

Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Karyawan, Kecerdasan Emosional, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomaju Textindo Kudus

Putri Alya Aditya¹, Aulia Rosa Fadilla², Triya Dina Vironika³, Wildan Alifanto Millenio⁴, Indah Puspita Sari⁵

Progam Studi Manajemen (Universitas Muria Kudus)^{1, 2, 3, 4, 5}

202111017@std.umk.ac.id¹, 202111022@std.umk.ac.id², 202111369@std.umk.ac.id³,
201811008@std.umk.ac.id⁴, 202111425@std.umk.ac.id⁵

Received: 30 06 2024

Reviewed: 12 02 2025

Accepted: 12 02 2025

Published: 18 02 2025

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work ethics, employee commitment, emotional intelligence and work conflict on employee performance at PT. Indomaju Textindo. The dependent variable in this research is Employee Performance (Y) and the independent variables are Work Ethics (X1), Employee Commitment (X2), Emotional Intelligence (X3), and Work Conflict (X4). The population and research sample were 40 employees at PT. Indomaju Textindo Kudus City. The data obtained were analyzed using the PLS (Partial Least Square) analysis technique via SmartPLS 3.0 software and the SPSS 27 application, where it was partially processed using the PLS analysis technique while simultaneously processed using the SPSS 27 application. Based on the research results, it can be concluded that: (1) ethics work partially has a positive effect on employee performance; (2) employee commitment partially has a negative effect on employee performance; (3) emotional intelligence partially has a positive effect on employee performance; (4) work conflict partially has a positive effect on employee performance; (5) work ethics, employee commitment, emotional intelligence, and work conflict simultaneously have a positive effect on employee performance.

Keywords: *Work Ethics, Employee Commitment, Emotional Intelligence, Work Conflict, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaju Textindo. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen adalah Etika Kerja (X1), Komitmen Karyawan (X2), Kecerdasan Emosional (X3), dan Konflik Kerja (X4). Populasi dan sampel penelitian adalah 40 karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kota Kudus. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) melalui Software SmartPLS 3.0 dan aplikasi SPSS 27 Dimana secara parsial diolah dengan teknik analisis PLS sedangkan secara simultan diolah dengan aplikasi SPSS 27. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) etika kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (2) komitmen karyawan

secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.; (3) kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (4) konflik kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (5) etika kerja, komitmen karyawan, kecerdasan emosional, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Etika Kerja, Komitmen Karyawan, Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

A. INTRODUCTION

Di era teknologi saat ini, masyarakat dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan bisnis dengan lebih praktis dan cepat memungkinkan semua fungsi untuk dilakukan tanpa adanya penundaan. Kemajuan teknologi yang cepat ini membantu individu beradaptasi dan berhasil di berbagai bidang. Untuk sukses bisnis, perusahaan membutuhkan keterampilan dan pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan agar optimal dapat mencapai tujuan organisasi, mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten (Riyanto, 2023). Menurut Simamora, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Riyanto, 2023)

Etika dalam bekerja mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi, memastikan kepatuhan hukum dan moral (Nasution, 2022). Komite organisasi bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya karyawan dan mempromosikan keterlibatan mereka dalam organisasi (Septiani *et al.*, 2023). Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian.. Kecerdasan emosi adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan emosional sangat penting bagi organisasi untuk meminimalkan konflik di tempat kerja, yang dapat menyebabkan konflik antara individu, kelompok, dan organisasi (Gowa, 2023). Konflik terjadi antar individu, kelompok, dan kelompok lain. Konflik dapat berimbas pada penurunan kinerja karyawan, berimbas pada

tujuan perusahaan, dan memiliki dampak negatif dalam organisasi. Persaingan kurang baik berdasarkan ambisi, keinginan, tekad, dan sikap emosional (Zafarina & Frianto, 2021).

PT Indomaju Textindo, sebuah perusahaan industri, memproduksi lembaran plastik setiap hari dan beroperasi 24 jam sehari dengan menerapkan sistem pergantian *shift* karyawan sebanyak 3 kali dalam sehari yaitu *shift* pagi yang beroperasi pada pukul 06.00-14.00 WIB, *shift* siang yang beroperasi pada pukul 14.00-22.00 WIB, *shift* malam yang beroperasi pada pukul 22.00-06.00 WIB. Perusahaan ini memiliki beberapa departemen seperti kantor, gudang, Extruder, CL (*circular loom*), *conversation*, cetak, dan kemasan. Untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, produksi harus dilakukan secara efisien untuk meningkatkan produktivitas.

