

## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Indra Gunadi<sup>1</sup>, Wawan Prahiawan<sup>2</sup>, Ali Imron<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten 42100, Indonesia

---

Received: 2025-06-16

Revised: 2025-07-30

Accepted: 2025-08-05

Published: 2025-08-15

---

### Abstract

This study aims to examine the influence of work life quality and emotional intelligence on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Cilegon Karya Nusa. This study uses a quantitative approach with census sampling techniques involving 100 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 4.0 software. External and internal models were applied to assess validity, reliability, and hypothesis testing. The results of the study indicate that Quality of Work Life has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-statistic value greater than the t-table value, namely  $4.133 > 1.96$ , with a p-value of  $0.00 < 0.05$ . Emotional Intelligence has a positive and significant impact on Employee Performance with a t-statistic value greater than the t-table value of  $4.556 > 1.96$  for a p-value of  $0.000 < 0.05$ . Job Satisfaction has a positive and significant impact on Employee Performance with a t-statistic value greater than the t-table value of  $2.335 > 1.96$ . Through p-value  $0.039 < 0.05$ , Work Life Quality on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction positively and significantly with a t-statistic value greater than the t-table value of  $2.006 > 1.96$  followed by a p-value of  $0.046 < 0.05$ , while indicating that satisfaction cannot mediate emotional intelligence to performance, as shown by the original sample value of 0.057. Thus, the t-statistic is less than the t-table value of 1.635, less than 1.96, followed by a p-value of  $0.051 > 0.05$ .

---

### Keywords

Employee Performance; Emotional Intelligence; Job Satisfaction; Work Life Quality.

---

### Corresponding Author

Imron, Ali

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, ali.imron@untirta.ac.id

---

## PENDAHULUAN

Penelitian berfokus pada kinerja karyawan yang merupakan suatu pencapaian karyawan untuk penyelesaian tugas yang dikerjakan oleh Susanto, Syailendra, dan Suryawan (2023); Latham (2023); Zhenjing et al. (2022); Widarko dan Anwarodin (2022) baik atau buruknya pencapaian tersebut dipengaruhi oleh kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan efektif dan efisien (Santalova et al., 2021; Hermanto & Srimulyani, 2022). Kinerja menjadi fokus perusahaan, disebabkan dengan adanya kinerja pegawai perusahaan dapat mengetahui kualitas karyawan yang dimiliki (Nelson, et al, 2022; Tseng, & Luo, 2021; Tong et al., 2021).

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dikenal sebagai kinerja pegawai (Bamba, et al, 2024). Pendapat Piri, et al. (2022); (Ajijah, et al. (2021) memberikan definisi

This is an open access article under [CC-BY-SA](#) license.



sebagai keberhasilan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab mereka dan dalam mencapai tujuan perusahaan (Susanto, Syailendra, & Suryawan, 2023).

Untuk mendukung tercapainya kinerja pegawai, harus memperhatikan dari faktor kualitas kehidupan kerja (Ali, 2021; Retnowati, et al, 2023) juga perlu dipenuhi. Ketika pekerja memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan vital mereka dalam perusahaan, maka hak tersebut disebut kualitas kehidupan kerja agar kinerja terjamin (Kumalasari, & Efendi, 2022; Rizky, 2024).

Bukan hanya dari kualitas kehidupan kerjanya saja, kecerdasan emosional karyawan juga harus bisa terjaga untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik (Septianti, & Putri, 2023; Ridhonanda, 2025; Aprianti, R., & Putera, 2025) . Kecerdasan emosional merupakan kemampuan diri dalam mengendalikan perasaan dan memahami perasaan orang lain dan diri sendiri. Bisa menyerupai kemampuan untuk mendorong diri sendiri, mengendalikan perasaan, dan berinteraksi dengan orang lain (Dwiastanti, & Wahyudi, 2022) , dan bila kecerdasan emosional Karyawan bisa terjaga dengan baik, karyawan dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan (Assa, 2022; Pratama, & Suhaeni, 2017).

