

Pengaruh Program Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Fathan Anak Samudra

Patrisius Kabur, Hartini, Riski Aprilianti Baharuddin

Universitas Patompo

Email : patris29091999@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan sehingga perlu didukung melalui program pengembangan sumber daya manusia, salah satunya Program Pelatihan Kecerdasan Emosional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Program Pelatihan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Fathan Anak Samudra. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 30 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pelatihan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Koefisien determinasi sebesar 28,7% menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Program Pelatihan Kecerdasan Emosional, sedangkan 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, Program Pelatihan Kecerdasan Emosional berkontribusi positif dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan di PT Fathan Anak Samudra.

Kata kunci : Program Pelatihan Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Keberadaan SDM yang memiliki kompetensi tinggi berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi sekaligus menciptakan inovasi yang mampu memperkuat daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung dinamis. Pada berbagai sektor industri, khususnya yang mengandalkan kekuatan sistem logistik, tenaga kerja yang kompeten menjadi elemen mendasar untuk menjaga efektivitas dan keandalan pelaksanaan operasional.

Pada tahun 2025, pertumbuhan ekonomi Indonesia diproyeksikan berada pada kisaran 5,0%–5,4%, menunjukkan optimisme terhadap keberlanjutan pemulihan ekonomi nasional. Capaian tersebut didukung oleh peningkatan konsumsi domestik, investasi, serta aktivitas sektor industri dan perdagangan (Badan Pusat Statistik, 2024). Seiring dengan pertumbuhan tersebut, kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten dan produktif juga semakin meningkat, terutama pada sektor logistik yang berperan penting dalam mendukung kelancaran distribusi barang dan aktivitas perdagangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pengembangan, termasuk Program Pelatihan Kecerdasan Emosional, agar mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan daya saing perusahaan di tengah pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang.

Secara umum dalam industri logistik maritim, termasuk transportasi batu bara melalui laut, perusahaan seperti PT Fathan Anak Samudra beroperasi di persimpangan antara manajemen organisasi dan logistik skala besar. Sektor maritim memainkan peran penting dalam operasi ekspor batu bara Indonesia, dengan proses pengiriman yang efisien menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing domestik dan internasional. Indonesia, sebagai salah satu eksportir batu bara terkemuka di dunia, sangat bergantung pada transportasi laut untuk memenuhi kebutuhan energi secara global. Dalam konteks ini, operasi PT Fathan Anak Samudra menekankan pentingnya integrasi manajemen tenaga kerja yang efektif dengan presisi logistik yang diperlukan untuk pengangkutan komoditas dalam jumlah besar.

Faktor-faktor utama, khususnya kepuasan kerja karyawan, semakin diakui sebagai elemen kritis yang memengaruhi tingkat produktivitas serta keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang optimal ditunjukkan melalui pandangan konstruktif pegawai terhadap kondisi tempat kerja, tersedianya apresiasi yang sepadan atas hasil kerja yang telah diberikan, serta terpenuhinya aspek kesejahteraan oleh perusahaan. Kondisi tersebut juga tergambar dari kesungguhan pegawai dalam menjaga mutu hasil kerja, kemauan untuk memenuhi sasaran yang

telah ditentukan, dan kemampuan mempertahankan performa secara konsisten sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan secara berkesinambungan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan, khususnya pada sektor logistik dan maritim, dapat diupayakan melalui pelaksanaan Program Pelatihan Kecerdasan Emosional yang dirancang secara sistematis dengan tujuan yang jelas, materi yang relevan, metode pembelajaran yang efektif, instruktur yang kompeten, serta partisipasi aktif peserta. Program tersebut diharapkan mampu membantu karyawan mengelola emosi secara lebih baik sehingga mendukung terciptanya kepuasan kerja. Hal ini menjadi penting bagi PT Fathan Anak Samudra yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam mendukung layanan transportasi batu bara secara konsisten, aman, dan andal. Namun, perusahaan masih menghadapi permasalahan tingginya tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, berikut disajikan data turnover karyawan PT Fathan Anak Samudra berdasarkan hasil identifikasi awal penulis.