Table 1
Target dan Realisasi Produksi PT. Indomaju Textindo Kudus Pada Januari
hingga Desember 2020

Bulan	Target Produksi (Per pcs)	Realisasi Produksi (Perpcs)	Keterangan
Januari	5.000.000	7.000.000	Tercapai
Februari	5.000.000	7.000.000	Tercapai
Maret	5.000.000	3.000.000	Tidak Tercapai
April	5.000.000	4.100.000	Tidak Tercapai
Mei	5.000.000	5.100.000	Tercapai
Juni	5.000.000	6.700.000	Tercapai
Juli	5.000.000	4.500.000	Tidak Tercapai
Agustus	5.000.000	6.000.000	Tercapai
September	5.000.000	3.900.000	Tidak Tercapai
Oktober	5.000.000	4.700.000	Tidak Tercapai
November	5.000.000	6.500.000	Tercapai
Desember	5.000.000	5.100.000	Tercapai

Sumber: data yang diolah dari PT. Indomaju Textindo Kudus, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kegiatan kerja dalam bidang memproduksi karung plastik masih banyak yang belum dapat mencapai target dalam penyelesaiannya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Indomaju Textindo Kudus kurang optimal. Sebagaimana indikator dari kinerja karyawan yaitu kualitas kerja yang dapat dilihat dari seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja PT Indomaju Textindo adalah etika karyawan. Manajer dan karyawan juga mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang standar etika perusahaan, menyebabkan konflik dan pengaruh terhadap kinerja. Faktor lain

yang mempengaruhi kinerja PT Indomaju Textindo adalah komunikasi antara manajemen dan karyawannya, proses pengembangan perusahaan, kepuasan karyawan, dan budaya perusahaan menyebabkan kurangnya komitmen karyawan yang dimiliki. Faktor lain adalah kecerdasan emosional dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indomaju Textindo Kudus. Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dalam tim, dan mengatasi tekanan dengan lebih efektif. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, serta hubungan antar karyawan di perusahaan tersebut. Fenomena terakhir dapat dilihat dari konflik kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indomaju Textindo Kudus dapat tercermin dari penurunan produktivitas, ketegangan antar karyawan, dan peningkatan tingkat absensi. Konflik dapat memengaruhi kolaborasi tim, komunikasi, dan motivasi kerja, yang akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Mengatasi faktor-faktor ini dapat meningkatkan komunikasi, memberikan peluang pengembangan yang jelas, dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Penelitian tentang pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Riyanto *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Sodik, (2018) menyatakan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Ardiansyah & Trisnawati, (2021) menjelaskan bahwa komitmen memiliki pengaruh secara spasial terhadap kinerja fungsionaris, sedangkan penelitian Muis *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen dan kinerja.

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Laras Witrisanti Bayu & Sukartha, (2019) dan Mamangkey *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Permadi & Suwanto, (2021) dan Muhammadin & Ismail, (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Susilo & Wahyudin, (2020) menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Widjaja *et al.*, (2021) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh etika kerja dan komitmen karyawan pernah dilakukan oleh Nasution & Islamiati, (2021) menjelaskan bahwa etika kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki korelasi yang kuat, sedangkan peneliti Ekonomi *et al.*, (2017) menyatakan bahwa secara simultan etika kerja islami, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian diatas, masih terdapat banyak perbedaan hasil atau temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan sehingga terjadi ketidak konsistenan hasil dan terdapat *research gap*. Oleh karena itu dalam penelitian ini, diadopsi variabel kecerdasan emosional dan konflik kerja untuk menutupi kesenjangan atau *gap* yang terjadi diantara perbedaan hasil penelitian terdahulu. Kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan Teknik pengendalian diri agar terhindar dari adanya penyebab konflik kerja yang terjadi dan setiap individu akan mempunyai teknik tersendiri untuk mengendalikan dirinya.

B. LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Menurut Bangun, kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemampuan di dalam bekerjasama (W. Widjaja, 2021). Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja, beban kerja, komitmen karyawan, dan emosional yang berlebih serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Ibrahim *et al.*, 2021). Berdasarkan beberapa teori yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah

umum yang digunakan untuk menyebut sebagian atau seluruh tindakan dan aktivitas suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaannya dinilai dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Yulianto, (2020: 9) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, 5) kemandirian. Sedangkan menurut wibowo, (2017:86-88) indikator kinerja yaitu : 1) tujuan, 2) standar, 3) umpan balik, 4) alat atau sarana, 5) kompetensi, 6) motif, 7) peluang.

Etika Kerja

Etika kerja merupakan faktor penting dalam upaya perkembangan suatu instansi, etika kerja yang baik akan memberi dampak besar bagi suatu instansi untuk melakukan tujuan dengan hasil yang optimal. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa etika adalah prinsip-prinsip moral dasar manusia dalam kehidupan sehari-hari dimana suatu tindakan itu mempunyai tolak ukur dalam menilai baik atau buruk nya tindakan seseorang yang didasari oleh adat istiadat, moral, cara hidup dan kebiasaan sehingga menjadi acuan yang di pakai dalam kehidupan individu dalam menjalankan kegiatan yang mereka lakukan tanpa merugikan orang lain maupun diri sendiri (A. Ahmad, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro, (2018) menyatakan bahwa etika kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Widnyani & Suartina, (2021) terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Etika Kerja pada Kinerja Karyawan. Jadi berdasarkan pengertian diatas seseorang karyawan tentu harus menjalankan etika-etika yang baik, sikap sopan, santun, ramah dan suka membantu demi memajukan keberhasilan suatu perusahaan serta dijadikan pegangan bagi seorang yang terlibat dalam menjalankan pekerjaan untuk mengatur perilaku mereka dalam kegiatan fisik, psikologis, dan jasa dalam menyelesaikan urusan.