Pada penelitian ini selain dua faktor yaitu kualitas kehidupan, kecerdasan emosional, peneliti berupaya mengembangkan kajian ini dengan menambahkan mediasi kepuasan dari hubungan diantara kualitas kehidupan dan kecerdasan emosional yang bermuara kepada kinerja. Menurut (Prasetyo, dan Waskito (2023); Rika, et al. (2025); Elkhori, dan Budianto 2024); Anggraini, et al. (2023) kepuasan kerja dapat berpengaruh sebanding dengan kinerja. Apabila kepuasan terpenuhi maka kinerja pegawai meningkat. Tabel 1 berikut merupakan *State of the art* dalam penelitian ini.

**Tabel 1.** Research Gap

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Rahayu Setianingsih, 2022)	Kualitas kehidupan Kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
(Deve Yuandari, 2020)	Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan d Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Lumajang
(Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh, 2022)	Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
(Iriana Rahma Nugrahani, 2022)	Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Asrul Asrul, 2021)	Adanya pengaruh dari Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan

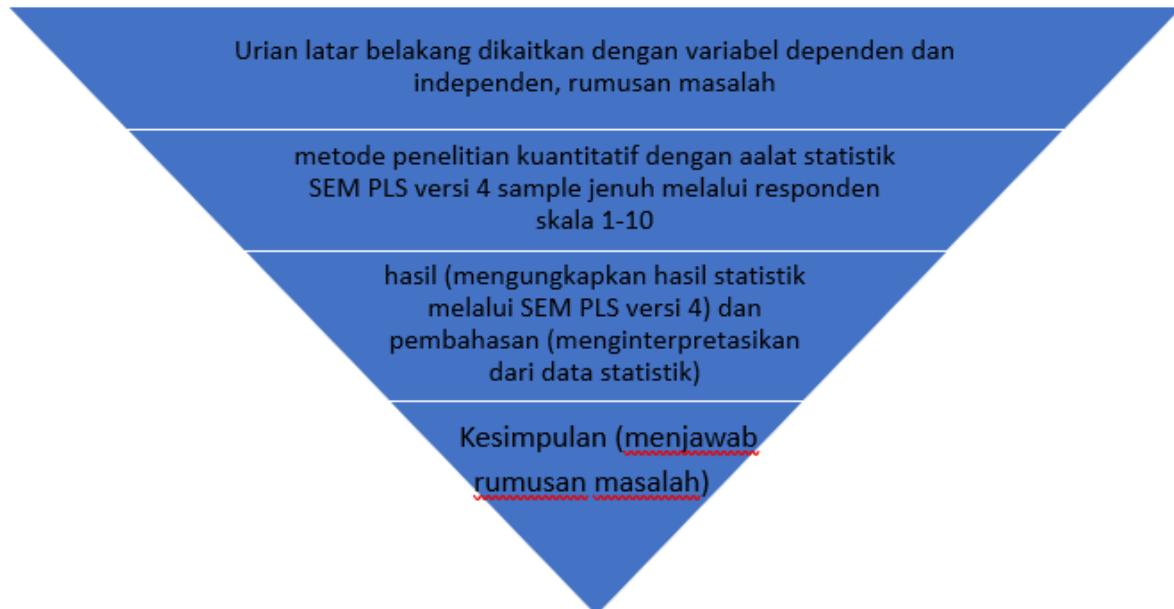
<b>Nama Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Adelina Yessi Utama Samora, 2023)	Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
(Marthino Britain Bradley Lukar, 2020)	Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
(Anggit Priyo Wicaksono, 2018)	Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rumusan fokus penelitian ini diantaranya (1) bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) menjelaskan bahwa Kecerdasan Emosional berdampak positif-signifikan ke Kinerja Karyawan; (3) kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan; dan (5) menunjukkan kepuasan tidak dapat memediasi kecerdasan emosional ke kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan *novelty* organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kualitas kehidupan kerja karyawan dan mengembangkan kecerdasan emosional mereka melalui peningkatan kepuasan kerja, sehingga organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang produktif.

## **METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif digunakan dalam kajian ini, dengan desain eksplanatori, bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik (Waruwu, et al., 2025). Teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi, fakta, atau data yang relevan dengan penelitian (Romdonia, et al., 2025). Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan relevan guna menjawab pertanyaan penelitian. Penggunaan Teknik sampling jenuh atau sensus yaitu dengan penarikan sampel dimana seluruh anggota populasi yang ada di dalam organisasi dijadikan sample, populasi ditujukan kepada karyawan tetap PT. Cilegon Karya Nusa sejumlah 100 orang.

