

Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dyah Muktiningtyas Sari, Suhana

Universitas Stikubank

abiidyah@gmail.com, suhana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to assess the influence of job satisfaction, organizational culture and emotional intelligence on employee performance. The research was conducted at GERAJ INDOSAT OOREDOO SEMARANG using employees from the call center digital care division as samples. Convenience sampling was the method used to select samples. Data validity testing utilized factor analysis. Data analysis was performed using SPSS version 27.0 software. The research results indicate that job satisfaction significantly affects employee performance. Additionally, organizational culture also plays a role in influencing employee performance, and emotional intelligence also have a significant impact on employee performance. This study contributes both theoretically and practically.

Keywords: Job satisfaction; Organizational Culture; Emotional intelligence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di GERAJ INDOSAT OOREDOO SEMARANG dengan menggunakan karyawan bagian divisi *digital care call center*. *Convenience sampling* adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel. Uji validitas data menggunakan analisis faktor. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dan kecerdasan emosional juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Budaya Organisasi; Kecerdasan Emosional

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan dunia bisnis berkembang begitu pesat. Kemajuan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan membuat ketatnya persaingan, dimana perusahaan dituntut untuk tetap mempertahankan eksistensinya di era yang sangat kompetitif ini. Dalam perkembangan perekonomian dunia yang cepat dan dinamis, tingkat persaingan yang tinggi menyebabkan setiap perusahaan harus mencapai produktivitas yang tinggi untuk menjaga keberlanjutannya (Ihsani & Wijayanto, 2020). Keberhasilan suatu perusahaan sering kali bergantung pada kemampuan manajemen sumber daya manusianya.

Berkenaan dengan sumber daya manusia, peran kinerja karyawan sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana mereka dituntut berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, dan memenuhi standar kinerja (Ihsani & Wijayanto, 2020). Selain kepuasan kerja, budaya organisasi juga merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dianut bersama oleh seluruh anggota, budaya inilah yang menjadi ciri khas organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain (Marta & Suharnomo dalam Pawirosumarto et al., (2017). Budaya organisasi menjadi acuan bersama termasuk sumber daya manusia (SDM) dalam berinteraksi dengan instansi pemerintah, oleh karena itu budaya organisasi sangat mempengaruhi aspek fundamental kinerja organisasi (Syardiansah et al., 2020). Selain budaya organisasi, kecerdasan emosional merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Saat ini EI secara luas dianggap sebagai pengukuran utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dengan EI yang menggambarkan kemampuan individu untuk mengelola emosi bersamaan dengan proses kognitif sebagai sarana memotivasi diri mereka sendiri sehubungan dengan tujuan distal dan proksimal (Alonazi, 2020).

Objek penelitian ini adalah karyawan Gerai Indosat Ooredoo Semarang. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja karyawan Gerai Indosat Ooredoo Semarang berdasarkan hasil pra survei tahun 2024:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Divisi *Digital Call Center* Gerai Indosat Ooredoo Semarang

Kategori Kinerja	Skor	Keterangan	Tahun 2024
P1	0-59	Kurang	-
P2	60-74	Cukup	-
P3	75-85	Baik	80
P4	86-100	Sangat Baik	-

Sumber: Data pra survei yang diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil persentase penilaian kinerja karyawan adalah 80%. Secara umum, kinerja karyawan Gerai Indosat Ooredoo Semarang skor 75 – 85 yang berarti Baik. Namun, hasil penilaian tersebut belum memenuhi standar yang diharapkan perusahaan. Skor yang diharapkan perusahaan adalah 86- 100 atau Sangat Baik, maka terdapat gap sebesar -6 %. Berdasarkan fenomena gap yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan”

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang dinyatakan dalam standar yang ditetapkan yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, diukur dari hasil dan proses (Purwadi et al., 2020). Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini umumnya didasarkan pada perilaku karyawan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menentukan kriteria yang jelas dan terukur serta menerapkannya secara bersama-sama sebagai acuan (Febrina et al., 2021). Menurut Kashmir dalam Syardiansyah et al., (2020) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu *Quality, Quantity, Time (time period), Supervision, Relationship between employees*.

Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana mereka dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja (Ihsani & Wijayanto, 2020). Konsep kepuasan kerja memang tidak mudah karena berkaitan dengan perasaan dan persepsi manusia. Karyawan merasa puas jika mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya dalam melaksanakan pekerjaan melebihi dari yang diharapkan tenaga kerja individu dan biaya yang telah dikeluarkannya, dan selisihnya masih cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Rinny et al., 2020). Menurut Malthis dalam Rosita & Yuniati, (2016) terdapat indikator kepuasan kerja yaitu *enjoys the work, loves te work, work morale, dicipline, work performance*.