Menurut Rohmial, (2021) ada tiga indikator etika kerja yaitu: 1) kepedulian, 2) peraturan, 3) kerja keras. Sedangkan menurut Nurhasanah *et al.*, (2022) menyebutkan indikator etika kerja sebagai berikut: 1) bertanggung jawab, 2) kerja yang positif, 3) disiplin kerja, 4) tekun, 5) pendidikan.

Komitmen Karyawan

Menurut Sofyan & Efendi, (2021) Komitmen Karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai turnover rate lebih rendah serta memiliki produktivitas, kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi (Pemerintah, 2020). Menurut Pranogyo & Ruland, (2022) dengan adanya komitmen yang tinggi penurunan kinerja mampu dihindari.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiani et al., (2023) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara komitmen dengan hasil yang diinginkan, seperti kinerja tinggi, yang sejalan dengan penelitian Ardiansyah & Trisnawati, (2021) bahwa tenaga kerja yang lebih berkomitmen akan menghasilkan karyawan yang lebih baik. Tingkat dedikasi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan dan bisnis tempat mereka bekerja seringkali merupakan faktor penentu utama di tempat kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di tempat kerja karena beberapa organisasi bahkan memiliki keberanian untuk mencantumkan kualitas komitmen sebagai salah satu kriteria untuk menempati jabatan maupun posisi dalam iklan lowongan kerja.

Menurut Purba & Silalahi, (2022) Indikator komitmen karyawan yaitu: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan sebaliknya, 2) Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi. 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, 4) Tingkat Kemangkiran yang rendah faktor yang meningkat dari komitmen individu terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Anggoro *et al.*, (2022) indikator komitmen karyawan adalah: 1) Perasaan senang menyelesaikan tugas, 2) Kebanggaan atas organisasi, 3) Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, 4) Kesediaan berusaha untuk organisasi, 5) Kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi adalah jenis kecerdasan yang berfokus pada memahami, mengenali, merasakan, mengelola, dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan emosi juga mencakup

kemampuan untuk memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola, dan memimpin dorongan diri sendiri dan orang lain (Gowa, 2023). Robbins dan Judges mengatakan kecerdasan emosional, juga dikenal sebagai kecerdasan emosional, adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi mereka sendiri dan orang lain, memahami apa artinya, dan mengatur emosi mereka dengan cara yang konsisten (Fahira & Yasin, 2021).

Banyak penelitian saat ini terkait kecerdasan emosional memenuhi peran penting dalam mencapai kinerja karyawan yang muncul di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vratskikh et al., (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang cerdas secara emosional dapat mengendalikan emosi mereka, yang mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain, kualitas hubungan mereka, dan kesuksesan mereka di tempat kerja. Kemudian menurut Dhani & Sharma, (2017) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini karena kecerdasan emosional pasti akan memengaruhi keputusan seseorang.

Adawiah & Asmini, (2023) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kecerdasan emosional, yaitu: 1) Kesadaran diri, 2) Pengaturan diri, 3) Motivasi, 4) Mengenali emosi orang lain, 5) Keterampilan sosial. Sedangkan menurut Syarweny, (2023) terdapat lima indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut: 1) Mengenali emosi diri, 2) Mengelola emosi, 3) Memotivasi diri sendiri, 4) Mengenali emosi orang lain, 5) Membina hubungan.