Metode untuk menjelaskan latar belakang menggunakan pola (segitiga) piramida terbaik (Subanda, & Wismayanti, 2020; Satly, 2016); Siswandalu, 2017) diawali dari variable terikat/dependen (kinerja) diperkuat dengan variabel independent yang diteliti kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Indikator keberhasilan penelitian ini adalah menjawab rumusan masalah yang sudah diungkapkan dalam pendahuluan, adapun alur penelitian sebagai berikut disajikan dalam Gambar 1 berikut.



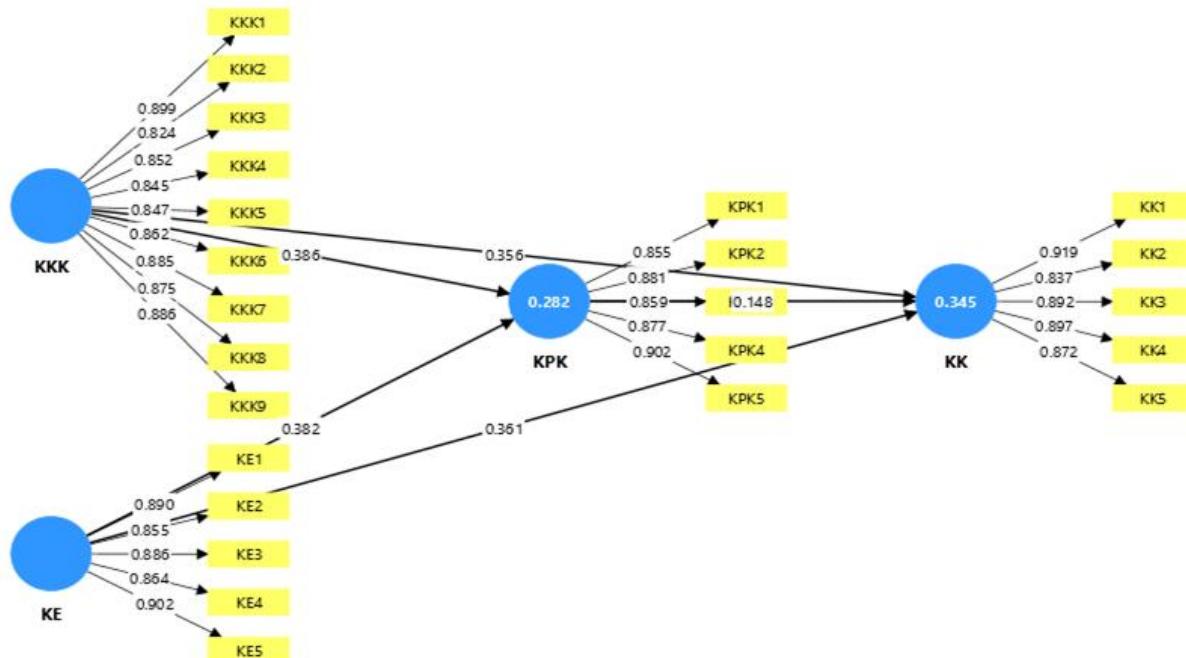
**Gambar 1.** Alur penelitian

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala Likert (1–10) untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, kepuasan, serta kinerja. Pengujian validitas serta pengujian reliabilitas dilakukan pertama kali sebagai uji coba instrument. Kemudian analisis data yang digunakan Struktur Equitition Methode Partial Least Square (SEM PLS) melalui perangkat lunak versi 4 dengan tahapan pengujian outer model serta pengujian inner model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah diolah indikator indikator dalam variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang memiliki 9 indikator yaitu Komunikasi (KKK1), Penyelesaian masalah (KKK2), Partisipasi Karyawan (KKK3), Kesehatan kerja (KKK4), Keamanan kerja (KKK5), Keselamatan kerja (KKK6), Kompensasi (KKK7), Kebanggan (KKK8), dan Pengembangan karir (KKK9). Kemudian, ada indikator dari variabel Kecerdasan Emosional yaitu ada, Kesadaran diri (KE1), Pengaturan diri (KE2), Motivasi diri (KE3), Empati (KE4), dan Keterampilan sosial (KE5). Selanjutnya, ada indikator dari variabel Kepuasan Kerja yang meliputi Pekerjaan (KPK1), Upah (KPK2), Promosi (KPK3), Pengawas (KPK4), dan Rekan kerja (KPK5). Kemudian, ada indikator dari Kinerja indikator kualitas (KK1), indikator kuantitas (KK2), indikator ketepatan (KK3), indikator-Efektifitas (KK4), serta Kemandirian

(KK5). Hasil tabulasi data berdasarkan instrument yang dijawab responden kemudian diolah menggunakan SmartPLS versi 4, sehingga hasil olah data disajikan berikut ni.



