CITACONOMIA : Economic and Business Studies

Volume 5 No.3
ISSN: 2963-492x
The article is published with OpenAccess at:
https://ejournal.citakonsultindo.or.id/index.php/CITACONOMIA/indexdex

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DAN PEGAWAI DI SMAN 1 PRINGGASELA

Hendra Stiawan[1], Thatok Asmony[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
Email: [1]hendrastia7@gmail.com

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai di SMAN 1 Pringgasela. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Seluruh populasi yang berjumlah 69 guru dan pegawai dijadikan responden melalui metode sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara sebagai data pendukung, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,736 untuk kecerdasan emosional, 0,843 untuk lingkungan kerja, dan 0,825 untuk kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($b = 0,290$; $t = 2,298$; $p = 0,025$), sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($b = 0,590$; $t = 4,903$; $p < 0,001$). Model penelitian layak digunakan ($F = 51,657$; $p < 0,001$) dan mampu menjelaskan 59,8% variasi kepuasan kerja berdasarkan Adjusted R^2. Lingkungan kerja merupakan prediktor yang lebih dominan berdasarkan nilai beta terstandarisasi sebesar 0,564. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kemampuan pengelolaan emosi serta pemeliharaan lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja pada organisasi pendidikan.*

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Guru, Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi pendidikan karena guru dan pegawai tidak hanya menjalankan fungsi teknis, tetapi juga menentukan kualitas proses pembelajaran, layanan administrasi, dan pencapaian tujuan sekolah. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena merefleksikan keadaan emosional individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan yang tinggi berhubungan dengan sikap kerja positif, loyalitas, semangat, dan kontribusi yang lebih optimal terhadap organisasi (Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2021).

Pada SMAN 1 Pringgasela, wawancara pendahuluan menunjukkan bahwa guru dan pegawai secara umum merasakan kepuasan dalam bekerja. Kondisi tersebut tercermin pada kebanggaan terhadap profesi, kenyamanan menjalankan tugas, semangat kekeluargaan, kedisiplinan, dan komitmen mencapai target pembelajaran. Meskipun demikian, kepuasan kerja bukan kondisi yang berdiri sendiri. Secara teoritis, faktor internal berupa kecerdasan emosional dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja dapat memengaruhi bagaimana individu memaknai dan mengevaluasi pengalaman kerjanya (Afandi, 2018; Hasibuan, 2019).

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan individu mengenali dan mengelola emosi diri, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan sosial yang efektif. Goleman (1998, 2018) mengelompokkan kecerdasan emosional ke dalam lima dimensi utama, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dalam organisasi pendidikan, kemampuan tersebut relevan karena guru dan pegawai berhadapan dengan tuntutan interaksi intensif, dinamika peserta didik, kerja sama tim, serta kebutuhan mengelola tekanan kerja. Perkembangan kecerdasan emosional juga dipengaruhi oleh pengalaman sosial dan lingkungan yang mendukung (Bar-On, 2011; Mayer et al., 2016; Wibowo, 2022).

Penelitian terdahulu banyak mendukung hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Iqmaulia et al. (2022), Saputro (2021), Sukirno et al. (2021), dan Irsyada et al. (2021) menemukan bahwa kemampuan mengelola emosi berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Huda et al. (2023), Rahmadiyanti dan Kuswinarno (2024), serta Susanto et al. (2024) juga melaporkan hubungan positif pada konteks organisasi dan institusi pendidikan. Namun, hasil tersebut tidak sepenuhnya seragam karena beberapa penelitian dalam skripsi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak selalu berpengaruh langsung secara signifikan pada konteks organisasi tertentu. Inkonsistensi ini menegaskan perlunya pengujian kembali pada karakteristik organisasi yang berbeda.