Konflik Kerja

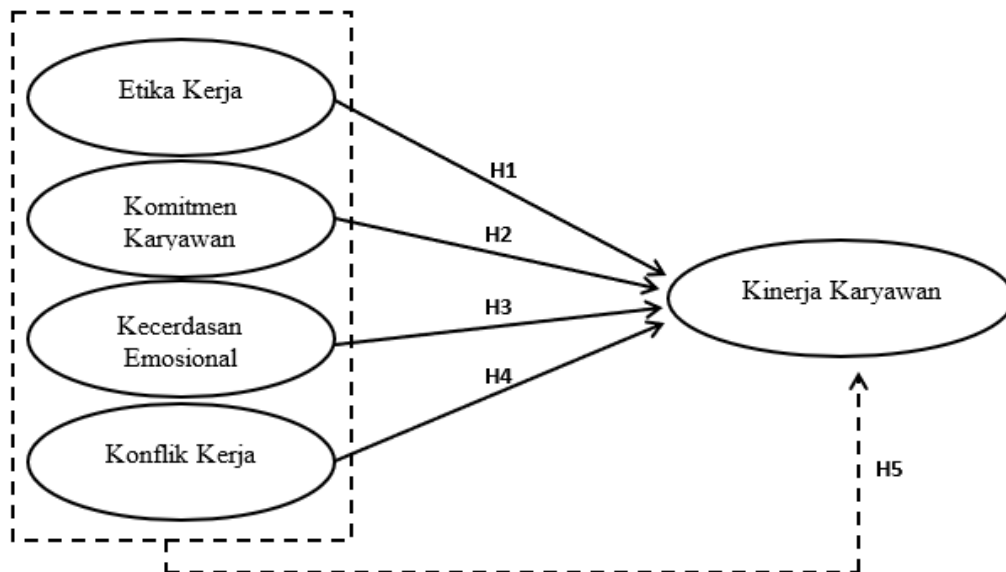
Konflik kerja merupakan fenomena umum di lingkungan kerja dimana terdapat perbedaan atau ketegangan antar individu atau kelompok dalam organisasi yang memiliki tujuan, nilai, kebutuhan, atau preferensi yang berbeda. Konflik kerja dapat terjadi pada berbagai tingkatan dalam organisasi, mulai dari konflik antar individu, konflik antar kelompok, hingga konflik antara karyawan dengan atasan atau bawahan. Konflik kerja yang tidak ditangani dengan baik, dampaknya dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan demotivasi oleh karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun (Utama et al., 2023). Haryanto et al., (2022) menegaskan bahwa konflik kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional. Konflik fungsional mengacu pada keragaman pendapat, ide, dan sudut pandang di antara anggota, sedangkan konflik disfungsional berkaitan

dengan dampak negatif dari hubungan individu. Konflik dianggap fungsional jika dampaknya menguntungkan dan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dianggap disfungsional jika dampaknya menurunkan kinerja karyawan dan menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan. Konflik yang dikelola dengan baik dapat berubah menjadi konflik fungsional (Claro et al., 2018).

Penelitian oleh Susilo & Wahyudin, (2020) juga sependapat bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan terjadinya konflik pekerjaan baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, akan mengakibatkan menurunnya konsentrasi dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan berkurang yang nantinya akan merugikan perusahaan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Juartini, (2021) yang menyatakan bahwa konflik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan dan rekan kerja lainnya memiliki pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau manajemen pekerjaan, perbedaan menentukan solusi atas permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, komunikasi yang buruk membuat sulit untuk berinteraksi, kurangnya karyawan memiliki skill dan keterampilan serta saling ketergantungan tugas antar unit kerja. Kemudian menurut Ina Namora et al., (2020) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Citra Permatasari, (2022) juga menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Indikator konflik kerja menurut Ahmad, (2017) dibagi menjadi dua kategori yang meliputi konflik fungsional (bersaing dalam mendapatkan prestasi, tindakan menguntungkan menuju tujuan yang diharapkan, membangkitkan kreatifitas serta memunculkan ide atau inovasi, dorongan untuk melakukan perubahan) dan konflik disfungsional (tidak suka bekerja dalam kelompok, mendominasi diskusi, perselisihan antar individu dan kelompok, gesekan antar kepribadian, serta menimbulkan ketegangan). Sedangkan Indikator Konflik Kerja menurut Tirtana & Wijayanti (2023) yaitu: 1) Kesalahan komunikasi, 2) Perbedaan tujuan, 3) Perbedaan penilaian atau persepsi, perbedaan penilaian antar para karyawan, 4) Interdependensi aktivitas kerja, ketergantungan dalam tugas pekerjaan, 5) Kesalahan dalam afeksi, cara para anggota memperlakukan anggota lainnya.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: (Manajemen & Ekonomi, 2024), (Septiani et al., 2023), (Zafarina & Frianto, 2021), (khoerul ummah, 2022), (Gowa, 2023)

Hipotesis

H1: Etika Kerja Secara Parsial Berpengaruh Poistif Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Komitmen Karyawan Secara Parsial Berpengaruh Poistif Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kecerdasan Emosional Secara Parsial Berpengaruh Poistif Terhadap Kinerja Karyawan

H4: Konflik Kerja Secara Parsial Berpengaruh Poistif Terhadap Kinerja Karyawan

H5: Etika Kerja, Komitmen Karyawan, Kecerdasa Emosional, Dan Konflik Kerja Secara Simultan Berpengaruh Poistif Terhadap Kinerja Karyawan

C. RESEARCH METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya yang digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian (Aulia & Yulianti, 2019). Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM)

menggunakan Smart PLS 3.0 dan SPSS 27. Objek tempat penelitian ini di PT. Indomaju Textindo Kudus, yang beralamat di Jl. Getas Pejaten No. 1, Getas, pejaten, Kec. Jati, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Data primer akan diperoleh dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada responden yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini. Data sekunder diperoleh dari situs web perusahaan, arsip perusahaan, catatan dan dokumen perusahaan, serta sumber lainnya (Fahira & Yasin, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PT. Indomaju Textindo Kudus yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), teknik sampling jenuh adalah teknik sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Juni 2024.