Gambar 2. Pengujian Outer Model

Hasil output SmartPLS 4.0 terlihat memiliki convergent validity yang disebabkan pada loading factor nilainya di atas 0.7. Pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) nilai indikator-indikatornya untuk KKK1 sebesar 0,899, untuk KKK2 sebesar 0,824, untuk KKK3 sebesar 0,852, untuk KKK4 sebesar 0,845, untuk KKK5 sebesar 0,847, untuk KKK6 sebesar 0,862, untuk KKK7 0,885, untuk KKK8 sebesar 0,875, untuk KKK9 0,886. Pada variabel Kecerdasan Emosional (KE) nilai indikator- indikatornya untuk KE1 sebesar 0,890, untuk KE2 sebesar 0,855, untuk KE3 sebesar 0,886, untuk KE4 0,864, dan untuk KE5 => 0,902. Untuk Kepuasan (KPK) hasil indicator KPK1 => 0,855, untuk KPK2 sebesar 0,881, untuk KPK3 sebesar 0,859, untuk KPK4 0,877, dan untuk KPK5 => 0,902. Untuk Kinerja Karyawan bernilai indicator KK1 => 0,919, untuk KK2 sebesar 0,837, untuk KK3 sebesar 0,892, untuk KK4 0,897, dan untuk KK5 sebesar 0,872. Berdasarkan hasil olah data, terlihat mayoritas indikator dinyatakan memenuhi syarat memiliki nilai lebih dari 0,7

Analisis model struktur PLS dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai  $R^2$  untuk mengetahui seberapa variable independent terhadap varibel dependen. Nilai  $R^2$  bisa menjadi penentu baik atau tidaknya suatu model.

**Tabel 2. R-square**

<b>Variable</b>	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
KK (Kinerja Karyawan)	0.345	0.324
KPK (Keuasan Kerja)	0.282	0.267

Berdasarkan gambar 3 ditunjukkan bahwa konstribusi variabel indepent yaitu x1, x2, dan z (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,345 atau 34,5%. Sedangkan konstribusi variable Kualitas KK serta Kecerdasan Emosional dalam menerangkan Kepuasan memiliki nilai  $R^2 = 0,282$  atau 28,2%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $R^2 < 0,50$  berada di tingkat lemah

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui penggunaan uji t-statistic sebesar 1,96. Kriteria penerimaan hipotesis atau Ha diterima t-statistik  $> 1,96$  untuk nilai p kurang dari 0,05 dan penolakan H0 ditolak t-statistic kurang dari 1,96 untuk nilai p lebih dari 0,05. Data olahan disajikan.

**Tabel 3. Hasil Uji Direct Efect**

	<b>OS (O)</b>	<b>mean</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>Uji t ([O/STDEV])</b>	<b>P-values</b>
Kualitas Kehidupan terhadap Kinerja	0,356	0,363	0,086	4,133	0,000
Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	0,361	0,363	0,079	4,556	0,000
Kepuasan > Kinerja	0,148	0,143	0,084	2,335	0,039

Berdasarkan Tabel 3 uji pada setiap hipotesis: (1) pada penelitian ini menjelaskan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai sampel asli sebesar 0,356. Maka, dari hasil pengolahan data hasil nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel yakni bernilai  $4,133 > 1,96$  dengan nilai p value  $0,00 < 0,05$ . Hasil ini didukung oleh penelitian (Jesi, & Sentoso, 2023) yang menyatakan Kualitas kehidupan kerja mempunyai hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..Dengan demikian, Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima; (2) pada penelitian ini menjelaskan bahwa Kecerdasan Emosional berdampak positif-signifikan ke Kinerja Karyawan. Sample asli yaitu 0,361. Maka, hasil olah data t-statistik bernilai besar daripada nilai t tabel  $4,556 > 1,96$  untuk p-value  $0,000 < 0,05$ . H2 diterima menunjukkan penelitian yang

sama (Rooroh, et al., 2022); dan (3) berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima), dengan nilai sampel awal, yang berarti 0,148. Maka, hasil uji t-statistik  $>$  daripada nilai t tabel sebesar  $2,335 > 1,96$  melalui p value  $0,039 < 0,05$ . Hasil ini didukung oleh penelitian (Rahmawani, 2021).

