



HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN HOTEL

Wendy Souisa

Politeknik Negeri Ambon

souisawendy@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan Emosional dan komitmen Organisasi pada karyawan hotel di Kota Ambon. Sampel untuk penelitian ini adalah beberapa karyawan hotel yang berbeda di Kota Ambon berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan uji korelasi untuk mengetahui tingkat keeratn hubungan antar variable kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi terbagi atas tiga bagian yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, komitmen normative. Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komimen afektif dan komitmen berkelanjutan, dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen normative. Dari penelitian ini maka peneliti merekomendasikan agar factor dari kecerdasan emosional dimasukkan dalam standar seleksi dan perekrutan untuk karyawan hotel di Kota Ambon di semua tingkatan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi

***Abstract** : This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and organizational commitment to hotel employees in Ambon City. The sample for this study was several different hotel employees in Ambon City totaling 60 people. This study uses a correlation test to determine the level of closeness of the relationship between emotional intelligence variables and organizational commitment, where organizational commitment is divided into three parts, namely affective commitment, continuance commitment, normative commitment. This study found that emotional intelligence had a significant effect on affective commitment and continuance commitment, and emotional intelligence had no significant effect on normative commitment. From this study, the researcher recommends that the factor of emotional intelligence be included in the selection and recruitment standards for hotel employees in Ambon City at all levels*

***Keywords:** Emotional Intelligence, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Komitmen adalah kesetiaan individu terhadap organisasi. Seorang individu yang berkomitmen selalu berniat untuk melanjutkan pekerjaan dengan sebuah organisasi dan membuat upaya yang tulus untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kemp, 1967). Mayer dan Allen (1991) melaporkan tiga filosofi dasar komitmen yaitu keterikatan emosional dan mental (komitmen afektif), biaya meninggalkan organisasi (komitmen berkelanjutan), dan nilai organisasi karyawan atau rasa tanggung jawab (komitmen normatif). Alavi dkk. (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap positif atau negatif karyawan terhadap organisasi. Demikian pula, kecerdasan emosional sangat penting bagi keberhasilan individu. Salovey dan Mayer (1990) mengkonseptualisasikan kecerdasan emosional sebagai jenis kecerdasan sosial yang memungkinkan para pekerja untuk mengontrol dan membedakan emosi mereka sendiri dan orang lain. Goleman (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai pemahaman tentang perasaan pribadi dan orang lain, dan selanjutnya menggunakannya dalam proses pengambilan keputusan. Salkojani dkk. (2012) menguraikan kecerdasan emosional sebagai kompetensi non-kognitif, membuat individu lebih kuat terhadap semua elemen tekanan eksternal dan internal. Para pengelola hotel dan pusat residensial yang selalu memperhatikan kualitas layanan, kepuasan tamu, produktivitas, daya saing, dan pencapaian dihadapkan pada pertanyaan bagaimana mencapai tujuan tersebut. Komitmen organisasi yang dapat didefinisikan sebagai memegang keyakinan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki kecenderungan terhadap upaya

signifikan yang mengarah pada pencapaian tujuan tersebut serta minat untuk melanjutkan organisasi dapat menjadi salah satu cara paling mendasar untuk memuaskan perhatian manajer. Hotel yang mampu menarik, mempekerjakan, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkomitmen, sebenarnya memiliki sumber daya manusia yang berharga yang percaya pada nilai-nilai organisasi mereka, mengakui peran dan status mereka dalam organisasi, puas dengan pekerjaan mereka dan memainkan peran yang dapat diterima. dalam memberikan layanan kepada tamu mereka. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan, pada umumnya dan karyawan hotel, diupaya signifikan tertentu telah dilakukan dalam aspek teoretis dan profesional. Beberapa peneliti di sumber terpercaya mengkonfirmasi keakuratan klaim ini. Elemen dan faktor yang berbeda diselidiki dan dipelajari untuk meningkatkan dan mempengaruhi variabel kunci ini. Namun, sedikit pertimbangan dalam kecerdasan emosional karyawan karyawan hotel dan korelasi atau efektivitasnya pada komitmen organisasi mereka terlihat (Abraham, 2000). Bradberry dan Greaves (2005) percaya bahwa mengenai pengaruh kecerdasan emosional pada keberhasilan pekerjaan, jarang dapat ditemukan pekerjaan di mana tindakan karyawan memiliki sedikit hubungan dengan kecerdasan emosional. Mempelajari kecerdasan emosional dalam industri perhotelan sangat penting karena mereka selalu berhubungan dan berinteraksi dengan tamu. Oleh karena itu, perilaku dan sikap mereka memengaruhi tamu secara langsung dan mengesankan kualitas layanan yang diberikan kepada tamu. Tujuan penelitian untuk menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional karyawan hotel dan komitmen organisasi pada karyawan hotel di Kota Ambon