D. RESULTS AND DISCUSSION

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan tabel dibawah ini disajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Table 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	22	55%
2	Perempuan	18	45%
	Jumlah	40	100%

Sumber Data : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau sekitar 55% dari keseluruhan responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sekitar 45% dari keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja yang ekstra sehingga jumlah karyawan paling banyak adalah laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dibawah ini disajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia.

Table 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	21-30 tahun	33	83%
2	31-40 tahun	4	10%
3	>40 tahun	3	8%
	Jumlah	40	100%

Sumber Data : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 33 orang atau sekitar 83% dari keseluruhan responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 10% dari keseluruhan responden dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 8% dari keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak karyawan pada usia produktif dalam bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel dibawah ini disajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Table 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	1-5 tahun	32	80%
2	6-10 tahun	8	20%
	Jumlah	40	100%

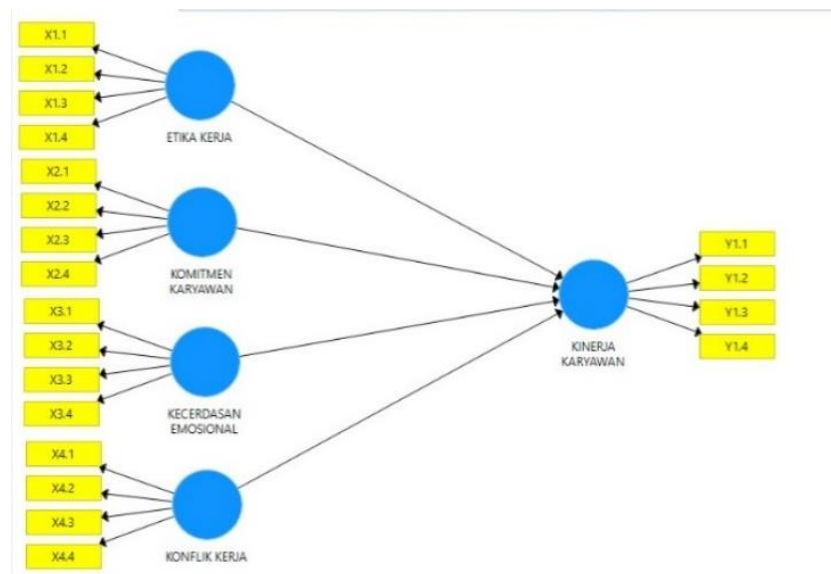
Sumber Data : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja paling

lama yaitu 1-5 tahun sebesar 32 responden atau sekitar 80%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 responden atau sekitar 20%, artinya karyawan rata-rata memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun dalam bekerja.

Analisis Data

Model yang telah dirancang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Model yang telah dirancang

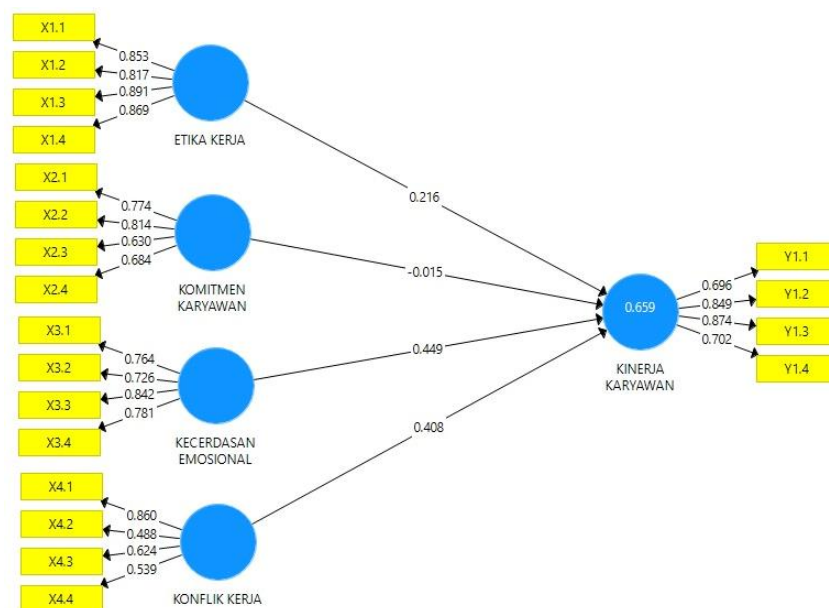
Berdasarkan model yang disajikan menunjukkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat berbagai konstruk atau variabel yang terkait. Lima konstruk utama yang saling terkait adalah Etika Kerja, Komitmen Karyawan, Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja, dan Kinerja Karyawan. Masing-masing konstruk memiliki indikatornya sendiri, ditunjukkan oleh kode X1.1 hingga X1.4 untuk Etika Kerja, kode X2.1 hingga X2.4 untuk Komitmen Karyawan, kode X3.1 hingga X3.4 untuk Kecerdasan Emosional, kode X4.1 hingga X4.4 untuk Konflik Kerja, dan kode Y1.1 hingga Y1.4 untuk Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan, model penelitian ini tampaknya dirancang untuk memberikan pemahaman yang luas tentang hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Diagram ini juga menunjukkan hubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya, dan juga menunjukkan bahwa penelitian ini berusaha untuk mempelajari dan memahami dinamika antara Etika Kerja, Komitmen Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Outer Model

