

Faktor - Faktor yang Memengaruhi *Employee Performance* Pada Karyawan PT. XYZ

Rifqi Rahman

Universitas Negeri Surabaya

Email korespondensi: rifqi.22277@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the factors affecting employee performance at PT. XYZ. This study was motivated by the decline in employee performance in 2025 compared to 2024 at PT. XYZ. This study uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires, observations over four months (February-May 2025), and interviews with several employees. The sampling technique used saturated sampling with a total of 55 employee respondents. PT. XYZ. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 4 software. The results of the study show that emotional intelligence has no effect on employee performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on self-efficacy. Emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction. Self-efficacy has no effect on job satisfaction. Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy mediates the effect of emotional intelligence on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of emotional intelligence on employee performance. Self-efficacy does not mediate the effect of emotional intelligence on employee performance.

Keywords: *Emotional Intelligence; Self-Efficacy; Job Satisfaction; Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Era digitalisasi yang terus berkembang telah mendorong pertumbuhan usaha bisnis secara signifikan serta meningkatkan persaingan antar perusahaan, sehingga menuntut setiap organisasi untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mempertahankan dan meningkatkan daya saing (Maliyah & Budiono, 2024). Sumber daya manusia yang kompeten tidak hanya berperan sebagai penggerak operasional, tetapi juga menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan (Nastiti, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja yang baik akan mendorong efektivitas, efisiensi, serta pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Zerlina & Budiono, 2024; Novrianti & Shofiyah, 2024).

Grahandika & Wijayati (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan

tanggung jawab yang menjadi tugasnya sesuai dengan peran yang telah diberikan. Tingkat keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja para karyawannya yang berperan sebagai elemen inti dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki fasilitas, infrastruktur, dan dukungan keuangan yang memadai, kelancaran operasional tetap tidak akan tercapai tanpa keterlibatan sumber daya manusia yang kompeten (Santoso & Oktafien, 2024). Salah satu yang dapat memengaruhi *employee performance* adalah *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* memegang peran penting bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya, karena kemampuan ini membantu mereka mengelola emosi dengan baik, menjaga keseimbangan diri, serta mengantisipasi munculnya stres kerja saat menghadapi tekanan atau beban tugas (Elmario, 2024).

Rahmawaty *et al.* (2021) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan individu dalam mengenali dan memahami emosi diri serta orang lain, mengendalikan emosi, memotivasi diri, dan membangun hubungan sosial yang sehat, yang berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan karena membantu mengelola stres, meningkatkan motivasi, serta memperkuat interaksi kerja (Islam *et al.*, 2022). Penelitian Islam *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, namun berbeda dengan Rahmawati (2022) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan. Selain itu, *emotional intelligence* juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*, karena kemampuan mengelola emosi membuat individu lebih percaya diri dalam menghadapi tekanan kerja Hameli & Ordun (2022), meskipun Mu'affi & Pusvitasari (2024) menemukan hasil yang tidak signifikan. Di sisi lain, *emotional intelligence* juga berpengaruh terhadap *job satisfaction*, di mana kemampuan mengelola emosi membantu karyawan tetap berpikir positif dan tidak mudah stres sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Syahbani *et al.*, 2024). walaupun Hapsah *et al.* (2025) menunjukkan hasil yang berbeda.

Self-efficacy merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi *employee performance*, karena berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Hadi (2023), *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan suatu aktivitas dan mencapai hasil tertentu, sedangkan Utami *et al.*, (2023). menegaskan bahwa konsep ini berperan dalam menentukan bagaimana seseorang bekerja dan mencapai hasil. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi tantangan, berinisiatif, serta konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara *self-efficacy* yang rendah dapat menimbulkan keraguan dan menghambat pencapaian target (Nikmah & Budiono, 2024). Oleh karena itu, tingkat *self-efficacy* yang baik membuat individu lebih tangguh dalam menghadapi kesulitan dan mampu mengatasi hambatan kerja (Novrianti & Shofiyah, 2024). Hal ini didukung oleh penelitian Saleem *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, meskipun Ali & Wardoyo (2021) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Selain dapat berpengaruh terhadap *employee performance*, *Self-efficacy* juga dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi

umumnya menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Keyakinan terhadap kemampuan diri tersebut mendorong mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik serta merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah (Ramadhan & Budiono, 2023). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Ali & Wardoyo, 2021; Ramadhan, 2022). Tetapi berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Kristiyana *et al.* (2023) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menempatkan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian Rosa (2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* terbukti mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan.

