BUSINESS MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL

Volume 4 | Nomor 1 | Maret 2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Suatu Studi pada Karyawan Toserba Padjajaran Ciamis)

Radwa Nabila Darusman [1] Elin Herlina[2] Toto[3]
[123] Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
totofeunigal@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerjakaryawan (Suatu Studi Pada KaryawanToserba Padjajaran Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam dalam penelitian ini meliputi: 1)Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis?: 2)Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis ?; 3)Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1).Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis;2)Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis;3)Pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis.Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Sedangkan penggunakaan analisis data yang digunakan adalah analisisi koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan uji t dan uji F.Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa 1).Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan sebesar 19% sedangkan sisanya 81% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.;2)Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan sebesar 19% sedangkan sisanya 81% merupakan faktor lain yang tidak diteliti;3) Budaya organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 37% dan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan Toserba Padjajaran Ciamis meningkatkan Budaya organisasi dan Kecerdasan Emosional bagi karyawannya sehingga akan lebih meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kepuasan kerja

Pendahuluan

Berdasarkan hasil empiris yang dilakukan peneliti sebelumnya oleh Hasil penelitian dari Safira Khasna Auliya (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan hasil penelitian bahwa:" Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti Budaya Organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk itu kepuasan kerja karyawan harus selalu dilakukan dengan cara memberikan budaya organisasi yang positif dan bisa membangun kepuasan kerja yang maksimal, memberikan motivasi dan meningkatkan kemampuan. Sementara untuk menunjang peningkatan kepuasan kerja karyawan yaitu kecerdasan emosional karyawan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan di Toserba Padjajaran Ciamis ditemukan permasalahan-permasalahan menyangkut rendahnya kepuasan kerja karyawan Toserba Padjajaran Ciamis.

Hal tersebut didukung oleh data pra survey terhadap 20 orang karyawan tentang kepuasan kerja karyawan di Toserba Padjajaran Ciamis yaitu sebagai

Tabel 1.1
Kepuasan Kerja Karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis

No	Aspek Kepuasan Kerja	SB 5	B 4	CB 3	K 2	SK 1	Jumlah	Jumlah Skor	Jumlah Ideal	Pencapaian
	Kesetiaan									
1	kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan yang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diembannya	4	5	10	1	0	20	62	100	62,00
	Kemampuan									
2	perusahaan menyesuaikan kemampuan pegawai dalam memenuhi tugasnya sehingga sesuai dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan	3	5	8	4	0	20	67	100	67,00
	Kejujuran									
3	semua karyawan mempunyai sifat yang jujur sehingga perusahaan percaya kepada setiap pegawainnya	2	6	10	2	0	20	68	100	68,00
	Kreativitas									
4	setiap pegawai di tuntut untuk bisa kreatif dalam bekerja terutama dalam melayani pelanggan agar bisa membeli dan menyukai produk di Padjajaran	5	7	6	2	0	20	75	100	75,00
	Kepemimpinan									
5	Adanya hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan karyawan lainnya	2	6	11	1	0	20	69	100	69,00
	Tingkat Gaji									
6	Perusahaan memberikan apresiasi	4	5	10	1	0	20	62	100	62,00

	kepada karyawan yang cerdas dan kreatif atas hasil kerja yang optimal dengan berupa gaji dan bonus									
Kepuasan Kerja Tidak Langsung										
7	Kepuasan karyawan terhadap budaya organisasi yang didasari oleh pekerjaan yang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diembannya	4	5	10	1	0	20	62	100	62,00
	Lingkungan Kerja									
8	Karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja	2	6	11	1	0	20	69	100	69,00
TOTAL								**465**	**800**	**534,00**
Rata-rata								**66,75**	**100**	**66,75**