Tabel 1. Data turnover karyawan PT Fathan Anak Samudra tahun 2025

Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar 2025	Karyawan Masuk 2025	Persentase Turnover	Rata-rata Masa Kerja (Tahun)	Keterangan Fenomena
Operator Lapangan	14	5	2	36%	1,4	Beban kerja tinggi, konflik antar shift
Admin Operasional	4	1	1	25%	2,1	Kurang pengakuan & apresiasi
Supervisor Lapangan	3	1	0	33%	2,6	Tekanan target tinggi
HR & General Affairs	3	0	0	0%	3,4	Stabil, mayoritas senior
Logistic & Planning	3	1	0	33%	2,0	Hubungan kerja kurang harmonis
Driver & Support	3	1	1	33%	1,2	Jam kerja panjang

Total	30	9	4	30%	2,1	
--------------	-----------	----------	----------	------------	------------	--

Sumber: PT Fathan Anak Samudra tahun 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa proporsi karyawan yang keluar dari PT Fathan Anak Samudra berada pada tingkat yang cukup tinggi, yakni sebesar 30 persen dari total 30 orang karyawan yang tercatat pada awal tahun. Persentase turnover tertinggi terjadi pada jabatan Operator Lapangan dan Driver & Support, masing-masing sebesar 36 persen dan 33 persen. Karakteristik kedua posisi tersebut ditandai oleh tuntutan pekerjaan yang berat, seperti aktivitas fisik yang intensif, durasi kerja yang panjang, serta penerapan sistem kerja bergilir yang berpotensi memicu kelelahan maupun munculnya konflik di lingkungan kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan pengembangan terkini *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2020), yang menjelaskan bahwa semakin besar tuntutan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan, termasuk tekanan fisik dan tingginya intensitas waktu kerja, tanpa dukungan sumber daya organisasi yang memadai, maka peluang terjadinya kelelahan kerja (*burnout*) akan meningkat dan pada akhirnya memperkuat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selain itu, jabatan Admin Operasional, Supervisor Lapangan, serta Logistic & Planning juga memperlihatkan tingkat turnover yang relatif tinggi. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan rendahnya apresiasi terhadap kinerja, tingginya tekanan dalam memenuhi target kerja, serta kurang harmonisnya hubungan antardivisi. Sebaliknya, unit HR & General Affairs menjadi satu-satunya bagian yang tidak mengalami turnover karena sebagian besar diisi oleh karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu lebih lama, memiliki pengalaman yang lebih matang, serta menunjukkan tingkat komitmen terhadap organisasi yang lebih kuat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan operasional, efektivitas komunikasi internal, serta kualitas pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau memilih mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa meningkatnya persaingan dalam industri pengangkutan batu bara menuntut perusahaan menerapkan program pelatihan kecerdasan emosional yang dilaksanakan secara efektif. Program pelatihan yang dirancang dengan tujuan yang jelas, materi yang relevan, metode pembelajaran yang sesuai, instruktur yang kompeten, serta partisipasi peserta yang aktif diharapkan mampu meningkatkan kualitas hubungan kerja, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif sejauh mana pelaksanaan program pelatihan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Fathan Anak Samudra. Melalui pengungkapan berbagai faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya kepuasan kerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam menyusun program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Pada akhirnya, upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu mempertahankan kinerja secara berkelanjutan demi mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh program pelatihan kecerdasan emosional sebagai variabel independen (X) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) di PT Fathan Anak Samudra. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh program pelatihan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik sesuai dengan kebutuhan penelitian disebut sebagai populasi dan menjadi sumber utama dalam proses pengumpulan data (Sugiyono, 2024). Berdasarkan konsep tersebut, penelitian ini menetapkan seluruh karyawan PT Fathan Anak Samudra sebagai populasi penelitian dengan jumlah sebanyak 30 orang.

Sugiyono (2024) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi dalam suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian diikutsertakan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yakni 30 orang karyawan.