Selain *emotional intelligence* dan *self-efficacy*, *employee performance* juga dipengaruhi oleh *job satisfaction*. Menurut Calen *et al.* (2025), *job satisfaction* merupakan perasaan yang mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari aspek tugas, upah, lingkungan kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen, menjaga sikap positif, serta berkontribusi secara maksimal bagi organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Nastiti, 2022). Hal ini didukung oleh Hasanah *et al.* (2024) yang menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, meskipun Rohimah *et al.* (2023) menunjukkan hasil yang berbeda. Selain itu, *job satisfaction* juga berperan sebagai variabel mediasi, di mana Winandar *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *emotional intelligence* dan *employee performance*, sedangkan Abebe & Singh (2023), tidak adanya peran mediasi tersebut. Di sisi lain, Ali & Wardoyo (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* juga dapat memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *employee performance*, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting baik secara langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, objek yang digunakan adalah PT. XYZ, yaitu perusahaan manufaktur yang berkembang dari industri peralatan rumah tangga sederhana menjadi produsen berbagai produk seperti logam, plastik, pipa PVC, elektronik, dan bahan bangunan yang telah dipasarkan hingga ke pasar internasional. Meskipun memiliki komitmen terhadap kualitas dan keberlanjutan melalui inovasi serta jaringan luas, perusahaan masih menghadapi kendala pada kinerja karyawan di beberapa divisi, seperti *invoice checker*, kolektor, plastik, IT, dan HRD. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kinerja karyawan pada tahun 2025 mengalami penurunan dibandingkan 2024, ditandai dengan rendahnya ketelitian, keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif, serta disiplin kerja yang belum optimal, sehingga berdampak pada efektivitas operasional. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan, sehingga peningkatan *employee performance* menjadi hal penting agar perusahaan dapat menjaga produktivitas, efisiensi, dan daya saing di pasa (Maliyah & Budiono, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, masih terdapat karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah sehingga kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama saat

menghadapi target atau beban tambahan, yang berdampak pada keterlambatan dan penurunan kualitas kerja. Selain itu, beberapa karyawan juga mengalami kesulitan dalam mengelola emosi atau *emotional intelligence*, terlihat dari kurangnya kesabaran dan munculnya frustrasi saat menghadapi tekanan kerja. Dari sisi *job satisfaction*, ditemukan adanya ketidakpuasan terkait beban kerja, penghargaan, dan keterlambatan gaji, serta minimnya dukungan pengembangan karyawan yang berdampak pada menurunnya motivasi. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, *emotional intelligence*, dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada karyawan PT. XYZ.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*, serta menguji peran *self-efficacy* dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. XYZ.

Emotional Intelligence

Emotional intelligence merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi baik pada dirinya sendiri maupun orang lain dalam proses interaksi (Rahmawati; 2022; Rahmawaty *et al.*, 2021). Menurut Elmario (2024) kemampuan ini mencakup pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, serta pemanfaatan emosi secara tepat untuk mendukung komunikasi dan hubungan sosial yang harmonis. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik umumnya mampu membangun rasa percaya diri, menjaga motivasi, serta menyesuaikan perilaku secara tepat dalam berbagai situasi, sehingga dapat menunjang kinerja dan efektivitas kerja.

Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Novrianti & Shofiyah.,2024; Viardhillah & Rini., 2023). Keyakinan ini tidak hanya berkaitan dengan rasa percaya diri, tetapi juga mencerminkan bagaimana individu menilai kapasitas dirinya untuk bertindak secara efektif dalam berbagai situasi. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki sikap optimis, tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, mampu mengendalikan diri, serta menjadikan hambatan sebagai peluang untuk berkembang, sehingga berkontribusi positif terhadap keberhasilan kerja dan kesejahteraan psikologis. Indikator *self-efficacy* mencakup beberapa aspek penting, seperti *magnitude/level*, *strength*, dan *generality* yang menggambarkan tingkat, kekuatan, serta cakupan keyakinan individu dalam menghadapi berbagai situasi (Nikmah & Budiono., 2024).

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek di lingkungan kerja (Rohimah *et al.*, 2023; Calen *et al.*, 2025). Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan material seperti gaji, tetapi juga mencakup aspek emosional, seperti kenyamanan, makna pekerjaan, hubungan sosial, serta kesempatan pengembangan diri. Dengan demikian, *job satisfaction* mencerminkan sikap positif atau negatif karyawan terhadap

pekerjaannya yang dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen terhadap organisasi. Indikator *job satisfaction* meliputi berbagai aspek, seperti gaji (*wages*), pekerjaan itu sendiri (*job*), peluang promosi, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja (Hasanah *et al.*, 2024).

Employee Performance

Employee performance merupakan ukuran sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu (Saleem *et al.* 2022; Adiprana & Surya., 2025; Ali & Wardoyo; 2021) Kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas, kemampuan, serta kontribusi individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, *employee performance* menjadi indikator penting untuk menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan perannya sekaligus sebagai dasar evaluasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi.

Indikator *employee performance* mencakup berbagai aspek yang saling melengkapi, seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama Ali & Wardoyo (2021). Secara keseluruhan, indikator-indikator tersebut menekankan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, tepat waktu, dan sesuai standar, serta menunjukkan sikap profesional melalui kerja sama, inovasi, dan tanggung jawab dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

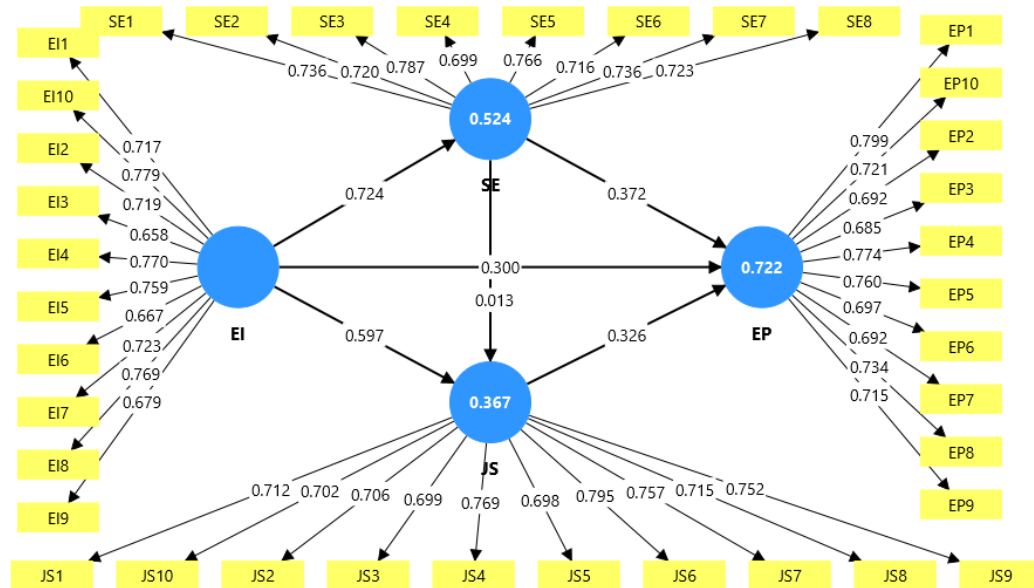
Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk meneliti terhadap populasi maupun sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden penelitian dan data sekunder yang diperoleh dari artikel penelitian terdahulu. Peneliti menggunakan skala Likert dengan nilai 1 sampai 5 untuk mengukur jawaban responden terhadap variabel penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada divisi *invoice checker*, kolektor, plastik, HRD, dan IT di PT. XYZ yang bergerak di bidang manufaktur sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Validitas (*Outer Model*)

Berdasarkan gambar output PLS, dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* setiap indikator ditunjukkan pada angka yang berada di atas garis panah antara variabel dan indikator. Selain itu, nilai koefisien jalur (*path coefficients*) juga dapat dilihat pada angka

yang terletak di atas garis panah antar variabel. Dalam penelitian ini, variabel eksogen adalah *employee performance* dan variabel endogen adalah *self-efficacy*, *job satisfaction*, dan *employee performance*.