Selain faktor personal, lingkungan kerja memengaruhi kenyamanan dan efektivitas individu dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2020) membedakan lingkungan kerja menjadi kondisi fisik seperti penerangan, suhu, kebisingan, penggunaan warna, dan ruang gerak, serta kondisi nonfisik berupa keamanan dan hubungan kerja. Lingkungan yang aman, nyaman, serta mendukung relasi yang harmonis dapat meningkatkan pengalaman kerja positif. Sebaliknya, kondisi yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2021).

Temuan empiris juga menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Gowasa (2022), Prabowo et al. (2023), Iqmaulia et al. (2022), Sukirno et al. (2021), dan Salhuteru et al. (2025) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Utami et al. (2023) dan Oktafianingsih dan Suharini (2024) memperkuat temuan tersebut. Namun, skripsi ini juga mencatat adanya penelitian yang memperoleh hasil tidak signifikan pada konteks tertentu, sehingga hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja tetap perlu diuji secara kontekstual.

Berdasarkan fenomena empiris dan perbedaan temuan penelitian terdahulu, penelitian

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai di SMAN 1 Pringgasela. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian simultan faktor internal dan eksternal dalam konteks organisasi pendidikan tingkat menengah di Kabupaten Lombok Timur, sekaligus memberikan dasar praktis bagi sekolah untuk memprioritaskan intervensi pengelolaan sumber daya manusia.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan dan tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja (Hasibuan, 2019). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui lima indikator: menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kelima indikator tersebut merepresentasikan evaluasi afektif dan perilaku guru serta pegawai terhadap pengalaman kerja mereka.

Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional memungkinkan individu mengenali emosi, mengendalikan impuls, mempertahankan motivasi, memahami orang lain, dan membangun interaksi sosial yang produktif (Goleman, 1998). Dalam lingkungan sekolah, kemampuan tersebut dapat membantu guru dan pegawai menghadapi tekanan, mengelola konflik, dan menjaga hubungan kerja. Penelitian Iqmaulia et al. (2022), Saputro (2021), Sukirno et al. (2021), Irsyada et al. (2021), serta Huda et al. (2023) memberikan dukungan empiris terhadap hubungan positif kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SMAN 1 Pringgasela.

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

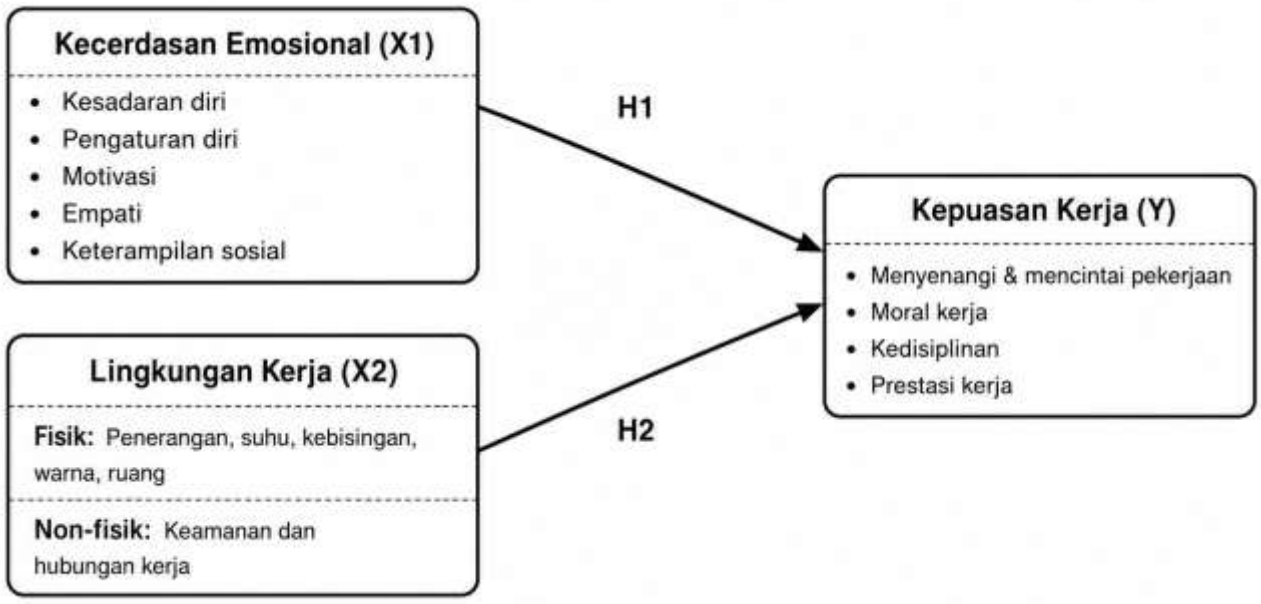
Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang menyertai pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan yang memadai memungkinkan individu bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja juga membentuk pengalaman sosial melalui hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Temuan Gowasa (2022), Prabowo et al. (2023), Iqmaulia et al. (2022), Sukirno et al. (2021), Salhuteru et al. (2025), Utami et al.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