Badrianto & Ekhsan, (2020) melakukan penelitian pada karyawan PT. Nesinak Industri di Bekasi dan hasil diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rinny et al., (2020) melakukan penelitian di Universitas Mercubuana dan didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja yang ada di Universitas Mercubuana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ilyas & Abdullah, (2016) melakukan penelitian pada guru SMA di kota Palopo Sulawesi Selatan yang melibatkan 78 guru, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi (Pawirosumarto et al., 2017a). Menurut Hofstede dalam Shahzad (2016) budaya organisasi adalah pola pikir orang-orang yang membedakan mereka satu sama lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Hal ini mencakup nilai-nilai, keyakinan dan perilaku karyawan yang

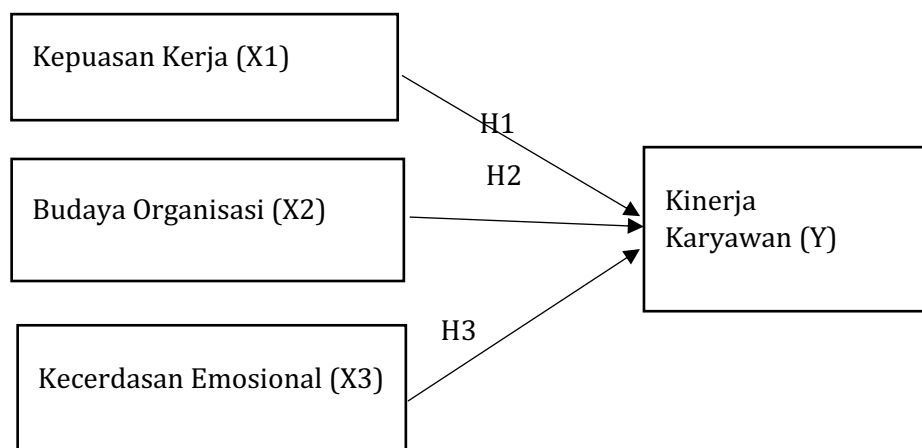
berbeda dari organisasi lain. Menurut Edison dkk dalam Febrina et al., (2021) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu kesadaran diri, agresivitas, kepribadian, kinerja, orientasi tim.

Ihsani & Wijayanto, (2020) melakukan penelitian pada karyawan PT. Taiyo Sinar Raya Teknik dan hasil diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Syardiansah et al., (2020) melakukan penelitian di Hotel Royal yang berada di kabupaten Aceh Timur dan didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Shahzad (2016) melakukan penelitian di perusahaan perangkat lunak yang berada di Pakistan dan didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan membaca diri sendiri dan orang lain sehingga dapat menempatkan diri pada situasi orang lain dan juga mampu mengendalikan diri, sehingga mengatur setiap tindakan dan reaksi dikendalikan oleh (1) *self control*, (2) *the spirit*, (3) *persistence*, (4) *a good personality and polite* sehingga membuahkan kesuksesan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari atau di tempat kerja. Kemudian mampu menerapkan keahliannya untuk mengelola pekerjaan (Ilyas & Abdullah, 2016a). Menurut Goleman dalam Febrina et al., (2021) mengemukakan indikator kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, manajemen emosi, motivasi diri, empati, menangani hubungan. Mohamad & Jais, (2016) melakukan penelitian pada guru di Malaysia dan didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Asrarul-Haqa et al., (2017) melakukan penelitian pada Institusi Pendidikan yang berada di Pakistan, sebanyak 166 guru sebagai responden sasaran dan didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Alonazi, (2020) melakukan penelitian pada beberapa rumah sakit yang berada di Saudi Arabia dan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia.

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di GERAJ INDOSAT OOREDOO SEMARANG dengan populasi karyawan pada bagian divisi *digital call center* sebanyak 250 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* dalam menentukan sampel dan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya. Metode pengumpulan dengan data primer (melalui kuesioner) dengan skala Likert yang mempunyai lima skala dan sekunder (literatur dan jurnal). Uji validitas data menggunakan analisis faktor. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam mengelola data, menggunakan *software* SPSS versi 27.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel 2. Uji Validitas Data

Variabel/Indikator	Nilai KMO	Loading Factor	Keterangan
Kepuasan kerja	.766		
1		.780	Valid
2		.793	Valid
3		.717	Valid
4		.665	Valid
5		.925	Valid
Budaya Organisasi	.730		
1		.539	Valid
2		.698	Valid
3		.662	Valid
4		.683	Valid
5		.750	Valid
6		.600	Valid
7		.578	Valid
8		.792	Valid
10		.809	Valid
11		.816	Valid
12		.515	Valid
13		.560	Valid
14		.568	Valid

Kecerdasan Emosional	.731		
1		.878	Valid
2		.753	Valid
3		.813	Valid
4		.699	Valid
5		.819	Valid
6		.636	Valid
8		.583	Valid
9		.811	Valid
10		.722	
Kinerja Karyawan	.744		
1		.543	Valid
2		.542	Valid
3		.644	Valid
4		.790	Valid
5		.766	Valid
6		.619	Valid
7		.693	Valid
8		.723	Valid