Dalam pengujian outer model ini bertujuan untuk melihat *validity* dan *reliability* dari sebuah model. Analisis pengujian ini akan dilihat dari pengaruh *Factor Loading*, *Average Variance Extratcted (AVE)*, dan *Discriminant Validity*, serta *composite reliability*.

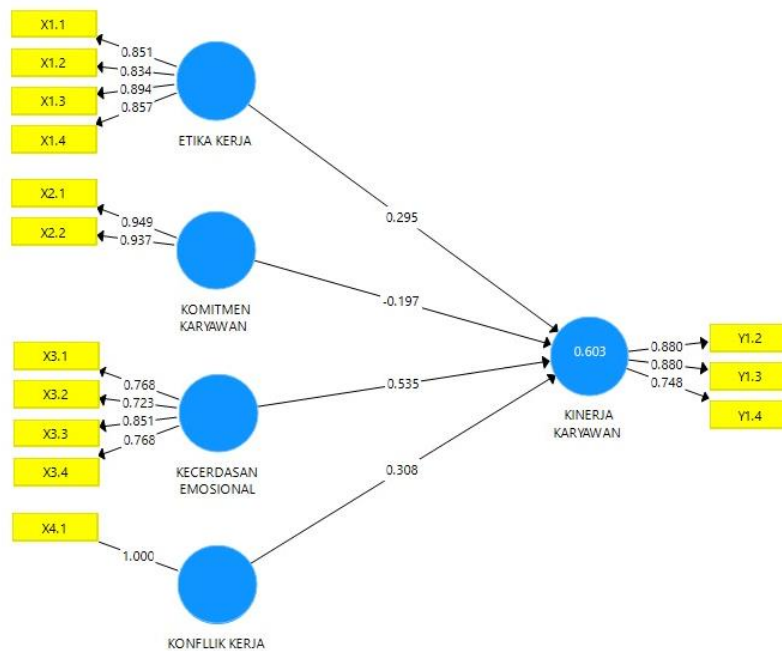
a. Factor Loading

Factor loading merupakan tahap awal dalam pengujian validas suatu model, syarat dari faktor loading adalah harus $> 0,7$, agar indikator dikatakan valid. Jika tidak valid maka harus dihapuskan dari model. Berikut ini adalah hasil algorithm outer model



**Gambar 2. Hasil Algorithm Outer Model,
Sumber Data : Data Primer yang diolah 2024**

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa pada variabel laten Komitmen Karyawan terdapat dua indikator (variabel manifest) yang harus dihapuskan dari model karena nilai *factor loadingnya* $< 0,7$ yaitu penerimaan nilai dan tujuan perusahaan (0,630) dan Tingkat Kemangkiran sebesar (0,684). Kemudian pada variabel laten Konflik Kerja terdapat tiga variabel manifest yang harus dihapuskan dari model yaitu Perbedaan tujuan (0,488), Perbedaan penilaian atau persepsi (0,624), dan Interdependensi aktivitas kerja (0,539). Selanjutnya pada Kinerja Karyawan terdapat variable manifest yang dihapuskan dari model yaitu variabel manifest Kualitas Kerja (0,696). Karena terdapat beberapa variabel manifest yang dihapuskan dari model maka akan terbentuk model pengaruh yang baru yaitu Gambar 3, sehingga bisa dilakukan analisis berikutnya:



**Gambar 3. Hasil Algorithm Outer Model,
Sumber Data : Data Primer yang diolah 2024**

Gambar diatas merupakan hasil estimasi ulang terlihat seluruh nilai loading dari masing-masing konstruk refleksi menghasilkan nilai loading $> 0,7$ dengan demikian model modifikasi ini telah memenuhi kriteria *convergent validity* yang baik.

b. Average Variance Extratcted (AVE)

Average Variance Extracted untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Pada penelitian ini, nilai AVE yang diharapkan yaitu $> 0,5$ dilihat dari konstruk variable laten, semua konstruk memiliki nilai diatas 0, atau $> 0,5$ maka dari itu hasil AVE bisa dilihat pada Tabel 5 berikut ini :

**Table 5.
Hasil Keluaran AVE**

Konstruk	Composite Reliability	AVE
ETIKA KERJA	0,919	0,738
KOMITMEN KARYAWAN	0,914	0,889
KECERDASAN EMOSIONAL	0,860	0,606
KONFLIK KERJA	1,000	1,000
KINERJA KARYAWAN	0,876	0,703

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua struktur memenuhi kriteria reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh nilai reliabilitas komposit di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50 sesuai dengan rekomendasi.

c. *Discriminant Validity*

Untuk memastikan bahwa setiap konsep yang berkaitan dengan setiap variabel laten berbeda dari yang lain, maka digunakannya diskriminasi validitas. Dalam model ini, nilai beban dari setiap indikator yang berkaitan dengan variabel laten memiliki nilai beban yang paling tinggi jika dibandingkan dengan nilai beban lainnya.

