



PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PEGAWAI BANK NAGARI CABANG PULAU PUNJUNG

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES OF BANK NAGARI PULAU PUNJUNG BRANCH

Mhd Wahit Al Fikri¹, Elvi Rahmi²

¹Universitas Negeri Padang Email : fikri5491@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, Email : elvi.rahmi17@gmail.com

*email koresponden: fikri5491@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v1i3.1494>

Abstract

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and work environment on job satisfaction among employees of Bank Nagari Pulau Punjung Branch. The research employed a quantitative method with an associative approach. The study population consisted of 47 employees, with a total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that emotional intelligence and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction, both simultaneously and partially. Employees who are able to manage their emotions and work in a comfortable and supportive environment tend to have higher job satisfaction. This study emphasizes that job satisfaction is influenced by both individual and environmental factors. Management is advised to enhance employee motivation through performance-based rewards, training, and the creation of a conducive work environment.

Keywords : *Emotional Intelligence, Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan lingkungan kerja terhadap *job satisfaction* pegawai Bank Nagari Cabang Pulau Punjung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 47 pegawai dengan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, baik secara simultan maupun parsial. Pegawai yang mampu mengelola emosi serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan suportif cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan. Manajemen disarankan memperkuat motivasi pegawai melalui penghargaan, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci : *Emotional Intelligence, Lingkungan Kerja, Job Satisfaction*



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting dan menjadi perhatian khusus pada suatu perusahaan (Amir et al., 2024). Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, karena dengan adanya perhatian yang lebih pada sumber daya manusia maka perusahaan akan mencapai tujuan yang lebih efektif.¹ menyatakan sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan dengan fokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Firman et al., 2022).

Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat dan tajam terutama di bidang perbankan, menuntut perusahaan-perusahaan untuk berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala persaingan dan perubahan yang akan terjadi (Al-ghifary et al., 2025). Bank Nagari merupakan sebutan untuk PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat, satu-satunya bank milik pemerintah daerah untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatra Barat. Bank Nagari sebagai perusahaan perbankan memiliki motto “Bersama Membina Citra Membangun Negeri” yang artinya membina citra merupakan aktifitas majemuk atas keinginan untuk menciptakan citra diri yang positif seperti pelayanan yang baik, kejujuran dan ketulusan serta integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas bila citra baik sudah didapat maka diharapkan akan menjadi daya tarik *stakeholders* untuk bersama-sama membangun negeri. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam dunia kerja yang terus berkembang pesat, terutama pada sektor jasa seperti perbankan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Salah satu *key performance indicator (KPI)* utama dalam mengukur kualitas pengalaman kerja pegawai adalah *job satisfaction*.² *Job satisfaction* (kepuasan kerja) dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya.³

Job satisfaction merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini menjadi pokok perhatian bagi perusahaan guna memastikan bahwa pegawai merasa berada dalam lingkungan yang mendukung, sehingga dapat mengurangi tingkat stres pekerjaan. Tujuan utama dari tercapainya *job satisfaction* bagi pegawai adalah agar mereka mampu menghasilkan kinerja yang paling efisien untuk pertumbuhan perusahaan.⁴

¹ Prabowo, B., Samsuddin, A., Agus Setiawan, W., Faiza Ramadhani, N., Kerysso Naoki, E., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *IndOmera*, 5(9), 52–60. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.336>

² Boon, C. (2019). *How to measure employee experience*. Aihhr. <https://www.breathr.com/en-gb/blog/topic/employee-performance/how-to-measure-employee-productivity>

³ Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

⁴ Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>



Job satisfaction telah lama menjadi fokus kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan pegawai. *Job satisfaction* terdiri dari perasaan dan perilaku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka. Bagian pekerjaan yang sangat signifikan, hebat, dan buruk, baik dan negatif, menambah peningkatan sensasi kepuasan. *Job satisfaction* pegawai dapat mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.⁵

Untuk memperkuat fenomena dalam penelitian ini, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 orang pegawai Bank Nagari Cabang Pulau Punjung. Pra-survei ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi awal tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dirasakan pegawai, sebagai variabel utama dalam penelitian. Adapun hasil dari pra-survei tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Kuesioner *Job Satisfaction* Pegawai Bank Nagari Cabang Pulau Punjung

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini?	4	26.7	11	73.3
2	Apakah Bapak/Ibu merasa puas terhadap jenis pekerjaan yang Anda lakukan setiap hari?	7	46.7	8	53.3
3	Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman dan puas bekerja dengan rekan kerja saat ini?	9	60.0	6	40.0
4	Apakah Bapak/Ibu merasa atasan memberikan perhatian dan dukungan yang cukup?	7	46.7	8	53.3
5	Apakah Bapak/Ibu puas dengan peluang promosi yang tersedia di tempat kerja?	6	40.0	9	60.0

Sumber : Data Primer (2025)

Tabel 1. di atas dapat menjelaskan bahwa adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja pada beberapa aspek tertentu. Namun, temuan tersebut masih bersifat sementara, sehingga penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hanya 4 orang (26,7%) yang merasa puas dengan gaji, dan 6 orang (37,5%) puas dengan kesempatan promosi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi dan pengembangan karier belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai. Selain itu, hanya 7 dari 15 orang (46,7%) yang menyatakan puas terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari, menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden belum merasa sepenuhnya cocok atau puas dengan tugas yang dijalankan. Meskipun tingkat kepuasan terhadap atasan (46,7%) dan rekan kerja (60,0%) relatif lebih baik, angka ini masih menunjukkan bahwa pegawai belum merasakan hubungan kerja yang sepenuhnya mendukung.