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Ada berbagai definisi komitmen organisasi, salah satunya: sebagai keinginan dari karyawan untuk membuat upaya untuk kebaikan institusi, kerinduan untuk tetap di dalamnya dan menerima tujuan dan nilai-nilai utamanya (Porter dan Lawer, 1965). Definisi lain yang diterima secara luas adalah Greenberg dan Baron (2008) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi di mana mereka bekerja, tingkat komitmen yang mereka tunjukkan dan apakah mereka rela meninggalkannya. Dalam penelitian yang berhubungan dengan organisasi keterlibatan, tiga perspektif yang berbeda dapat dibedakan. Yang pertama lahir dari perspektif pertukaran sosial, di mana komitmen individu untuk organisasi adalah hasil dari investasi kecil yang telah dilakukan waktu dan itu akan menghentikan pelepasan sukarelanya dari organisasi (Becker, 1960). Perspektif ini kemudian dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991, 1997) yang disebut Komitmen terhadap Kontinuitas (CC). Model kedua, Afektif Komitmen (CA), condong ke arah perspektif psikologis, di mana penekanan ditempatkan pada kekuatan mengikat antara orang tersebut dan organisasi. Hal ini ditandai dengan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan dari organisasi dengan imbalan psikologis tertentu penghargaan, seperti dukungan atau pengakuan (Mowday dkk, 1979; Mathieu dan Zajac, 1990). Perspektif ketiga, atau Normatif Komitmen (NC) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) adalah berfokus pada etos kerja dan tanggung jawab yang dimiliki pekerja diperoleh, yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dalam keadaan. Komitmen normatif inilah yang

menjadi sumbernya multitafsir mengenai independensinya sebagai suatu unsur studi (Bergman, 2006; Gonzalez dan Guillen, 2008). Di sisi lain, organisasi telah berasimilasi bahwa karyawan mewakili mereka yang paling penting aset (Fulmer dan Ployhart, 2014; Millar dkk., 2017). Kepuasan kerja dan motivasi kerja, antara lain, menjadi aspek kunci keberhasilan perusahaan. Beberapa upaya telah dibuat pada teori terintegrasi untuk menganalisis motivasi di tempat kerja, mencakup sebagian besar pendekatan dan faktor yang terlibat dalam motivasi dan harapan karyawan (Donovan, 2001; Locke dan Latham, 2004), meskipun tidak ada konsensus yang lengkap tercapai. Adapun komitmen organisasi, itu terkait erat terhadap kepuasan kerja. Kepuasan ini tergantung pada banyak faktor, tetapi sebagian besar terkait dengan apa yang dibawa organisasi ke karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendahului tingkat komitmen organisasi (Meyer dkk, 2002; Morrow, 2011), sebaliknya, penelitian lain mempertahankan ide tersebut bahwa itu adalah komitmen organisasi yang merupakan pendahulu untuk kepuasan kerja. Keterlibatan organisasi karyawan telah ditangani dalam penelitian yang luar biasa di mana orang dapat membedakan antara yang disebut teori individu dan teori proses. Individu teori didasarkan pada individu, kebutuhan individu, dan motivasinya untuk bertindak dalam satu atau lain cara. Di bagian ini kita dapat mengutip: Teori Motivasi (Maslow, 1943); Teori Hirarki (Alderfer, 1969); atau Teori Motivasi-Higiene (Herzberg, 2005). Proses teori juga mencakup karakteristik pekerjaan atau pekerjaan lingkungan, di mana faktor-faktor lain di sekitar individu diperhitungkan dan difokuskan pada analisis mengapa orang memiliki perilaku yang

berbeda dalam kaitannya dengan komitmen ke organisasi mereka.

