1 menunjukkan analisis path model kajian ini menyumbang kepada produktiviti kerja.



Rajah 1 : Analisis Path

Jadual 3 : Pemberat Regresi (Keputusan Analisis Path)

Pemboleh ubah Bersandar	Pemboleh ubah Tidak Bersandar	Anggaran	S.E	C.R	P
Produktiviti	Kecerdasan Emosi	0.117	0.120	0.973	0.331
	Motivasi Pekerja	0.352	0.096	3.675	***
	Komitmen Organisasi	0.015	0.081	0.191	0.849

*** perbezaan signifikan pada tahap kepercayaan 0.001

Merujuk kepada analisis path, produktiviti kerja (Y) hanya dipengaruhi oleh satu faktor iaitu faktor motivasi pekerja manakala faktor kecerdasan emosi dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktiviti kerja. Berdasarkan hasil kajian ini juga, produktiviti kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi dan dapat dijelaskan menggunakan analisis path yang dinyatakan melalui persamaan linear seperti berikut:

$$Y = 0.352 (X_2) + e$$

Hasil kajian ini menunjukkan motivasi kerja meningkat sebanyak 1 unit maka produktiviti kerja juga akan meningkat sebanyak 0.352 unit. Manakala kecerdasan emosi dan komitmen organisasi tidak menyumbang kepada tahap produktiviti kerja di kalangan pensyarah institusi berkenaan. Natijahnya, hasil kajian ini hanya menyokong bahawa terdapat hanya satu faktor sahaja yang mempengaruhi produktiviti kerja para pensyarah di institusi tersebut.

PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan. Pujian, persekitaran pejabat yang selesa dan ganjaran kewangan sangat mempengaruhi hubungan dengan produktiviti kerja para pensyarah di institusi tersebut. Apabila motivasi pekerja meningkat maka produktiviti kerja juga akan meningkat. Hasil ini disokong dengan penelitian yang dijalankan oleh Tee, Zulridah dan Liew (2011) mengenai produktiviti pekerja dalam sektor perkhidmatan tertentu di Malaysia dalam melihat faktor yang mempengaruhi produktiviti kerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa faktor kualiti tenaga kerja (kos latihan bagi setiap pekerja, nisbah pekerja asing), kualiti modal dan sistem (pelaburan dan penggunaan ICT, upah dan gaji) serta nisbah modal buruh mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan produktiviti pekerja.

Cadangan kepada organisasi ialah dengan mewujudkan sistem ganjaran kewangan. Ganjaran kewangan adalah berbentuk bonus dan insentif diberikan adalah secara berkala pada setiap tahun kepada setiap pekerja yang cemerlang didalam organisasi dan jumlah bonus serta insentif akan meningkat mengikut tahap pencapaian produktiviti seseorang pekerja tersebut. Hal ini dapat membakar semangat setiap pekerja untuk berdaya saing secara positif antara satu sama lain bagi mencapai objektif organisasi tersebut. Setiap organisasi di Malaysia juga dicadangkan untuk menyediakan ganjaran penghargaan kepada para pekerja. Ganjaran penghargaan adalah berbentuk sijil pekerja cemerlang dan surat pujian kepada pekerja yang menunjukkan tahap prestasi kerja yang cemerlang. Dengan ini, pekerja akan lebih bermotivasi dan bersemangat dalam mengekalkan prestasi ditahap yang cemerlang dalam menghasilkan produktiviti kerja mereka dan sekaligus dapat meningkatkan produktiviti organisasi.