Gambar 1. Uji Measurement PLS Algorithm Model

Sumber: Output SmartPLS 4 (Data Diolah Penulis, 2026)

Hasil estimasi pada tabel *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas yang baik, karena nilai *outer loading* berada pada rentang $\geq 0,50 - 0,70$. Dengan terpenuhinya uji validitas melalui *outer loading*, maka model pengukuran dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Selanjutnya, model pengukuran dievaluasi menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang menunjukkan besarnya varians indikator yang mampu dijelaskan oleh variabel laten. Pengujian menggunakan AVE bersifat lebih ketat dibandingkan dengan *composite reliability*, dengan nilai minimum yang direkomendasikan sebesar 0,50. Berdasarkan hasil pengujian AVE, seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas yang baik dan layak untuk diuji lebih lanjut.

Hasil uji reliabilitas konstruk yang diukur menggunakan nilai *composite reliability* menunjukkan bahwa suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai di atas 0,70, yang berarti indikatornya konsisten dalam mengukur variabel laten. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh konstruk dalam penelitian ini, yaitu *emotional intelligence*, *self-efficacy*, *job satisfaction*, dan *employee performance*, memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

3.2. Hasil Uji Validitas (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel, termasuk nilai signifikansi dan *R-square* dalam model penelitian. Setelah hubungan yang signifikan antar variabel diketahui, maka dapat ditarik kesimpulan terhadap hipotesis yang berkaitan dengan *employee performance*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *resampling bootstrap*.

Tabel 1. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Employee Performance</i>	0,722	0,706
<i>Job Satisfaction</i>	0,367	0,343
<i>Self-Efficacy</i>	0,524	0,515

Sumber: Output SmartPLS 4 (Data Diolah Penulis, 2026)

Berdasarkan tabel tersebut, variabel *employee performance* memiliki nilai *R-square adjusted* sebesar 0,706 yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 70,6% variasi kinerja karyawan (kategori sedang), sedangkan 29,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya, variabel *self-efficacy* memiliki nilai *R-square adjusted* sebesar 0,515 (kategori sedang), yang berarti *emotional intelligence* mampu menjelaskan 51,5% variasinya, sementara 48,5% dipengaruhi faktor lain. Sementara itu, variabel *job satisfaction* memiliki nilai *R-square adjusted* sebesar 0,343 (kategori rendah), yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *self-efficacy* hanya mampu menjelaskan 34,3% variasi kepuasan kerja, sedangkan 65,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3.2.1 Pengaruh Langsung

Tabel 2. Hasil *Path Coefficients*

Hubungan antar Variabel	<i>Original sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan	Kesimpulan
<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Employee Performance</i>	0,300	1,800	0,072	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Self-Efficacy</i>	0,724	9,470	0,000	≥ 1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,597	3,096	0,002	≥ 1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,013	0,065	0,948	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Employee Performance</i>	0,372	2,765	0,006	≥ 1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Performance</i>	0,326	3,016	0,003		Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa tidak semua hubungan antarvariabel berpengaruh signifikan. *Emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* sehingga H1 ditolak, namun berpengaruh signifikan positif terhadap *self-efficacy* dan *job satisfaction* sehingga H2 dan H3 diterima. Selanjutnya, *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* sehingga H4 ditolak, tetapi berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* sehingga H5 diterima. Selain itu, *job satisfaction* juga terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* sehingga H6 diterima. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *employee performance* lebih dipengaruhi secara langsung oleh *self-efficacy* dan *job satisfaction*, sementara *emotional intelligence* berperan secara tidak langsung melalui kedua variabel tersebut.