Sumber: Toserba Padjajaran Ciamis (Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan yang memiliki skor ideal 800 dan hanya memperoleh skor 465 dengan rata-rata 66,75%, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis masih belum sepenuhnya optimal terutama dalam aspek kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan yang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diembannya dan juga Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang cerdas dan kreatif atas hasil kerja yang optimal dengan berupa gaji dan bonus, lalu kepuasan karyawan terhadap budaya organisasi yang di dasari oleh pekerjaan yang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diembannya. Kurang optimalnya kepuasan kerja karyawan Toserba Padjajaran Ciamis salah satunya disebabkan oleh kurangnya budaya organisasi pada toserba yaitu budaya organisasi yang didasari oleh pekerjaan yang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diembannya. Selain itu yang menjadi penyebab kurang optimalnya kepuasan kerja karyawan Toserba Padjajaran Ciamis adalah tingkat kecerdasan emosional karyawan dimana perusahaan kurang memberikan apresiasi kepada karyawan yang cerdas dan kreatif atas hasil kerja yang optimal dengan berupa gaji dan bonus atau kenaikan jabatan.

Landasan Teori

Menurut edgar h. Schein dalam jurnal wiwik yuswani (2016:67) menyatakan bahwa budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi. Reuven Br-On, sebagaimana dikutip oleh Steven J. Stein dan Howard E. Book (2010:56) menyatakan bahwa Bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi *book*, istilah kecerdasan emosional, bahwa kecerdasan emosional adalah mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual. Stephen P. Robbins (2016: 26) menyatakan bahwa : "suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang Karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima".

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis yang berjumlah 49 orang, populasi yang diteliti oleh penulis ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampelnya adalah seluruh populasi sejumlah 49 orang karyawan. Data primer Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan sebagainya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Budaya oragnisasi Toserba Padjajaran Ciamis

Sarpin (2010:34) suatu sistem nilai, kebiasaan, kepercayaan yang ada di dalam sebuah organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku dalam budaya organisasi ini. Adapun indikator yang digunakan dalam budaya organisasi menurut Mukminin, Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) dikelompokkan menjadi enam kategori, yaitu: Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, Perhatian Pada Hal

- Hal Rinci, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan Stabilitas. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memperoleh skor diperoleh skor yang diinginkan sebesar 2450 dengan total skor yang dicapai adalah 2163. Adapun nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 214,58. Dapat dilihat bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator keagresifan stabilitas dengan nilai rata-rata sebesar 227,5 dan indikator terendah yaitu orientasi orang skor rata-rata sebesar 203. Dengan demikian dapat disimpulkan budaya organisasi di Toserba Padjajaran Ciamisdalam kategori sangat baik.

Kecerdasan Emosisonal pada Toserba Padjajaran Ciamis

Kecerdasan emosional sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosional dirinya maupun emosional orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosional dirinya dengan emosional orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya. Mayer dan Salovey (2006:15) Adapun indikator yang digunakan dalam kecerdasan emosional menurut Siagian dalam Goleman (2015:58),) adalah sebagai berikut Kesadaran diri Pengaturan diri Motivasi Mengenali emosional orang lain (empaty), Keterampilan social. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dengan diperoleh skor yang diinginkan sebesar 2450 dengan total skor yang dicapai adalah 2127 Adapun nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional sebesar 212,7. Dengan demikian dapat disimpulkan kecerdasan emosional di Toserba Padjajaran Ciamis dalam kategori sangat baik. Adapun untuk hasil terbesar terdapat pada indikator keterampilan sosial dengan skor rata-rata 219 sedangkan untuk hasil terendah terdapat pada indikator kesadaran diri yaitu dengan nilai 204,5.

Kepuasan Kerja pada Toserba Padjajaran Ciamis

Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Adapun indikator yang digunakan dalam kepuasan kerja menurut Mangkunegara, (2017:132)adalah sebagai berikut Kesetiaan, Kemampuan, Kejujuran, Kreatifitas, Kepemimpinan, Tingkat gaji, Kepuasan kerja tidak langsung, Lingkungan kerja.Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban responden menyangkut kepuasan kerja dengan diperoleh skor yang