RUJUKAN

- Aidah, H., Haji, B., Hanifah, M., Pertanian, P., Agrimakanan, D. A. N., Pertanian, J., Agrimakanan, D. A. N., Utama, K. S., & Pelancongan, D. A. N. (2018). *Kandungan*. November.
- Aman, Z., & Shukor, K. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *2nd International Conference on Management and Muamalah 2015*, 2015(2), 978–967. <http://www.kuis.edu.my/icomm/2nd/download/IC 024.pdf>
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- An, F. B. İ., Nadaf, M., & İ, A. G. (2015). *Impact of Organizational Commitment & Occupational Commitment upon Productivity: A Case of Taxation Professionals in General Departments of Taxation in Khozestan Province (Iran)*. 36.
- Asgari, M. H., Tahereh, S., & Madani, M. (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and job Involvement (Case Study: The Elementary School Teachers of Tonekabon city). *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 4(2s), 29–35.
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). *Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. *European Journal of Business and Management*, 7(1)(1), 329–347.
- Azmi, H., & Noh, C. (2005). Motivasi Kerja Kakitangan Organisasi Sektor Awam : Perbandingan Antara Agensi Persekutuan Dan Negeri. *Jurnal Pengurusan Awam*, 4(1), 24–35.
- Bookeri, M. B. M., & Osmadi, A. (2013). Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan. *Journal Design + Built*, 6(2005), 1–15.
- Budiyono. (2019). Motivation of work, organizational culture, and organizational commitment towards work productivity lecturers and employees of economics college AAS Surakarta (Stie Aas Surakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 226–236. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7528>
- Daud, N. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *International Conference on Ethics and Profesionalism, 1998*, 474–491.
- Ebraze, A., Rabbanikhah, F., Manafi, F., & Moradi, R. (2019). Prediction of Organizational Commitment Based on Job Satisfaction Dimensions among Employees of the Ministry of Health and Medical Education. *Caspian Journal of Health Research*, 4(2), 49–53. <https://doi.org/10.29252/cjhr.4.2.49>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.

KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>

Google Fires 4 Workers Active in Labor Organizing - The New York Times. (n.d.). Retrieved January 18, 2020, from <https://www.nytimes.com/2019/11/25/technology/google-fires-workers.html>

Imran, R. (2015). Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9). <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.295>

Kanali, I. 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. *Jurnal Katalogis*, 5, 82–93.

Killgore, W. D. S., Smith, R., Olson, E. A., Weber, M., Rauch, S. L., & Nickerson, L. D. (2017). Emotional intelligence is associated with connectivity within and between resting state networks. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 12(10), 1624–1636. <https://doi.org/10.1093/scan/nsx088>

Latar Belakang - UCAM. (2018). KOLEJ UNIVERSITI AGROSAINS MALAYSIA. <http://ucam.edu.my/mengenai-kami/latar-belakang/>

Othman, A. S. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen , Motivasi Dan Prestasi Kerja the Relationship Between Job Satisfaction Towards. *International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR)*, 29–46.

Pengurus perakaunan lesap, syarikat pembinaan rugi RM4.3 juta | Kes | Berita Harian. (n.d.). Retrieved January 18, 2020, from <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2019/03/538970/pengurus-perakaunan-lesap-syarikat-pembinaan-rugi-rm43-juta>

Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.

Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/rege-12-2017-008>

Sains, F., & Dan, S. (1988). HUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PENSYARAH (*The Relationship between Work and Emotional Intelligence Stress on Job Satisfaction among Lecturer in the Faculty of Social Sciences and Humanities , Universiti Kebangsaan Malaysia*). 16(5), 1–20.

Sapitri, R. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA PEKANBARU Ranty. *Jom FISIP*, 3(1), 1–13.

Suhaya Deraman, & Siti Zubaidah Mohd Isa. (2016). Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Penjara. *Komunikasi*, 0(Jilid 1), 149–161. www.kuim.edu.my/journal/index.php/JSS/article/download/.../4

Taska Di Tempat Kerja Mampu Tangani Isu Pekerja Ponteng. (n.d.). Retrieved January 18, 2020, from <https://peraktoday.com.my/2019/09/taska-di-tempat-kerja-mampu-tangani-isu-pekerja-ponteng/>

Tee Beng Ann, Zulridah Mohd Noor, L. C. S. (2011). Produktiviti Pekerja dalam Sektor Perkhidmatan Terpilih di Malaysia Labour Productivity in Selected Services Sector in Malaysia. *Prosiding Perkem Vi, Jilid 2 (2011) 345 – 354* Issn: 2231-962X, 2(2011), 345–354.

Wolfeld, L. R. (2010). Effects of office layout on job satisfaction, productivity and organizational commitment as transmitted through face-to-face interactions. *Colonial Academic Alliance Undergraduate Research Journal*, 1(8), 8. <http://publish.wm.edu/caaurj/vol1/iss1/8>