(2023), dan Oktafianingsih dan Suharini (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik cenderung diikuti oleh kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis kedua adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SMAN 1 Pringgasela.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian dilaksanakan di SMAN 1 Pringgasela, Kabupaten Lombok Timur. Populasi terdiri dari seluruh guru dan pegawai tahun ajaran 2024/2025 sebanyak 69 orang, yang meliputi 55 guru dan 14 pegawai. Karena seluruh populasi dijadikan responden, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (Sugiyono, 2022).

Data utama dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin. Dokumentasi dan wawancara digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat konteks penelitian. Kecerdasan emosional diukur melalui 15 item berdasarkan lima dimensi Goleman (1998), lingkungan kerja diukur melalui 21 item yang merepresentasikan aspek fisik dan nonfisik

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

menurut Sedarmayanti (2020), sedangkan kepuasan kerja diukur melalui 15 item berdasarkan indikator Hasibuan (2019).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator utama	Jumlah item	Rujukan
Kecerdasan Emosional (X1)	Kesadaran diri; pengaturan diri; motivasi; empati; keterampilan sosial	15	Goleman (1998)
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan; suhu udara; suara bising; warna; ruang gerak; keamanan; hubungan kerja	21	Sedarmayanti (2020)
Kepuasan Kerja (Y)	Menyenangi pekerjaan; mencintai pekerjaan; moral kerja; kedisiplinan; prestasi kerja	15	Hasibuan (2019)

Sumber: Instrumen penelitian, 2026

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan seluruh item dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel 0,2335. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + e$. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model, uji t untuk menilai pengaruh parsial, serta Adjusted R^2 untuk melihat kemampuan model menjelaskan variasi kepuasan kerja (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Seluruh 69 guru dan pegawai berpartisipasi sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, 39 responden (56,52%) adalah laki-laki dan 30 responden (43,48%) perempuan. Kelompok usia

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

terbesar berada pada rentang 41-50 tahun sebanyak 39 orang (56,52%). Berdasarkan masa kerja, kelompok terbesar telah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 25 orang (36,23%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang.

Tabel 2. Profil Responden

Karakteristik	Kategori	n / %
Jenis kelamin	Laki-laki	39 / 56,52%
	Perempuan	30 / 43,48%
Usia	29-40 tahun	27 / 39,13%
	41-50 tahun	39 / 56,52%
	>50 tahun	3 / 4,35%
Masa kerja	<5 tahun	10 / 14,49%
	5-10 tahun	21 / 30,43%
	11-20 tahun	25 / 36,23%
	>21 tahun	13 / 18,84%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Deskripsi Variabel dan Kualitas Instrumen

Penilaian responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara umum berada pada kategori puas. Indikator moral kerja memiliki rata-rata 4,12 dan menjadi salah satu aspek yang paling kuat, sedangkan prestasi kerja memiliki rata-rata 4,00. Kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi; kesadaran diri merupakan indikator yang menonjol dengan rata-rata 4,06, sedangkan keterampilan sosial relatif paling rendah dengan rata-rata 3,92. Lingkungan kerja berada pada kategori baik. Hubungan antara atasan, guru, dan pegawai dinilai positif, sedangkan pengawasan keamanan menjadi salah satu aspek yang masih dapat ditingkatkan.