3.2.2 Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3. Hasil *Indirect Effects*

Hubungan antar Variabel	<i>Original sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P - Value</i>	Keterangan	Kesimpulan
<i>Emotional Intelligence → Self-Efficacy → Employee Performance</i>	0,269	2,415	0,016	$\geq 1,96$ (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
<i>Emotional Intelligence → Job Satisfaction → Employee Performance</i>	0,195	2,553	0,011	$\geq 1,96$ (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
<i>Self-Efficacy → Job Satisfaction → Employee Performance</i>	0,004	0,059	0,953	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa *self-efficacy* dan *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tertentu. *Emotional intelligence* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *self-efficacy* sehingga H7 diterima, serta melalui *job satisfaction* sehingga H8 juga diterima. Namun, *job satisfaction* tidak mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance* sehingga H9 ditolak. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *employee performance* melalui peningkatan *self-efficacy* dan *job satisfaction*, sementara hubungan antara *self-efficacy* dan *employee performance* tidak melalui peran mediasi *job satisfaction*.

3.3. Pembahasan

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* Pada Karyawan PT. XYZ

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, dengan nilai t-statistics 1,800 dan p-value 0,072, sehingga H1 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2022) serta Aulia & Liana (2026) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional bukan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, berdasarkan analisis deskriptif, seluruh indikator *emotional intelligence* seperti pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan yang baik dalam mengenali dan mengelola emosi di lingkungan kerja.

Namun, tingginya *emotional intelligence* tersebut tidak secara langsung berdampak pada peningkatan *employee performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan mengelola emosi lebih berperan dalam menjaga stabilitas psikologis saat bekerja, bukan sebagai faktor utama yang meningkatkan hasil kerja. Kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh aspek yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti ketelitian, kecepatan, kedisiplinan, dan inisiatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengombinasikan pengembangan *emotional intelligence* dengan peningkatan keterampilan teknis dan sistem kerja yang terstruktur agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Self-Efficacy* Pada Karyawan PT. XYZ

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap *self-efficacy*, dengan nilai t-statistics 9,470 dan p-value 0,000, sehingga H2 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hameli & Ordun (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam mengelola dan memahami emosi dapat meningkatkan keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara di PT. XYZ, sebagian besar karyawan telah memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik, ditunjukkan dengan kemampuan beradaptasi terhadap tekanan kerja, tetap tenang dalam menghadapi masalah, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi seperti mengendalikan stres, menjaga kestabilan perasaan, dan memahami situasi kerja berperan penting dalam memperkuat *self-efficacy*. Karyawan yang mampu mengontrol emosinya cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini terlihat pada divisi *invoice checker*, di mana karyawan tetap mampu bekerja secara tenang dan terarah meskipun menghadapi beban kerja tinggi menjelang *deadline*, sehingga keyakinan terhadap kemampuan diri semakin meningkat dan mendukung penyelesaian tugas secara optimal.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT. XYZ

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*, dengan nilai t-statistics 3,096 dan p-value 0,002, sehingga H3 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Syahbani *et al.* (2024) serta Winandar *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan mengelola dan memahami emosi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan mampu merespons tekanan kerja secara lebih adaptif. Di PT. XYZ, karyawan terlihat mampu menjaga sikap profesional, mengendalikan emosi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong munculnya rasa nyaman dan keterikatan terhadap pekerjaan.

Kemampuan dalam mengelola emosi juga membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap berbagai kondisi kerja, termasuk situasi yang kurang ideal seperti keterlambatan pembayaran gaji. Karyawan dengan *emotional intelligence* yang baik cenderung merespons secara lebih bijak, seperti melakukan komunikasi terbuka dengan pihak manajemen tanpa menimbulkan konflik, sehingga hubungan kerja tetap harmonis. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan emosi tidak hanya berperan dalam menjaga hubungan interpersonal, tetapi juga membantu mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *job satisfaction* karyawan.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT. XYZ

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, dengan nilai t-statistics 0,065 dan p-value 0,948, sehingga H4 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kristiyana *et al.* (2023) dan Putri & Frianto (2022) yang menyatakan bahwa keyakinan diri karyawan tidak selalu berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, hal tersebut belum tentu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja yang mereka jalani.