Kecerdasan Emosional

Saat ini, konsep kecerdasan emosional dibagi menjadi dua model utama: model kemampuan dan model campuran (Hughes, dkk., 2015). Kemampuan model diusulkan oleh Mayer dan Salovey, sementara amodel campuran diusulkan oleh Goleman dan Bar-On (2017). Mayer dan Salovey (1997) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kelompok mental kemampuan yang membantu orang mengenali perasaan mereka dan perasaan orang lain dan menggunakan perasaan itu untuk membimbing mereka pikiran dan tindakan. Model Mayer dan Salovey (1997) mencakup lima bidang utama: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membangun hubungan. Mayer dan Salovey (1997) mendefinisikan ulang kecerdasan emosional sebagai empat yang terpisah kemampuan terkait yang terdiri dari memahami emosi diri sendiri, mengatur emosi, memanfaatkan emosi, dan memahami emosi orang lain. Goleman (1997) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memonitor dan mengontrol perasaan diri sendiri dan orang lain kemudian menggunakan perasaan itu untuk membimbing mereka pikiran dan tindakan. Jadi, kecerdasan emosional diperlukan untuk sukses di tempat kerja dan untuk menghasilkan kinerja terbaik dalam bekerja. Goleman (1997) mengemukakan lima indikator kecerdasan emosional, yaitu: adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, identifikasi emosi orang lain (empati), dan keterampilan sosial. Bar-On (1997) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah cara lain untuk mengukur efektivitas manusia dan didefinisikan sebagai seperangkat lima belas kemampuan yang

diperlukan untuk menghadapi situasi sehari-hari dan untuk bertahan hidup. Itu seperangkat kemampuan termasuk harga diri, kesadaran emosional, ketegasan, kemandirian, aktualisasi diri, uji kebenaran, fleksibilitas, pemecahan masalah, toleransi stres, pengendalian impuls, empati, tanggung jawab sosial, hubungan interpersonal, optimisme, dan kebahagiaan.

Definisi kecerdasan emosional dalam hal ini studi mengacu pada pendapat dan berfokus pada sifat dan karakteristik konstruksi kecerdasan emosional Davies, dkk. (2009). Definisi dari empat indikator kecerdasan emosional dari Davies, dkk. (1998) diterima secara luas karena dianggap mewakili keseluruhan literatur tentang kecerdasan emosional. Indikatornya adalah (1) memahami emosi diri sendiri, mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengevaluasi dan mengekspresikan emosi diri sendiri, (2) memahami emosi orang lain, menunjukkan kemampuan untuk mengevaluasi dan mengenali emosi orang lain, (3) mengatur emosi, berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, dan (4) memanfaatkan emosi untuk memfasilitasi kinerja, berhubungan pada kemampuan seseorang untuk menggunakan emosinya untuk mencapai yang lebih tinggi kinerja individu.

METODE PENELITIAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi karyawan hotel di Kota Ambon. Oleh karena itu, sampel untuk penelitian ini adalah beberapa dari karyawan hotel yang berbeda di Kota Ambon berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan uji korelasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variable kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi terbagi atas tiga bagian yaitu

komitmen afektif, komitmen kelanjutan, komitmen normatif.

HASIL PENELITIAN

Table 1: Reliability Statistics

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,767	,776	4

Sumber: Calculated SPSS.20

Tabel 1 diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.767. Syarat dikatakan reliability jika nilai Cronbach's Alpha diatas

0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua atribut secara internal konsisten atau dapat dikatakan Reliabel.

Table 2: Item-Total Statistics

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kecerdasan Emosional	46,6000	34,142	,840	,818	,559
Afektif	46,6333	36,372	,706	,659	,635
Keberlanjutan	46,5167	36,898	,725	,755	,627
Normatif	47,4000	52,854	,636	,080	,924

Sumber: Calculated SPSS.20

Tabel 2 diatas menggambarkan ukuran validitas dari item variable. Item item pertanyaan dari variable penelitian di katakan valid jika nilai dari Corrected Item-Total

Correlation > dari nilai r table. Dalam hal ini nilia r table adalah 0.2144, sehingga bisa dikatakan bahwa semua item dari variable dikatakan valid,