Tabel 4. Uji *Indirect Effect*

	<b>OS</b>	<b>M</b>	<b>Stand..dev.</b>	<b>Tstatistics</b>	<b>P - values</b>
Kualitas Kehidupan Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja karyawan	0,057	0,054	0,034	2,006	0,046
Kecerdasan Emosional > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0,057	0,055	0,035	1,635	0,051

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan (H4 diterima). Dengan nilai sampel asli 0,057, maka dari hasil pengolahan data nilai t statistic lebih besar dari t tabel dengan nilai  $2,006 > 1,96$  diikuti dengan p value  $0,046 < 0,05$ . Hasil ini didukung oleh penelitian (Winandar, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, 2021); dan kepuasan tidak dapat memediasi kecerdasan emosional ke kinerja (H5 dinyatakan ditolak). Hal tersebut ditunjukkan nilai sampel asli 0,057. maka data t-statistic lebih  $<$  t tabel dengan nilai  $1,635, < 1,96$  diikuti p-value  $0,051 > 0,05$ . Hal tersebut selaras penelitian (Elkhori, N. E. M., & Budianto, 2024).

### **Pengaruh dari variabel Kualitas Kehidupan terhadap Kinerja Karyawan**

Kualitas Kehidupan Kerja berkorelasi positif signifikan ke Kinerja Karyawan. Pengolahan data uji t-statistik  $>$  dari t-tabel  $4,133 > 1,96$ , p value  $0.00 < 0.05$ . Ketika Komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan atasan dapat terlaksana dengan baik, maka akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan pekerjaanya. Selain itu, faktor kesehatan kerja karyawan terjamin oleh perusahaan. Karyawan dapat mengerjakan tugas dan pekerjaanya dengan baik. Selain itu, keselamatan kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan, jika keselamatan pekerja terjamin oleh perusahaan karyawan akan bekerja tanpa mengkhawatirkan tentang keselamatannya, dan akan memaksimalkan hasil kinerjanya. Hipotesis pertama (H1 diterima).

### **Pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan**

Penelitian menjelaskan Kecerdasan berkorelasi positif-signifikan ke Kinerja. Dengan nilai sampel asli yaitu 0,361. Maka, pengolahan data hasil nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel yaitu bernilai  $4,556 > 1,96$  dengan p value  $0,000 < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa ketika kecerdasan emosional tinggi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Ketika kesadaran diri karyawan terpenuhi, maka karyawan dapat mengendalikan emosinya. karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan emosi yang stabil dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu, pengaturan diri menjadi pendukung untuk menaikkan-kinerja, karena apabila karyawan dapat mengatur diri, karyawan akan mengambil tindakan yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemudian ada faktor dari Motivasi diri dipengaruhi kinerja, karena karyawan bisa menyemangati dirinya ketika banyak pekerjaan, sehingga pekerjaanya dapat terlaksana dengan baik (H2 diterima).

### **Pengaruh dari variabel Kepuasan ke Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai sampel awal, yaitu 0,148. Maka, nilai t-statistik  $<$  daripada nilai t-tabel  $2,335 > 1,96$  dengan p value  $0,039 < 0,05$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa ketika kepuasan kerja terpenuhi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian ada faktor dari Upah yang diberikan oleh perusahaan yang dapat menjadikan faktor pendukung meningkatnya kinerja karyawan, karena upah bisa menjadi pendorong karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Selain itu faktor dari promosi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena promosi jabatan bisa menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Setelah itu, faktor dari rekan kerja juga bisa menjadi pendorong meningkatnya kinerja karyawan, dikarenan apabila memiliki rekan kerja yang suportif dan saling mendukung maka akan membantu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal (H3 diterima).