Table 6. Discriminant Validity

	Etika Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Komitmen Karyawan	Konflik Kerja
Etika Kerja	0,859				
Kecerdasan Emosional	0,445	0,779			
Kinerja Karyawan	0,577	0,656	0,839		
Komitmen Karyawan	0,448	0,660	0,438	0,943	
Konflik Kerja	0,432	0,390	0,548	0,487	1,000

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas terdapat bukti bahwa nilai faktor pengisi untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai akar AVE lebih besar dari nilai variable laten. Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminasi variabel laten sudah sempurna dan yang baik

d. *Pengujian Model Struktural (Inner Model)*

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antar komponen model penelitian, nilai signifikansi, dan R-squared. Model struktural dievaluasi menggunakan uji-t konstruk dependen R-squared dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel berikut menunjukkan hasil R-Square

Table 7. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,603	0,558

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2024

Nilai R-Square menunjukkan proporsi atau persentase variasi dalam variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Dalam hal ini, variabel independen yang ada dalam model dapat menjelaskan 60,3% variasi kinerja karyawan. Sebaliknya, nilai R-Square Adjusted sebesar 0,558, atau sekitar 55,8%, menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variasi 55,8% dalam kinerja karyawan setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model.

e. Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial)

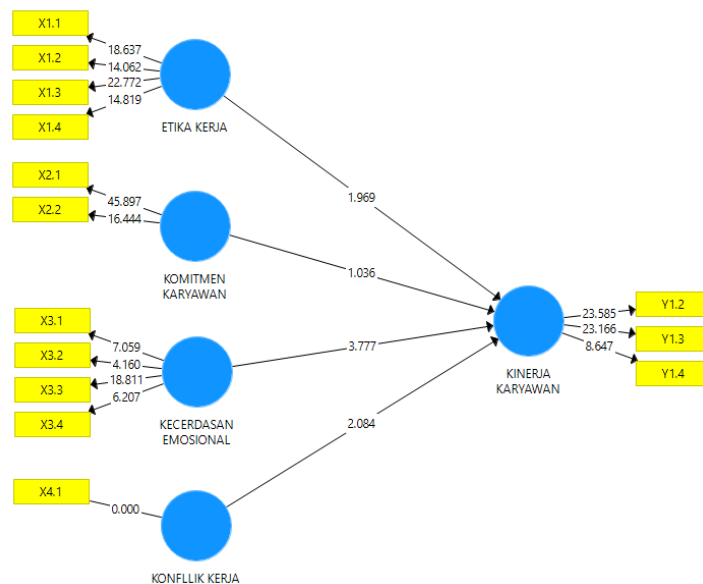
Signifikansi parameter yang diestimasi menunjukkan hubungan antara variabel penelitian. Nilai yang ada pada hasil output *result for inner weight* digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis. Nilai t tabel dengan signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan *degree of freedom* (df) = jumlah data (n) – jumlah variable (k) yaitu 40 - 5 = 35 adalah 1,690 (t tabel)

Table 8. Result For Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
ETIKA KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,295	0,226	0,150	1,969
KECERDASAN EMOSIONAL -> KINERJA KARYAWAN	0,535	0,564	0,142	3,777
KOMITMEN KARYAWAN -> KINERJA KARYAWAN	-0,197	-0,155	0,191	1,036
KONFLIK KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,308	0,306	0,148	2,084

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2024

Dalam PLS, simulasi digunakan untuk menguji secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam kasus ini, metode bootstrap diterapkan pada sampel; pengujian bootstrap juga dimaksudkan untuk mengurangi kemungkinan anomali dalam data penelitian. Hasil dari pengujian bootstrapping analisis PLS adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Bootstrapping
Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 4 Nilai t-statistik pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan adalah $1,969 > t \text{ tabel } 1,690$ ini menunjukkan pengaruh etika kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t-statistik pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan adalah $1,036 < t \text{ tabel } 1,690$ ini menunjukkan pengaruh komitmen karyawan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah $3,777 > t \text{ tabel } 1,690$ ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t-statistik konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah $2,084 > t \text{ tabel } 1,690$ ini menunjukkan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji f (secara Simultan)

Uji statistik F, yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, pada dasarnya menentukan apakah semua variabel bebas (X), yang terdiri dari etika kerja (X1), komitmen karyawan (X2), kecerdasan emosional (X3), dan konflik kerja (X4), yang disertakan dalam model, mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) pada penjelasan isi informasi terhadap variabel terikat terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F untuk penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Table 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,624	4	24,156	13,473	<,001 ^b
	Residual	62,751	35	1,793		
	Total	159,375	39			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX4, TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2024

Dengan signifikansi sebesar 0,05, F hitung (13,473) > F tabel (2,641) maka secara simultan variabel bebas X yang terdiri dari etika kerja (X1), komitmen karyawan (X2), kecerdasan emosional (X3), dan konflik kerja (X4) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat terhadap kinerja karyawan (Y) maka H_a di terima dan H_0 di tolak.

E. CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Etika kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 2) Komitmen karyawan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 5) Etika kerja, komitmen karyawan, kecerdasan emosional, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Indomaju Textindo Kota Kudus harus meningkatkan komitmen karyawannya karena variabel komitmen karyawan berdampak negatif pada kinerja

karyawan. Dengan komitmen karyawan yang tinggi, perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan kinerja yang luar biasa, yang pada gilirannya akan menghasilkan pengaruh yang signifikan.

REFERENCES

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Ahmad, A. (2021). Analisis Etika Kerja Islam Pada Kinerja Karyawan Bprs Mau Bandar Lampung. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 37. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v9i1.4507>
- Ahmad, Y. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 1015–1029. <https://www.neliti.com/id/publications/186768/pengaruh-konflik-kerja-stres-kerja-dan-semangat-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>
- Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.979>
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(3), 321–339. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n3.p321-339>
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh City Branding “a Land of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1,2, 3(3), 71. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67>
- Citra Permatasari, N. H. (2022). As-Syirkah : Islamic Economics & Finacial Journal. As-Syirkah: *Islamic Economics & Finacial Journal*, 1(1), 39–56. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.180>
- Claro, D., Vojnovskis, D., Ramos, C. (2018). When channel conflict positively affect performance: EEvidence from ICT Supplier-reseller relationship. *Journal of Bussiness &Industrial Marketing*, 33(2), 228–239.
- Dhani, P., & Sharma, T. (2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study. *Procedia Computer Science*, 122(December 2017), 180–185. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.358>
- Ekonomi, P., Iv, P., Komoditas, S., & Madura, U. (2017). *Seminar Nasional Seminar Nasional*. 225–231.

- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19.
<https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- Gowa, V. C. (2023). *Movere journal*. 5(1), 1–12.
- Haryanto, B., Suprpti, A. R., Taufik, A., & Maminirina Fenitra, R. (2022). Moderating role of transformational leadership in the relationship between work conflict and employee performance. *Cogent Business and Management*, 9(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2105578>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Ina Namora, Windy, Sharon, & Stephani. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 76–88.
<https://doi.org/10.47663/jmbep.v6i2.65>
- Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2).
<https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- khoerul ummah. (2022). No Title8, הקי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים (8.5.2017), 2003–2005.
- Laras Witrisanti Bayu, N. L., & Sukartha, I. M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik pada Kinerja UMKM di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 2268.
<https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i03.p22>
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217.
- Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2024). 1 , 2 , 3. 4(1), 205–214.
- Muhammadin, A., & I. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ESTA DANA VENTURA CABANG GOWA. 5(1), 1–12.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). engaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, A.H.,&Islamiati., D. (2021). PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEALTEK PRIMA PERKASA. 7(3), 6.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi

- Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pemerintah, M. (2020). 3.-*Jurnal-Methonomi-Vol-6-No-1-Sembiring-Winarto-Sianipar*. 6, 21–30.
- Permadi, E., & Suwanto. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Tunjangan Kinerja. *Journal of Business Theory and Practice*, 10(2), 6.
- Pranogyo, A. B., & Ruland, W. J. S. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pemeliharaan Sarana Instalasi Gardu Induk. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 323–330.
- Purba, E. M., & Silalahi, D. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Komitmen Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi* (, 1, 224–238.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116.
<https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Riyanto, K.B., Sugeng., & Wulandari, S. . (2023). Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 3(2), 410–421.
<https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Rohmial. (2021). PENGARUH ETIKA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SEMATANG BORANG KOTA PALEMBANG. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750>
<https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728>
<http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728>
<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766>
<https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076>
<https://doi.org/>
- Septiani, D., Miswan, & Asmala, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Maju Elektronik Bandung. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 81–92. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1133>
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sofyan, S. E., & Efendi, H. (2021). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018. *Jurnal Riset Ekonomi Islam*, 1(1), 1–10.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58.

<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>

- Syarweny, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81–101. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>
- Tirtana, D., & Wijayanti, A. (2023). Analisa Pengaruh Etos Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mbi. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 1(2), 2023.
- Utama, A. N. A. P., Muis, M., & Umar, F. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 272–285.
- Vratskikh, I., Masa'deh, R. (Moh'dTaisir), Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 69. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p69>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarak, A. (2021). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PERDANA JAVA CREATIVE BANDUNG. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 83–94. <https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2.563>
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>
- Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>