Table 3: Statistics Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kecerdasan Emosional	60	9,00	20,00	947,00	15,7833	,57821	6,647
Afektif	60	9,00	20,00	945,00	15,7500	,65933	7,072
Keberlanjutan	60	9,00	20,00	952,00	15,8667	,56751	6,592
Normatif	60	9,00	20,00	899,00	14,9833	,78307	7,745

Sumber: Calculated SPSS.20

Pada tabel 3, Berdasarkan 60 sampel, kecerdasan emosional berkisar antara 9 sampai 20 dengan Mean 15,78 dan standar deviasi 0,578. Komitmen afektif berkisar dari 9 sampai 20 dan Mean dan Standar Deviasi masing-masing adalah 15,75 dan 0,659. Untuk komitmen Berkelanjutan, Mean dan Standar Deviasi masing-masing adalah 15,586 dan 0,567. Komitmen normatif berkisar dari 9 sampai 20 dan Mean dan Standar Deviasi masing-masing adalah

14.983 dan 0,783. Telah diamati bahwa pada tabel di atas bahwa hampir semua rata-rata serupa, yang berada di atas rata-rata. Standar deviasi yang tinggi berarti data yang tersebar luas, yang berarti bahwa karyawan hotel memberikan berbagai pendapat dan standar deviasi yang rendah berarti karyawan hotel mengungkapkan pendapat yang cenderung sama. Pada tabel di atas semua standar deviasi rendah yang berarti data konsisten dan spreadnya rendah

Table 4: Correlations
Correlations

		Kecerdasan Emosional	Afektif	Keberlanjutan	Normatif
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	,805**	,861**	,200
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,062
	N	60	60	60	60
Afektif	Pearson Correlation	,805**	1	,740**	,102
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,218
	N	60	60	60	60
Keberlanjutan	Pearson Correlation	,861**	,740**	1	,078
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,277
	N	60	60	60	60
Normatif	Pearson Correlation	,200	,102	,078	1
	Sig. (1-tailed)	,062	,218	,277	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Calculated SPSS.20

Koefisien korelasi adalah salah satu cara yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variable. Jika -1 (korelasi negatif sempurna), 0,0 (tidak ada korelasi) dan +1 (korelasi positif sempurna).

Pallant (2001) Nilai ini akan menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel.

- $r = .10$ hingga $.29$ atau $r = -.10$ hingga $-.29$ = Kecil
- $r = .30$ hingga $.49$ atau $r = -.30$ hingga $-.49$ = Sedang

- $r = .50$ hingga 1.0 atau $r = -.50$ hingga -1.0 = Besar

Analisis korelasi Pearson diperoleh untuk tiga variabel dengan skala interval pada tabel di atas. Besar sampel 60 dan taraf signifikan 0,05.

Dari Tabel 4 diatas terlihat hubungan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional memiliki hubungan terhadap komitmen secara Afektif sebesar 0,805. Dalam hal ini

- dikategorikan corelasi yang besar atau kuat dan berpengaruh signifikan
2. Kecerdasan Emosional memiliki hubungan terhadap komitmen berkelanjutan sebesar 0.861. Dalam hal ini dikategorikan corelasi yang besar atau kuat dan berpengaruh signifikan

3. Kecerdasan Emosional memiliki hubungan terhadap komitmen Normatif sebesar 0.200. Dalam hal ini dikategorikan corelasi yang kecil atau lemah dan tidak berpengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data ditemukan bahwa kecerdasan emosional dari karyawan hotel di kota Ambon memiliki hubungan yang positif terhadap ketiga kategori tingkatan komitmen organisasi. Komitmen Berkelanjutan memiliki nilai corelasi 0.861, nilai yang paling dominan bila dibandingkan komitmen afektif dan komitmen normative. Dalam hal ini karyawan perhotel yang ada di Kota Ambon cenderung berkomitmen terhadap organisasi karena adanya nilai ekonomi yang didapatkan sebagai karyawan hotel dirasa sangat penting sehingga menjadi alasan untuk bertahan untuk bekerja di hotel tersebut bila mereka bandingkan kerugian yang mereka dapat jika meninggalkan pekerjaan mereka. Kemudian posisi kedua adalah komitmen Afektif dengan nilai sebesar 0.805. Hal ini tergambar dari keputusan karyawan atau karyawan hotel bertahan karena adanya aturan yang mengikat mereka untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. Terakhir adalah komitmen normative yang hanya memiliki nilai sebesar 0.200 yang berarti korelasi kedua hubungan ini kecil atau lemah. Hubungan ini juga berarti bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen normative. Hal ini disebabkan karena pada umumnya karyawan