Untuk menelusuri lebih jauh penyebab rendahnya *job satisfaction* tersebut, teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1966) juga memberikan dasar kuat untuk memahami bagaimana *job satisfaction* terbentuk. Dalam teori ini, *job satisfaction* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal (*hygiene factors*) seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pegawai, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor internal (*motivator*) seperti

⁵ Dewi, W., & Rusman, F. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 11–15. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.856>



pencapaian, tanggung jawab, dan pengembangan diri (Herzberg, 1966). ⁶*Emotional intelligence* dapat diposisikan sebagai salah satu faktor internal tersebut, karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola emosi, menghadapi tekanan, dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. *Emotional intelligence* akan mempengaruhi *job satisfaction* pegawai karena dengan *emotional intelligence* yang baik akan menghasilkan *job satisfaction* pegawai yang lebih baik pula.⁷ Semakin positif *emotional intelligence* maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap *job satisfaction* pegawai.

Dalam kesehariannya, pegawai harus berhadapan langsung dengan berbagai tipe nasabah, menghadapi keluhan, serta menyelesaikan transaksi dengan akurasi dan keramahan secara bersamaan. Dalam kondisi demikian, kemampuan untuk mengelola emosi pribadi dan merespons emosi orang lain menjadi sangat penting. Namun, berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara singkat, beberapa pegawai mengaku kesulitan menjaga kestabilan emosi ketika menghadapi nasabah yang marah atau menuntut pelayanan cepat, bahkan ada yang merasa tertekan saat harus menyampaikan informasi yang tidak menyenangkan kepada pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum mampu mengatur emosi secara adaptif dalam situasi kerja yang menekan. Di sisi lain, ada pula pegawai yang mampu tetap tenang, komunikatif, dan profesional dalam berbagai situasi sulit. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa kemampuan emosional pegawai tidak seragam, dan bisa berdampak pada kenyamanan kerja mereka sendiri.

Organisasi yang gagal menjaga *job satisfaction* pegawainya akan menghadapi risiko meningkatnya stres kerja, konflik internal, absensi tinggi, hingga niat *resign* yang berujung pada tingginya *turnover*. Tekanan kerja yang terlalu tinggi dan berkepanjangan dapat memicu konsekuensi psikologis, salah satunya adalah penurunan *job satisfaction*.⁸

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja bahkan hubungan dengan bawahan.⁹

Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti pencahayaan, tata ruang, dan suhu ruangan, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial, seperti interaksi antarpegawai, dukungan atasan, kejelasan peran, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, tidak bersahabat, atau tidak adil dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan kerja.

⁶ Herzberg, F. (1966). *WORK AND THE NATURE OF MAN* (F. & S. L. Nelson (ed.)). The World Publishing Company.

⁷ Kair, A. F., Magito, Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47–59. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i01.2585>

⁸ Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.

⁹ Cintia, E., & Gilang, A. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG*. 5(2), 1043–1073.



Dengan mempertimbangkan bahwa *emotional intelligence* dan lingkungan kerja masing-masing mewakili aspek internal dan eksternal dalam dunia kerja, maka pengkajian terhadap keduanya secara bersama-sama diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction*. Penelitian ini tidak hanya penting dari sisi akademik untuk memperkaya literatur yang ada, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang besar, khususnya bagi manajemen Bank Nagari Cabang Pulau Punjung. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih sportif, sekaligus meningkatkan kapasitas emosional pegawai dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan lingkungan kerja terhadap *job satisfaction* pada pegawai Bank Nagari Cabang Pulau Punjung (Amelia et al., 2023). Pendekatan ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang bertujuan menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik (Nugraha, 2024). Penelitian dilaksanakan di Bank Nagari Cabang Pulau Punjung yang berlokasi di Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat, pada tahun 2025 hingga selesai. Populasi penelitian berjumlah 47 pegawai, dan karena jumlahnya kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga, yaitu *emotional intelligence* (X1), lingkungan kerja (X2), dan *job satisfaction* (Y). Variabel *job satisfaction* didefinisikan sebagai keadaan emosional positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, diukur melalui lima dimensi *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Variabel *emotional intelligence* mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif berdasarkan lima dimensi Goleman (1998), yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Adapun variabel lingkungan kerja menggambarkan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kinerja pegawai, diukur melalui indikator yang dikemukakan Sedarmayanti (2014), meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang kerja, keamanan, dan hubungan antarpegawai.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert (1–5). Kuesioner disusun berdasarkan dimensi masing-masing variabel yang diadaptasi dari teori relevan. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa alat ukur mampu memberikan hasil yang akurat dan konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Valid	Tidak Valid	No Item	Keterangan
Y	15	15	-	-	-
X1	15	14	1	8	di buang
X2	21	20	1	9	di buang