Kondisi ini dapat dijelaskan dari karakteristik pekerjaan di PT. XYZ yang cenderung bersifat rutin dan administratif, sehingga meskipun karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik, pekerjaan tersebut tidak selalu memberikan tantangan atau variasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Contohnya pada divisi *invoice checker*, karyawan memiliki keyakinan tinggi dalam menjalankan tugas pemeriksaan dokumen, namun aktivitas yang berulang membuat pekerjaan terasa monoton. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak hanya dipengaruhi oleh *self-efficacy*, tetapi juga oleh faktor lain seperti variasi pekerjaan, peluang pengembangan, serta kondisi kerja secara keseluruhan.

Perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan *self-efficacy* karyawan, tetapi juga memperhatikan faktor lain yang dapat meningkatkan *job satisfaction*, seperti variasi pekerjaan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang suportif. PT. XYZ dapat mempertimbangkan penerapan *job enrichment* atau rotasi kerja untuk

mengurangi kejenuhan akibat pekerjaan yang bersifat rutin. Di sisi lain, karena *self-efficacy* terbukti berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan perlu terus mengembangkan keyakinan diri karyawan melalui pelatihan, *coaching*, dan pemberian *feedback* yang konstruktif. Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat tetap optimal tanpa mengabaikan aspek kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Performance* Pada Karyawan PT. XYZ

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*, dengan nilai t-statistics 2,765 dan p-value 0,006, sehingga H5 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Novrianti & Shofiyah (2024) serta Viardhillah & Rini (2023) yang menyatakan bahwa keyakinan diri karyawan mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Di PT. XYZ, karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja, serta berani mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja.

Kondisi ini terlihat jelas pada divisi plastik yang berperan dalam kegiatan pemasaran, di mana karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri dalam mempromosikan produk dan berinteraksi dengan pelanggan sehingga mampu mencapai target penjualan. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan *self-efficacy* melalui pelatihan, *coaching*, dan pemberian *feedback* yang konstruktif.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* Pada Karyawan PT. XYZ

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*, dengan nilai t-statistics 3,016 dan p-value 0,003, sehingga H6 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adiprana & Surya (2025) serta Calen *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin optimal pula kinerja karyawan. Di PT. XYZ, peningkatan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan seperti pemberian pelatihan, kejelasan pembagian tugas, dukungan atasan, serta perbaikan sistem pembayaran gaji telah memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan rasa dihargai, sehingga mendorong karyawan bekerja lebih maksimal dan bertanggung jawab.

Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan karena belum seluruh karyawan merasakan kepuasan kerja secara optimal. Hal ini terlihat dari adanya respon netral terkait peluang promosi, fasilitas kerja, serta kesempatan pengembangan yang belum merata. Selain itu, praktik promosi jabatan yang belum sepenuhnya berbasis kinerja dan masih dipengaruhi masa kerja maupun kedekatan dengan atasan juga menjadi faktor yang memengaruhi persepsi kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan keadilan dalam sistem promosi, memperluas program

pelatihan, serta memastikan pemerataan kesejahteraan agar *job satisfaction* karyawan semakin meningkat dan berdampak lebih optimal terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* melalui *Self-Efficacy* Pada Karyawan PT. XYZ

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *self-efficacy* sebagai variabel mediasi, sehingga H7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam menyalurkan pengaruh *emotional intelligence* secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosa (2019) yang menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik serta memiliki keyakinan diri yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dari segi produktivitas, ketahanan kerja, maupun kualitas hasil pekerjaan.