### **Pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kualitas Kehidupan ke Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sampel asli 0,057, maka data nilai-t statistic  $>$  t tabel dengan nilai  $2,006 > 1,96$  pada p-value  $0,046 < 0,05$ . Menunjukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kualitas ke kinerja. Kualitas kehidupan kerja suatu

perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjamin kehidupan kerja karyawannya, sehingga apabila kualitas kehidupan kerja terjamin dengan baik maka meningkatkan kepuasan. Pada giliranya, kepuasan kerja mendorong karyawan untuk melaksanaan tugas yang diberikan dengan maksimal. Dengan hasil demikian maka hipotesis (H4) dinyatakan diterima.

### **Pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional ke kinerja**

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja, menurut hasil penelitian. Nilai sampel asli 0,057, maka dari hasil pengolahan data t-statistic  $<$  t-tabel dengan nilai  $1,635 < 1,96$  diikuti dengan p value  $0,51 > 0,05$ . Menunjukan kepuasan tidak dapat menjadi penghubung antaran kecerdasan emosioal ke kinerja. Tingkat kepuasan tidak mampu menjadi perantara kecerdasan emosional ke kinerja (H5 dinyatakan ditolak).

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan dapat disimpulkan, bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel yakni bernilai  $4,133 > 1,96$  dengan nilai p value  $0,00 < 0,05$ , Kecerdasan Emosional berdampak positif-signifikan ke Kinerja Karyawan dengan t-statistik bernilai besar daripada nilai t tabel  $4,556 > 1,96$  untuk p-value  $0,000 < 0,05$ ,kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t-statistik  $>$  daripada nilai t tabel sebesar  $2,335 > 1,96$  melalui pvalue  $0,039 < 0,05$ , Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan nilai t statistic lebih besar dari t tabel dengan nilai  $2,006 > 1.96$  diikuti dengan p value  $0,046 < 0,05$ ,sedangkan menunjukan kepuasan tidak dapat memediasi kecerdasan emosional ke kinerja ditunjukkan nilai sampel asli 0,057. maka data t-statistic lebih  $<$  t tabel dengan nilai  $1,635, < 1.96$  diikuti p-value  $0,051 > 0,05$

Tingginya Kualitas Kehidupan Kerja berdampak pada Kinerja perusahaan. Perlu diperbaiki pada aspek komunikasi. Perusahaan perlu merancang strategi komunikasi agar meningkatkan atau memperbaiki komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan atasan. Perusahaan bisa mengadakan kegiatan makan bersama antar divisi seminggu sekali guna meningkatkan kebersamaan dan rasa saling memiliki sehingga dapat memperbaiki komunikasi karyawan maupun antar tim. Dalam proses meningkatkan komunikasi perusahaan dapat membuat peraturan perusahaan berupa keharusan menggunakan Bahasa Indonesia untuk mengatasi

perbedaan bahasa. Selanjutnya, untuk menggapai komunikasi efektif, supervisor perlu mengawasi jalanya program yang telah direncanakan guna memastikan program komunikasi berjalan dengan baik.

Tingginya Kecerdasan Emosional berdampak pada Kinerja. Perlu diperhatikan aspek Kesadaran diri. Perusahaan perlu merancang strategi untuk meningkatkan kesadaran diri. Manajer dapat membuat refleksi mingguan dan membentuk grup kecil dengan karyawan untuk mengungkapkan apa masalah dan perasaan apa yang sedang dirasakan antar karyawan atau antar divisi. Supervisor sebagai penanggung jawab untuk mengontrol program yang dilaksanakan apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak

Kepuasan Kerja dapat berdampak pada Kinerja Karyawan. Hal yang perlu diperhatikan lebih yaitu aspek pekerjaan. Perusahaan hendaknya melakukan pemeriksaan peralatan kerja disetiap minggunya. Setelah itu melengkapi peralatan yang sekiranya diperlukan atau kurang dari divisi tersebut. Manajer mengawasi dan mengecek apakah peralatan yang kurang sudah disediakan atau belum.