Tabel 3. Ringkasan Reliabilitas dan Deskripsi Variabel

Variabel	Indikator ringkas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan	5 dimensi; kategori	0,736	Reliabel

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Variabel	Indikator ringkas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Emosional	tinggi		
Lingkungan Kerja	7 dimensi; kategori baik	0,843	Reliabel
Kepuasan Kerja	5 dimensi; kategori puas	0,825	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji Asumsi Klasik dan Kelayakan Model

Residual model berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dengan Asymp. Sig. sebesar 0,200 (>0,05). Nilai tolerance untuk kedua variabel independen sebesar 0,446 dan VIF sebesar 2,241, sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Hasil scatterplot menunjukkan penyebaran residual yang tidak membentuk pola tertentu, sehingga model dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Uji F menghasilkan nilai 51,657 dengan $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan.

Tabel 4. Ringkasan Uji Asumsi dan Kelayakan Model

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	K-S Sig. = 0,200	Residual normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,446; VIF = 2,241	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot tanpa pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji F	F = 51,657; p < 0,001	Model layak
Koefisien determinasi	R^2 = 0,610; Adjusted R^2 = 0,598	59,8% variasi Y dijelaskan model

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 21, 2026

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 0,448 + 0,290X1 + 0,590X2 + e. Kedua koefisien regresi bernilai positif. Nilai beta terstandarisasi kecerdasan emosional sebesar 0,264, sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,564, sehingga lingkungan kerja merupakan prediktor yang lebih dominan dalam model.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 5. Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	B	Beta	t	p-value	Keputusan
H1	Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja	0,290	0,264	2,298	0,025	Diterima
H2	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,590	0,564	4,903	<0,001	Diterima

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 21, 2026

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (b = 0,290; t = 2,298; p = 0,025). Artinya, semakin baik kemampuan guru dan pegawai dalam mengenali, mengendalikan, dan mengarahkan emosi, semakin tinggi kecenderungan mereka merasakan kepuasan terhadap pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan kerangka Goleman (1998), yang menempatkan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial sebagai kemampuan yang membantu individu mengelola tuntutan interpersonal dan emosional.

Pada konteks SMAN 1 Pringgasela, hasil deskriptif menunjukkan kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi. Kesadaran diri termasuk aspek yang relatif kuat, sedangkan keterampilan sosial memiliki rata-rata lebih rendah dibanding dimensi lain. Hal ini memberi makna bahwa kepuasan kerja dapat diperkuat tidak hanya melalui kemampuan personal mengelola emosi, tetapi juga melalui pengembangan keterampilan komunikasi, kepercayaan diri dalam diskusi, keterbukaan menerima kritik, dan kemampuan berinteraksi dengan orang baru.

Temuan ini konsisten dengan Iqmaulia et al. (2022), Saputro (2021), Sukirno et al. (2021), dan Irsyada et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Huda et al. (2023), Rahmadiyanti dan Kuswinarno (2024), serta Susanto et al. (2024) juga memberikan dukungan empiris pada konteks organisasi dan institusi

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian memperkuat posisi kecerdasan emosional sebagai sumber daya psikologis yang relevan untuk mendukung pengalaman kerja positif di sekolah.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (b = 0,590; t = 4,903; p < 0,001). Nilai beta terstandarisasi sebesar 0,564, lebih tinggi dibanding kecerdasan emosional, menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam model. Temuan ini sesuai dengan Sedarmayanti (2020), yang menekankan bahwa kondisi kerja fisik dan nonfisik yang aman, nyaman, dan mendukung memungkinkan individu melaksanakan aktivitas secara optimal.