Teknik analisis data

Teknik analisis data adalah rangkaian proses yang dilakukan untuk mengolah data hasil penelitian sehingga informasi yang diperoleh dapat dimaknai secara tepat dan digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data dilaksanakan melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Uji Instrumen

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai sekaligus mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Bentuk umum persamaan regresi linear sederhana dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + bX$$

Keterangan:

X dan Y: Variabel X dan Y

a : Konstanta

b : Koefisien

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pelatihan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Fathan Anak Samudra. Hasil uji regresi menunjukkan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,291 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($<0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan Program Pelatihan Kecerdasan Emosional, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan *Contemporary Emotional Intelligence Framework* yang dikemukakan oleh Mayer, Caruso, dan Salovey (2016). Teori ini menjelaskan bahwa kemampuan emosional individu bukan hanya merupakan karakteristik bawaan, tetapi dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran dan pelatihan yang terencana. Dalam penelitian ini, Program Pelatihan Kecerdasan Emosional dipandang sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi emosional karyawan melalui tujuan pelatihan yang jelas, materi yang relevan, metode pembelajaran yang tepat, instruktur yang kompeten, serta partisipasi aktif peserta. Dengan pelaksanaan program yang berkualitas, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang membantu mereka menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, responden memberikan penilaian yang positif terhadap seluruh indikator Program Pelatihan Kecerdasan Emosional. Kejelasan tujuan pelatihan membantu peserta memahami kompetensi yang ingin dicapai selama pelatihan. Materi pelatihan dinilai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Metode pelatihan yang digunakan juga dianggap mudah dipahami dan mampu mendorong keterlibatan peserta selama proses pembelajaran. Selain itu, instruktur

dinilai menguasai materi dan mampu menyampaikannya dengan baik, sedangkan peserta menunjukkan partisipasi aktif selama mengikuti seluruh rangkaian pelatihan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan Program Pelatihan Kecerdasan Emosional telah memenuhi aspek-aspek utama yang diperlukan agar proses pembelajaran berlangsung secara efektif.

Selanjutnya, temuan penelitian ini juga didukung oleh *Affective Well-Being Theory* yang dikemukakan oleh Daniels (2019). Teori tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kemampuan emosional yang diperoleh melalui proses pembelajaran akan meningkatkan kesejahteraan psikologis (*affective well-being*). Karyawan yang memiliki kemampuan emosional yang lebih baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, membangun hubungan interpersonal yang positif, dan menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Dalam konteks PT Fathan Anak Samudra, hasil penelitian ini menjadi relevan mengingat karakteristik perusahaan yang bergerak di bidang logistik maritim dengan tingkat tekanan kerja yang relatif tinggi. Aktivitas operasional perusahaan memerlukan koordinasi yang baik antarkaryawan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan situasi, serta komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, pelaksanaan Program Pelatihan Kecerdasan Emosional menjadi salah satu strategi yang dapat membantu perusahaan meningkatkan kompetensi emosional karyawan sehingga mampu mendukung kelancaran operasional dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hartini, Normiyati, dan Aditya Wardhana (2022) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, Chopra (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja serta menyatakan bahwa program pelatihan kecerdasan emosional mampu meningkatkan kecerdasan emosional dan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa pelaksanaan program pelatihan merupakan salah satu sarana yang efektif dalam meningkatkan kemampuan emosional sekaligus kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Darimi, Albafery, dan Idris (2025) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Soliman (2022) juga menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada pengembangan kecerdasan emosional mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Selain itu,

penelitian Afra dkk. (2023) membuktikan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi. Keseluruhan hasil penelitian terdahulu tersebut memperkuat bahwa pelaksanaan Program Pelatihan Kecerdasan Emosional merupakan salah satu upaya yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja karyawan.