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Signifikansi	Keterangan
Y	0,953	0,60	Reliabel
X1	0,955	0,60	Reliabel
X2	0,951	0,60	Reliabel



Sumber : *Olah Data Primer* (2025)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pegawai Bank Nagari Cabang Pulau Punjung memiliki tingkat *emotional intelligence* dan lingkungan kerja yang tergolong cukup baik. Pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki dengan persentase 57,4%, sedangkan kondisi lingkungan kerja dinilai cukup kondusif dengan nilai TCR sebesar 72,46%. Tingkat *emotional intelligence* pegawai berada pada kategori menengah dengan TCR sebesar 69,52%, yang berarti pegawai memiliki kemampuan cukup baik dalam mengelola emosi, memotivasi diri, dan menjalin hubungan sosial di tempat kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai Bank Nagari Cabang Pulau Punjung, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa 77,2% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 22,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan peluang karier.

Secara parsial, variabel *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *emotional intelligence* pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai yang mampu mengenali dan mengelola emosi, menjaga motivasi diri, serta membangun hubungan positif dengan rekan kerja cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg (1966) yang menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti pencapaian dan tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.¹⁰

Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai signifikansi 0,028 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,175. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta hubungan sosial yang baik di tempat kerja mampu meningkatkan semangat dan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, tata ruang, dan suhu udara, maupun nonfisik seperti hubungan harmonis antarpegawai dan dukungan dari atasan, memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat teori Goleman dan Cherniss (2015) bahwa *emotional intelligence* merupakan faktor penting yang membantu pegawai beradaptasi, berkomunikasi secara efektif, dan berinteraksi secara positif di lingkungan kerja.¹¹

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar manajemen Bank Nagari terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui perbaikan fasilitas, penciptaan suasana kerja yang nyaman, serta penguatan hubungan sosial antarpegawai. Selain itu, pelatihan pengembangan *emotional intelligence* seperti *coaching*, *team building*, dan komunikasi efektif perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pegawai mampu menghadapi tekanan kerja dan menjaga profesionalisme. Kombinasi antara peningkatan *emotional intelligence* dan

¹⁰ Herzberg, F. (1966). *WORK AND THE NATURE OF MAN* (F. & S. L. Nelson (ed.)). The World Publishing Company.

¹¹ Goleman, D., & Cherniss, C. (2015). Optimal leadership and emotional intelligence. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–15.



lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, serta kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa emotional intelligence dan lingkungan kerja secara bersama-sama sangat memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Bank Nagari Cabang Pulau Punjung, dengan keduanya menjelaskan 77,2% variasi kepuasan kerja. Secara terpisah, emotional intelligence punya dampak positif yang kuat (koefisien 0,448), begitu juga lingkungan kerja (koefisien 0,175). Ini berarti pegawai yang pintar mengelola emosi dan bekerja di lingkungan yang nyaman akan lebih puas. Saran untuk manajemen: perbaiki fasilitas kerja, bangun hubungan baik antarpegawai, dan latih kemampuan emosional secara rutin. Hasil ini bisa membantu bank ini kurangi turnover dan tingkatan performa pegawai, sambil menambah wawasan di bidang manajemen SDM perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-ghifary, A., Rizki, M., Devi, S., Hasmi, S., Ivanka, R., & Meida, P. (2025). *Help : Journal of Community Service Community-Based Development of UMKM in Cihanyawar Village : Collaborative Approaches to Packaging , Marketing , and Halal Certification*. 2(1).
- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Amir, M., Syahlan, F., Purnamasari, L., & Nugraha, D. (2024). *THE EFFECT OF DIGITAL MARKETING STRATEGIES ON INCREASING SALES OF MUSLIM CLOTHING AT MOESLIM*. 2(December 2023), 107–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.70072/rangkiang.v2i2.47>
- Boon, C. (2019). How to measure employee experience. Aih. <https://www.breathehr.com/en-gb/blog/topic/employee-performance/how-to-measure-employee-productivity>
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG. 5(2), 1043–1073.
- Dewi, W., & Rusman, F. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 11–15. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.856>
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17114>
- Nugraha, D. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN DAN BISNIS*.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2015). Optimal leadership and emotional intelligence. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–15.
- Herzberg, F. (1966). *WORK AND THE NATURE OF MAN* (F. & S. L. Nelson (ed.)). The World Publishing Company.
- Kair, A. F., Magito, Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47–59. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i01.2585>



- Prabowo, B., Samsuddin, A., Agus Setiawan, W., Faisa Ramadhani, N., Kerysso Naoki, E., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *IndOmera*, 5(9), 52–60. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.336>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>