atau karyawan hotel ini tidak berencana untuk menjadi karyawan hotel selamanya, jika mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan bagi mereka tanpa merugikan organisasi sebelumnya maka mereka cenderung untuk beralih ke pekerjaan baru. Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang.

KESIMPULAN

Dari analisis dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting untuk membuat para karyawan hotel yang ada di Kota Ambon untuk berkomitmen dengan baik. Pihak Manajemen hotel harus mampu memperhatikan tingkah dan pola perilaku karyawan karyawannya agar mereka bisa nyaman dalam bekerja dan bisa menyatu dengan sistem kerja yang ada. Hasil penelitian ini peneliti merekomendasikan agar factor dari kecerdasan emosional dimasukkan dalam standar seleksi dan perekrutan untuk karyawan hotel di Kota Ambon di semua tingkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham R. (2000). The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence- outcome

- relationships. *Journal of Psychology*. 2000; 134(2):169.
- Alavi SZ, Mojtahedzadeh H, Amin F, Savoji AP. (2013). Relationship between emotional intelligence and organizational commitment in Iran's Ramin thermal power plant. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*. 84(20):815-819.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organ. Behav. Hum. Perform.* 4, 142–175. doi: 10.1016/0030-5073(69)90004-X
- Bar-On, R. (1997). Bar on'r emotional question inventory. Toronto: Multihealth System
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *Am. J. Sociol.* 66, 350–360. doi: 10.1086/22282
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *J. Organ. Behav.* 27, 645–663. doi: 10.1002/job.372
- Bradberry T, Greaves J. (2005) Emotional intelligence: Skills and Tests
- Davies, Teifion & Craig TKJ. (2009). ABC Kesehatan Mental. Jakarta: EGC
- Donovan, J. J. (2001). Work motivation. *Handb. Indust. Work Organ. Psychol.* 2, 53–76. doi: 10.4135/9781848608368.n4
- Kemp PE. Commitment and job satisfaction. *Journal of Cooperative Extension*, (1967), 171-177. 14. Mayer JP, Allen NJ. A three
- Fulmer, I. S., and Ployhart, R. E. (2014). Our most important asset: a multidisciplinary/multilevel review of human capital valuation for research and practice. *J. Manag.* 40, 161–192. doi: 10.1177/0149206313511271
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall
- Goleman, Daniel. (1997). *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman D. (1998) *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, Daniel. (2017). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- González, T. F., and Guillén, M. (2008). Organizational commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *J. Bus. Ethics* 78, 401–414. doi: 10.1007/s10551-006-9333-9
- Mathieu, J. E., and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol. Bull.* 108, 171–194. doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 1, 61–89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Millar, C. C. J. M., Chen, S., and Waller, L. (2017). Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organisations: implications for HRM theory and practice. *Int. J. Hum. Res. Manag.* 28, 261–275. doi: 10.1080/09585192.2016.1244919

- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *J. Vocat. Behav.* 14, 224–247. doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Locke, E. A., and Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Acad. Manag. Rev.* 29, 388–403. doi: 10.5465/AMR.2004.13670974
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *J. Vocat. Behav.* 61, 20–52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: insights from longitudinal research. *J. Vocat. Behav.* 79, 18–35. doi: 10.1016/j.jvb.2010.12.008
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychol. Rev.* 50:370.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pallant J. *SPSS: Survival Manual*. 1st ed. Buckingham: Open University Press, 2001.
- Porter, L. W., and Lawer, E. E. (1965). *Managerial Attitudes and Performance*. Irwin: Homewood
- Salvey P, Mayer JD. Emotional intelligence, (1990). Retrieved.
- Salkojani MA, Chegini MG, Kilidbari HR. (2012) The relationship between emotional intelligence and mental health of employees. *Trend in Social Sciences.*; 4(1):51-57