Kinerja karyawan sangat penting untuk mengukur kemajuan perusahaan. Aspek yang perlu diperhatikan yaitu pada aspek ketepatan waktu. Perusahaan perlu memeriksa apakah karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Perusahaan juga perlu mengambil tindakan terhadap karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, bisa berupa peringatan atau teguran tertulis ataupun tidak tertulis..

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kepada PT. Cilegon Karya Nusa diucapkan terimakasih atas izin pengambilan data, serta pihak Fakultas (FEB-UNTIRTA) atas dukungan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aijjah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1-10.
- Ali, B. (2021). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33287>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170-198. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>
- Aprianti, R., & Putera, M. T. F. (2025). Amazing Man Melalui Esq Mental Well-Being Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*,

- 12(5), 2089-2102. <https://doi.org/10.31604/jips.v12i5.2025.2089-2102>
- Assa, A. F. (2022). Dampak kecerdasan emosional, inovasi dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Startup E-Commerce XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1433-1449. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2572>
- Bamba, P. A. M., Ahmad, K., Azis, A., Mas' ud, A. A., & Fitriani, N. (2024). Pengaruh Perilaku dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. *Jurnal Manarang Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 52-62.
- Dwiastanti, A., & Wahyudi, A. (2022). Peran Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Malang. , 5(. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(2), 241-254. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i2.227>
- Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, 13(2), 468-478. <https://doi.org/10.33373/dms.v13i2.6338>
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability*, 14(20). <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 102-113. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.899>
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719-2732. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1213>
- Latham, G. P. (2023). Motivate Employee Performance Through Goal Setting. In *Principles of Organizational Behavior* LATHAM, G. P. (2023). *Motivate Employee Performance Through Goal Setting*. In *Principles of Organizational Behavior* (pp. 83–111). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch5vior> (pp. 83–111). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch5>
- Nelson, A., Veronica, M., Lo, M., Jacelyn, J., & Belina, A. (2022). Analisa Succession Planning & Career Planning pada Industri Migas. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 79–84. <https://doi.org/10.37531/biemr.v2i2.282>
- Piri, A. S., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389-398. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>
- Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh leader-member exchanges, kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan peran komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 461.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51-62.

<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.933>

- Rahmawani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan*. Universitas Medan Area.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- Ridhonanda, R. B. (2025). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Spiritual Intelegence, Career Resilience dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Bank BRI Kantor Cabang Kudus Kota)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Rika, S., Hendri, M. I., Mufrihah, M., Daud, I., & Marumpe, D. P. (2025). Kepuasan Kerja sebagai Mediator Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di Puskesmas Pontianak. *Primary Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 71-79. <https://doi.org/10.70716/pjmr.v1i3.196>
- Rizky, M. A. G. R. A. (2024). *Strategi Komunikasi Pemasaran Digital CV. Rahayu Jati Putra Furniture pada Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Islam Indonesia.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39-47.
- Roeroh, E. G., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 538-547.
- Santalova, M., Surat, I., Soklakova, I. S., Surat, V. I., & Vandyshova, S. V. (2021). Improving the management efficiency of the company's functional subdivisions. *AIP Conference Proceedings*, 2442(1), 50008. <https://doi.org/10.1063/5.0076415>
- Satly, H. (2016). *Analisis Manajemen Pembinaan Olahraga Prestasi KONI Kabupaten Toraja Utara*. Universitas Negeri Makassar.
- Septianti, D., & Putri, N. K. (2023). Dampak emotional intelligence, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Strategi*, 13(1), 33-45. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i1.106>
- Siswandanu, E. (2017). *Ekuitas Merek bank Syariah di Kalangan Mahasiswa*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Subanda, I. N., & Wismayanti, K. W. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Pustaka Ekspresi.
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of motivation and performance: Analysis of job satisfaction, employee engagement and leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59-68. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Tong, S., Jia, N., Luo, X., & Fang, Z. (2021). The Janus face of artificial intelligence feedback: Deployment versus disclosure effects on employee performance. *Strategic Management Journal*, 42(9), 1600–1631. <https://doi.org/10.1002/smj.3322>
- Tseng, T. Y., & Luo, Q. (2021). Company employee quality evaluation model based on BP neural network. *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 40(4), 5883-5892.

<https://doi.org/10.3233/JIFS-189428>

Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2 SE-Articles), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>

Winandar, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt matahari department store tbk. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 83-99. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.433>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, Volume 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>