Sumber : *Output SPSS yang diolah, 2024*

Hasil menunjukkan bahwa nilai KMO > 0,50 dan faktor loading > 0,50 memenuhi syarat, maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 3. Uji Reliabilitas Data

	Variabel	Pembanding	Koefisien	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,60	0,740	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,60	0,742	Reliabel
3	Kecerdasan Emosional	0,60	0,724	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,60	0,716	Reliabel

Sumber : *Output SPSS yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil uji di atas, nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel bernilai > 0,60. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian dinyatakan reliabel sehingga kuesioner dapat dipercaya dan telah memenuhi uji reliabilitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi linear berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.680	2.818		2.016	.046
	KEPUASAN KERJA	.402	.126	.267	3.187	.002
	BUDAYA ORGANISASI	.215	.064	.306	3.330	.001
	KECERDASAN EMOSIONAL	.294	.073	.307	4.010	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.KK + \beta_2.BO + \beta_3.KE + e$$

$$= 5,680 + 0,402PK + 0,215PR + 0.294BO + e$$

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	981.372	3	327.124	47.295	.000 ^b
	Residual	802.328	116	6.917		
	Total	1783.700	119			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Tabel uji simultan (Uji F) di atas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan baik atau fit, maka dari itu dapat dilanjutkan dengan koefisien determinasi (R²).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.539	2.62995

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh Adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0,539 atau 53,9 %, artinya kinerja karyawan di Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Semarang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional sebesar 53,8% dan sisanya 46,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.680	2.818		2.016	.046
	KEPUASAN KERJA	.402	.126	.267	3.187	.002
	BUDAYA ORGANISASI	.215	.064	.306	3.330	.001
	KECERDASAN EMOSIONAL	.294	.073	.307	4.010	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H1 dapat diterima, mengindikasikan adanya pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 dapat diterima, menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H3 dapat diterima, yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Temuan dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan yang diberikan oleh kepemimpinan di GERAJ INDOSAAT OOREDOO SEMARANG dalam memenuhi kebutuhan tiap individu terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang baik.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2020), (Rinny et al., 2020) dan (Ilyas & Abdullah, 2016) yang juga menekankan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di GERAJ INDOSAT OOREDOO SEMARANG. Tingginya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerja yang baik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ihsani & Wijayanto, 2020), (Syardiansah et al., 2020) dan (Shahzad, 2016) didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di GERAJ INDOSAT OOREDOO SEMARANG. Hal ini ditunjukkan dengan *EI* yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola emosi dianggap sebagai pengukuran utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mohamad & Jais, 2016), (Asrarul-Haqa et al., 2017), dan (Alonazi, 2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muncul dari kepuasan kerja, menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di Gerai Indosat Ooredoo Semarang, semakin baik kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Sama halnya, budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Gerai Indosat Ooredoo Semarang. Tingginya tingkat budaya organisasi dalam perusahaan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerja yang baik. Selain itu kecerdasan emosional di GERAJ INDOSAT OOREDOO SEMARANG juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *EI* secara luas dianggap sebagai pengukuran utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dengan *EI* yang menggambarkan kemampuan individu untuk mengelola emosi bersamaan dengan proses kognitif sebagai sarana memotivasi diri mereka sendiri sehubungan dengan tujuan distal dan proksimal. Temuan ini memperkuat keterkaitan antara kepuasan kerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, memberikan kontribusi yang berarti pada teori manajemen sumber daya manusia. Kesimpulan ini menyoroti peran penting dari aspek-aspek kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional dalam konteks perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang terpenuhi, penerapan budaya organisasi yang efektif dan pengelolaan kecerdasan emosional yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alonazi, W. B. (2020). The impact of emotional intelligence on job performance during covid-19 crisis: A cross-sectional analysis. *Psychology Research and Behavior Management, 13*, 749–757. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S263656>
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal, 3*(2), 87–97. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.05.003>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Cahya FEBRINA, S., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2021). The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia. *Journal of Asian Finance, 8*(11), 285–0296. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no11.0285>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Human resource management*. Indonesia: Alfabeta.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelligence*. Jakarta, Indonesia: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hofstede, G. (1991), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, London.
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2022). Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Documentation and Information Science, 6*(1), 12–20. <https://doi.org/10.33505/jodis.v6i1.193>
- Ilyas, M., & Abdullah, T. (2016a). The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 5*(2), 158. <https://doi.org/10.11591/ijere.v5i2.4534>
- Marta, O.E. and Suharnomo (2011), “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja organisasi: responsiveness sebagai variable intervening”, Unpublished Undergraduate Thesis, Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance, 35*, 674–682. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00083-6)

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017a). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Purwadi, Dio Caisar Darma, Widya Febrianti, & Dedy Mirwansyah. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6(April), 116–130. <https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. In *www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management* (Vol. 5). <https://www.researchgate.net/publication/362488344>
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>
- Titik Rosita Dan Tri Yuniati tahun 2016 tentang “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* vol.05 no.01