Dalam konteks PT. XYZ, karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang baik mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja, sehingga tidak mudah panik dan tetap fokus dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan ini kemudian mendorong terbentuknya *self-efficacy*, yaitu keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun menghadapi berbagai kendala. Hal ini terlihat pada divisi kolektor, di mana karyawan tetap bersikap profesional saat menghadapi pelanggan yang sulit atau menunda pembayaran. Dengan kemampuan mengelola emosi tersebut, karyawan menjadi lebih percaya diri dalam berkomunikasi, mencari solusi, serta tetap berusaha mencapai target kerja. Oleh karena itu, *emotional intelligence* tidak hanya berperan secara langsung dalam perilaku kerja, tetapi juga memperkuat *self-efficacy* yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan *employee performance* karyawan di PT. XYZ.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT. XYZ

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, sehingga H8 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berperan dalam menyalurkan pengaruh *emotional intelligence* secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Winandar *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat memperkuat modal psikologis berupa kepuasan kerja, yang kemudian mendorong sikap kerja positif seperti optimisme, tanggung jawab, dan ketahanan dalam menghadapi tekanan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks PT. XYZ, karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang baik mampu mengelola emosi, menjaga hubungan kerja, serta tetap profesional dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Kemampuan tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan

komitmen dalam menyelesaikan tugas. Hal ini terlihat pada divisi IT, di mana karyawan tetap tenang saat menghadapi gangguan sistem dan keluhan dari divisi lain, sehingga mampu berkomunikasi dengan baik dan menemukan solusi secara efektif. Kondisi tersebut menumbuhkan *job satisfaction* yang kemudian mendorong peningkatan *employee performance*, sehingga *emotional intelligence* terbukti berperan tidak langsung melalui kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT. XYZ

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak mampu menyalurkan pengaruh *self-efficacy* secara tidak langsung. Temuan ini berbeda dengan penelitian Ali & Wardoyo (2021), yang kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi dan sistem kerja. Di PT. XYZ, keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selalu diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja, karena faktor seperti beban kerja, tekanan target, dan kebijakan perusahaan lebih berorientasi pada pencapaian hasil dibandingkan kenyamanan kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* lebih berperan secara langsung dalam mendorong *employee performance*, tanpa harus melalui *job satisfaction*. Karyawan tetap mampu bekerja secara optimal karena memiliki rasa tanggung jawab dan keyakinan terhadap kemampuannya, meskipun tingkat kepuasan kerja belum tentu tinggi. Hal ini terlihat pada divisi plastik, di mana karyawan yang percaya diri mampu mencapai target penjualan, namun belum tentu merasa puas karena tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan *self-efficacy* melalui pelatihan dan dukungan kerja, serta tetap mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee performance*, sehingga tinggi rendahnya kecerdasan emosional karyawan tidak secara langsung menentukan kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, *emotional intelligence* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* dan *job satisfaction*, yang menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengelola emosi mampu meningkatkan keyakinan diri serta kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan diri karyawan tidak selalu diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja. Meskipun demikian, *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, begitu pula dengan *job satisfaction* yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *employee performance*, sehingga keduanya berperan sebagai mekanisme tidak langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila diikuti dengan peningkatan keyakinan diri dan kepuasan kerja karyawan. Namun, *job satisfaction* tidak mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance*, yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* lebih berperan secara langsung dalam mendorong kinerja tanpa harus melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di PT. XYZ dapat dilakukan melalui penguatan *self-efficacy* dan *job satisfaction*, serta pengembangan *emotional intelligence* sebagai faktor pendukung yang memperkuat kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan mengoptimalkan *emotional intelligence*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction* karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan *soft skill* dan kompetensi, serta sistem kompensasi dan apresiasi yang adil dan tepat waktu, karena ketiga aspek tersebut terbukti mendukung peningkatan *employee performance*. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan evaluasi kinerja yang terstruktur, target kerja yang realistis, serta mendorong kolaborasi agar kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menjadikan penelitian ini sebagai referensi, mengembangkan model dengan variabel atau konteks yang berbeda, memperluas jumlah sampel, serta menggunakan pendekatan lain seperti kualitatif atau *mix method* agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, D. W., & Singh, D. P. (2023). *The Relationship between Emotional Intelligence , Job Satisfaction , and Job Performance : Empirical Evidence from Public Higher Education Institutions*. 8(3), 45–52. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1928>
- Adiprana, I. M. Y., & Surya, I. B. K. (2025). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 255–266. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p255-266>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). the Effect of Self Efficacy on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Aulia, A., & Liana, L. (2026). *The Effect of Emotional Intelligence , Organizational Climate , and Organizational Commitment on Employee Performance*. 6(1), 73–87.
- Calen, Edward, Y. R., Goh, T. S., & Toni, N. (2025). the Role of Digital Innovation Behaviour, Employee Satisfaction and Workforce Agility on Employee Performance During Digital Era. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*, 13(3), 319–339. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0068>
- Elmario, R. D. (2024). Pengaruh Digital Leadership, Management Information System, dan Emotional Intelligence terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 59–70. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p59-70>
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349–1359. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1349-1359>
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(2), 653–661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, 27(1), 75–97. <https://doi.org/10.1108/EJMS-05-2021-0033>
- Hapsah, M., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2025). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Motivasi Terhadap EE Dengan Kepuasan Sebagai Mediasi Karyawan RSUD X Sidoarjo. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(2), 3281–3310.
- Hasanah, I. L., Alviliani, L., Anwar, K. K., & Maryam, S. (2024). Organizational Culture, Emotional Intelligence, Employee Performance and Job Satisfaction as an Intervening Variable in Food Manufacturing Industry. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 11(6), 678–698. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12600615>
- Islam, K. M. A., Karim, M. M., Islam, S., Haque, M. S., & Sultana, T. (2022). Exploring the effect of job satisfaction, employee empowerment, and emotional intelligence on bank employee performance: A study on commercial banks in Bangladesh. *Business Perspectives*, 17(3), 158–166. [https://doi.org/10.21511/bbs.17\(3\).2022.13](https://doi.org/10.21511/bbs.17(3).2022.13)
- Kristiyana, N., Cendriono, N., & Hamidah, C. (2023). Pengaruh Motivasi Diri , Efikasi Diri dan Penggunaan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja. *ASSET : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 84–94.
- Maliyah, A. W., & Budiono, E. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Organizational Trust Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 1006–1022. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p1006-1022>
- Mu'afi, O., & Pusvitasari, P. (2024). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Self-Efficacy pada