diinginkan sebesar 2450 dengan total skor yang dicapai adalah 2130 Adapun nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 213,06. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja di Toserba Padjajaran Ciamis dalam kategori sangat baik. Adapun nilai tertinggi terdapat pada indikator lingkungan kerja dengan nilai skor 238 sedangkan yang terendah yaitu kepuasan kerja tidak langsung dengan skor 183.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Toserba Padjajaran Ciamis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Toserba Padjajaran Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantarnya koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan di atas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,427. Itu artinya terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Hubungan tersebut dapat ditunjukan oleh tabel korelasi di atas yang mana nilai 0,427 berada di antara interval 0,40 – 0,599. Maka dapat disimpulkan hubungan antara budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sedang. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 19% sedangkan sisanya 81% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t_{hitung}> dari t_{tabel}. Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung}> t_{tabel} yaitu dengan hasil 122599 > 1,2199. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah penelitian yang di lakukan oleh Ratningsih (2012). Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya 55,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik individu adalah faktor (faktor fisikologi, faktor organisasi dan kepemimpinan).

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kepuasan kerja pada Toserba Padjajaran Ciamis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Toserba Padjajaran Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantarnya koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan di atas dapat diketahui hasil

koefisien korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,428. Itu artinya terdapat korelasi positif antara kecerdasan emosional dengan variabel Kepuasan kerja karyawan. Hubungan tersebut dapat ditunjukan oleh tabel korelasi di atas yang mana nilai 0,428 berada di antara interval 0,40 – 0,599. Maka dapat disimpulkan hubungan antara kecerdasan emosional dengan variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sedang. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan sebesar 19% sedangkan sisanya 81% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t_{hitung}> dari t_{tabel}. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa t_{hitung}> t_{tabel} yaitu dengan hasil 2,87928 > 1,683. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan Yusniar (2012) pengaruh, kecerdasan emosional terhadap kepuasan dan kepuasan kerja karyawan terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan.

Pengaruh Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional terhadap Kepuasan kerja pada Toserba Padjajaran Ciamis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Toserba Padjajaran Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantarnya koefisien korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji F). Adapun hasil analisis data tersebut yaitu, diketahui Dari perhitungan diatas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,437. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,437 berada antara 0,40 – 0,599 yang artinya sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat korelasi sedang. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y= 4,343 + 5,401X_1 + 3,681X_2$. Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 5,401, begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 3,681. Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 19,09% dan sisanya 80,91% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 7.8016586lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23 yang artinya budaya organisasi dan kecerdasan

emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. dengan taraf nyata 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis dan hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nadia (2013) bahwa Budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sedang, semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan sedang, semakin baik kecerdasan emosional maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis. Budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada toserba padjajaran ciamis baik. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik budaya organisasi dan kecerdasan emosional maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada Toserba Padjajaran Ciamis.

Saran

Sebaiknya Toserba Padjajaran Ciamis lebih mengoptimalkan indikator orientasi orang yang masih rendah yaitu dengan cara memberikan apresiasi bagus dari pimpinan bagi karyawan yang mematuhi aturan yang ada di perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Sebaiknya Toserba Padjajaran Ciamis lebih mengoptimalkan indikator kesadaran diri yang masih rendah yaitu dengan cara mengingatkan dan memotivasi karyawan agar sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Sebaiknya Toserba Padjajaran Ciamis lebih mengoptimalkan indikator kepuasan kerja tidak langsung yang masih rendah yaitu dengan cara mampu berkontribusi dalam mencapai target dan tujuan perusahaan dengan baik. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti

Daftar Pustaka

Aldila, K. 2019. *Pengaruh Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional Terhadap Kepuasan kerja Pegawai BLUD Non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun*. Skripsi pada Program Kesehatan Masyarakat. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. Tidak diterbitkan

Asriani, D. 2014. *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi*. Skripsi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau. Tidak diterbitkan

Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.* Jakarta: Mitra Wacana Media

Hidayat, F. 2018. *Pengaruh Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak diterbitkan

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Mukminin. *et. al.* 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan.* Yogyakarta : UNY Press

Siahaan, R. 2013. *Pengaruh Budaya organisasi Dan Kecerdasan emosional Terhadap Disiplin Kerja*
Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Jurnal Ilmiah Business Progress. 1 (1). 2339-1618. (24 November 2020)

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R danD.* Bandung: CV Alfabeta

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Yasir, M. 2017. *Analisis Penerapan Budaya organisasi DanKecerdasan emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT RamadanaSalatiga*. Skripsi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga. Tidak Diterbitkan