Meskipun demikian, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Program Pelatihan Kecerdasan Emosional hanya mampu menjelaskan 28,7% variasi kepuasan kerja, sedangkan 71,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, maupun kesempatan pengembangan karier. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga pelatihan bukan satu-satunya determinan yang memengaruhinya.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Fathan Anak Samudra. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara efektif mampu meningkatkan kompetensi emosional karyawan sehingga mendukung meningkatnya kepuasan kerja, sekaligus memperkuat Contemporary Emotional Intelligence Framework dan Affective Well-Being Theory.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian beserta pembahasan mengenai pengaruh Program Pelatihan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Fathan Anak Samudra, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pelatihan Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh yang positif sekaligus signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Fathan Anak Samudra. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan kecerdasan emosional yang diselenggarakan perusahaan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan terbukti atau diterima.
2. Hasil analisis koefisien determinasi memperlihatkan bahwa variasi Kepuasan Kerja yang dapat diterangkan oleh Program Pelatihan Kecerdasan Emosional mencapai 28,7%. Sementara itu, sebesar 71,3% variasi Kepuasan Kerja dijelaskan oleh berbagai faktor lain yang berada di luar cakupan variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abidin, D., Rizal, I., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3), 924–939.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Afasli, B., Firman, & Netrawati. (2024). Teknik *role playing* pada bimbingan kelompok untuk meningkatkan komunikasi interpersonal siswa: Literatur review. *Guiding World: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(2).
- Afra, I. L., Imran, U. D., & Rahmi. (2023). Pengaruh pelatihan, pendidikan, dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 334–344.
- Amalia, R. F., et al. (2024). *Bunga Rampai Manajemen Stres*. PT Nuansa Fajar Cemerlang.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Ekonomi Indonesia Tahun 2024 Tumbuh 5,03 Persen...* Berita Resmi Statistik No. 24/02/Th. XXVIII, 5 Februari 2025. Badan Pusat Statistik.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1–21.
- Chopra, B. (2022). The role of emotional intelligence in employee performance and job satisfaction: Training, context and organizational implications. *International Journal of Engineering Science & Humanities*, 12(1), 12–27.
- Chowdhury, S. R., Guha, S., & Sanju, N. L. (2024). Artificial intelligence enabled human resource management: A review and future research avenues. *Archives of Business Research*, 12(6), 94–111.
- Darimi, D., Albafery, A., & Idris. (2025). Kecerdasan emosional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 11(3).
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Dewanti, M. C., Rosyanti, D. M., & Khoirotunnisa, F. (2025). The role of green human resource management and green innovation in

enhancing environmental performance. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 9(1), 139–150.

Froese, F. J. (2020). Ready for global success? Strengths and weaknesses of Korean HRM. *Asian Business & Management*, 19, 179–183.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartini, H., Normiyati, N., & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan *self-esteem* serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 150–164.

Leon, R. D. (2023). Employees' reskilling and upskilling for Industry 5.0. *Technology in Society*, 75, 102393.

Ma'arif, N. N., & Zulia, M. (2021). Pengaruh pola asuh orang tua terhadap kecerdasan emosi anak usia dini. *Atthiflah*, 8(1), 30–66.

Maley, J. F. (2024). Operationalising employee capabilities post pandemic crisis. *Review of Managerial Science*, 18(12), 3575–3596.

Malik, A., et al. (2022). Multilevel relational influences on HRM practices. *Asian Business & Management*, 21, 745–779.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). *The Contemporary Emotional Intelligence Framework*. Oxford University Press.

Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia* (Edisi revisi). Ghalia Indonesia.

Noe, R. A. (2016). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Pambudi, P. G., Suharto, S., & Habibie, P. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 7(1), 75–96.

Rachmawaty, Baharuddin, R. A., Faradillah, D., Fiddah, A. I., & Arisah, N. (2023). The influence of motivation on employee performance at PT. Indoglobal Sejahtera Abadi (IGSA) warehouse unit Maros. *Journal of Research in Business and Management*, 11(2), 166–173.

Restu, M. D., & Mulyani, A. S. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Dinamika Publik*, 2(4), 34–46.

- Schindler, P. S. (2022). *Business Research Methods* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Shouraki, M. K., et al. (2024). Digital sustainability for human resource management. *Journal of Management and Sustainability*, 14(1), 105–123.
- Sisca, S., Saragih, L., Simarmata, H. M. P., Sudarso, A., Purba, B., Sudarmanto, E., Sahir, S. H., Rumondang, A., Salim, N. A., & Jamaludin. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Soliman, R. (2022). The relation between emotional intelligence training and job satisfaction: Case study in the United Arab Emirates. *Open Journal of Business and Management*, 10(4), 1834–1852.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Suryaningsih, C., et al. (2024). *Kecerdasan Emosional di Era Digital*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Susanti, N., & Haryani, D. S. (2020). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 57–73.
- Syahrul, S., & Nurhafizah, N. (2022). Analisis pola asuh demokratis.... *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 5506–5518.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2017). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Routledge.
- .