Secara deskriptif, responden menilai lingkungan kerja di SMAN 1 Pringgasela berada pada kategori baik. Kondisi kebisingan yang relatif rendah, ruang gerak yang memadai, serta hubungan antara atasan, guru, dan pegawai menjadi kekuatan lingkungan kerja. Di sisi lain, pengawasan keamanan masih memperoleh skor yang relatif lebih rendah dan dapat menjadi area perbaikan. Implikasinya, sekolah perlu mempertahankan kualitas hubungan kerja sekaligus memastikan aspek fisik seperti penerangan, suhu, keamanan, dan fasilitas pendukung tetap memadai.

Hasil penelitian konsisten dengan Gowasa (2022), Prabowo et al. (2023), Iqmaulia et al. (2022), Sukirno et al. (2021), dan Salhuteru et al. (2025) yang menemukan kontribusi positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga selaras dengan Utami et al. (2023) serta Oktafianingsih dan Suharini (2024). Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan instrumen manajerial yang relatif langsung dapat dikelola sekolah untuk memperkuat kepuasan kerja guru dan pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai di SMAN 1 Pringgasela. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta menjadi variabel yang lebih dominan berdasarkan beta terstandarisasi. Model menjelaskan 59,8% variasi kepuasan kerja, sehingga kedua faktor memiliki peran substantif dalam menjelaskan pengalaman kerja guru dan pegawai.

Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja pada

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

organisasi pendidikan terbentuk melalui kombinasi sumber daya personal dan kondisi kontekstual. Kecerdasan emosional membantu individu mengelola reaksi dan hubungan interpersonal, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi fisik dan sosial yang membentuk kenyamanan kerja. Secara praktis, SMAN 1 Pringgasela dapat memprioritaskan pengembangan keterampilan sosial, komunikasi, dan pengelolaan emosi, sekaligus mempertahankan hubungan kerja harmonis serta meningkatkan pengawasan keamanan dan kualitas fasilitas fisik.

Penelitian terbatas pada satu organisasi pendidikan dengan 69 responden dan dua prediktor utama. Penelitian selanjutnya dapat memperluas lokasi, menggunakan desain longitudinal, serta memasukkan faktor lain seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, atau beban kerja. Penggunaan SEM atau PLS juga dapat dipertimbangkan untuk menguji hubungan yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa.

Bar-On, R. (2011). Model Bar-On tentang kecerdasan emosional-sosial (ESI). Psikothema, 18(1), 13-25.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (1998). Bekerja dengan Kecerdasan Emosional. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D. (2018). Kecerdasan Emosional: Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Gowasa, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai SAMSAT Telukdalam. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(1), 15-28.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Huda, N., Munir, A., & Fattah, A. (2023). Hubungan positif kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Jurnal Organisasi Perilaku, 4(1), 22-35.

Iqmaulia, R., Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Jakarta Timur. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 145-158.

Irsyada, M., Musadieq, M. A., & Mukuru, A. J. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis, 8(1),

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

77-90.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). Kecerdasan emosional: Teori, temuan, dan implikasi. Emotion Review, 8(4), 290-300.

Oktafianingsih, E., & Suharini, E. (2024). Kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 12(1), 55-70.

Prabowo, A., Haryono, S., & Kusuma, W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Waskita Toll Road. Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik, 10(1), 33-48.

Rahmadiyanti, S., & Kuswinarno. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di institusi pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan, 6(2), 90-105.

Salhuteru, A. C., Tjiptono, F., & Chandra, G. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 5(2), 110-124.

Saputro, H. (2021). Pengaruh iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMK se-Kota Tanjungpinang. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 6(1), 45-59.

Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukirno, S., Hartono, T., & Mulyani, S. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, 23(2), 150-165.

Susanto, H., Ahmad, N., & Lestari, S. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1), 1200-1215.

Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.

Utami, S., Pratama, R., & Handayani, T. (2023). Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Manajemen Kreatif, 1(2), 77-89.

Wibowo. (2022). Kinerja Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.