- Sarjana Fresh Graduate di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 4(1), 1–10.
- Nastiti, R. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada PT Fuboru Indonesia. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2337–2348. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.343>
- Nikmah, D. U., & Budiono. (2024). Pengaruh knowledge sharing dan self efficacy terhadap employee. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 900–914. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p900-914>
- Novrianti, A. R., & Shofiyah, I. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpka Diy. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 458–473. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4455>
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan*. 10, 357–369.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58–72. <https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1088>
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhami, N. (2021). Emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance: The mediating role of communication competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734–752. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3754.2021>
- Ramadhan, M. D. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 685–701. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p685-701>
- Ramadhan, N. D., & Budiono, B. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 783–796. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p783-796>
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66–77. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>
- Rosa, T. W. A. (2019). Emotional intelligence terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 106–113.
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). Supervisor Support, Self-Efficacy, and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter. *Administrative Sciences*, 12(4), 2–16. <https://doi.org/10.3390/admsci12040177>
- Santoso, A. B., & Oktafien, S. (2024). The impact of a conducive work environment on improving employee performance. *Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 69–80. <https://doi.org/10.70594/brand/13.1/2>
- Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Syahbani, Elfiswandi, & Yulasmu. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. *Jurnal Revolusi Ekonomi Dan Bisnis (JREB)*, 7(9), 40–52.
- Utami, D. L. A., Sudiro, A., & Noermijati. (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between self-efficacy and organizational support on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 151–

163. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2679>
- Viardhillah, I. T. M., & Rini, H. P. (2023). The Effect of Self-Efficacy, Competence and Training on Employee Performance PT. Petro Oxo Nusantara Gresik. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1591–1604. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5464>
- Winandar, F. F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosiona I Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabe I Mediasi Pada PT . Matahari Department Store Tbk . *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 83–99. <https://doi.org/10.37339/jurnal e-bis.v5i1.433> Info
- Zerlina, A. V., & Budiono. (2024). Pengaruh work overload dan work-life balance terhadap job performance melalui job stress pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 243–358. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p243-258>