



## Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X

Dewi Wahyuni, Rusman Frendika\*

*Prodi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia*

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 5/4/2022

Revised : 10/7/2022

Published : 19/7/2022



Creative Commons Attribution-  
NonCommercial-ShareAlike 4.0  
International License.

Volume : 2

No. : 1

Halaman : 11 - 16

Terbitan : Juli 2022

### ABSTRAK

Banyak karyawan yang masih belum bisa mengendalikan emosinya, Perlakuan yang diterimanya kurang baik. Karyawan merasa terbebani oleh pekerjaannya yang terlalu berat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling dan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode atau jenis penelitian Asosiatif Kausal yang menggunakan pendekatan Deskriptif Verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 31 orang karyawan PT. X, menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Uji statistik yang digunakan yaitu Uji Regresi Linear Sederhana. Kemudian hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X. Bagi PT. X harus meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dengan lebih memperhatikan karyawan.

**Kata Kunci :** *Emotional Intelligence*; Kepuasan Kerja, PT. X.

### ABSTRACT

Many employees are still unable to control their emotions, the treatment they receive is not good. Employees feel burdened by the work that is too heavy. The purpose of this study was to determine the effect of employee emotional intelligence on employee job satisfaction at PT X. Sampling in this study used a sampling technique and a saturated sample technique. This study uses a causal associative research method or type that uses a descriptive verification approach with a number of respondents as many as 31 employees of PT. X, using field research data collection techniques and library research. The statistical test used is the Simple Linear Regression Test. Then the results of this study can be concluded that emotional intelligence has no positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. X. For PT. X must increase Employee Job Satisfaction by paying more attention to employees.

**Keywords :** Emotional Intelligence; Job Satisfaction, PT. X.

@ 2022 Jurnal Riset Manajemen Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

## A. Pendahuluan

Peningkatan bisnis organisasi sangat tergantung pada kinerja dan prestasi pekerja dengan potensi luar biasa dalam membantu mencapai tujuan organisasi. SDM adalah salah satu elemen penting, oleh karena itu diperlukan upaya yang lebih baik dengan tujuan akhir untuk membina manusia sebagai buruh. Untuk mencapai tujuan dari sebuah asosiasi tidak hanya bergantung pada peralatan masa kini, kantor dan yayasan yang lengkap, tetapi juga bergantung pada individu yang melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan adalah aset paling penting bagi perusahaan karena sudah berperan dalam perkembangan sampai kemajuan perusahaan tersebut oleh karena itu karyawan tentu layak mendapat imbalan seperti penghargaan, penghormatan dan kenyamanan dari pimpinan dan juga karyawan lain.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan yang menyinggung kapasitas untuk memahami perasaan sendiri dan sensasi orang lain, kapasitas untuk memacu diri sendiri dan kapasitas untuk mengawasi perasaan dengan baik dalam diri sendiri dan terlibat dengan orang lain. Kecerdasan emosional terdiri dari 5 faktor yaitu, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2004).

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan staf PT. X maka terdapat fenomena masalah yang berhubungan dengan kecerdasan emosional masalah yang ditimbulkan adalah masih terlihatnya bahwa pegawai yang tidak dapat menangani perasaan mereka secara baik kepada pegawai dan atasan sehingga mereka membentuk kerjasama yang buruk antar rekan kerja menyebabkan pekerjaan terabaikan, sehingga tidak tercipta kepuasan karyawan dalam pekerjaannya.

Selanjutnya hal yang berkaitan dengan *emotional intelligence*. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi manajer yang menerima bahwa sebuah organisasi memiliki kewajiban untuk memberikan karyawan pekerjaan yang menguji dan menguntungkan (Nadiri dan Tanofa, 2010).

Kepuasan kerja terdiri dari perasaan dan perilaku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka. Bagian pekerjaan yang sangat signifikan, hebat, dan buruk, baik dan negatif, menambah peningkatan sensasi kepuasan. Kepuasan kerja karyawan dapat mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan secara tegas diidentifikasi dengan bagaimana cara manajer atau atasan memperlakukan karyawan secara wajar.

Kemudian fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada PT. X hasil observasi banyak pegawai yang merasa kurang puas bahkan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut dikarenakan mereka merasa pekerjaannya terlalu membebani, dan atasan yang kurang adil dalam berperilaku. Serta karyawan merasa pencapaian hasil kerjanya tidak semaksimal karena kecewa dengan perlakuan yang didapatnya. Ini bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X, oleh karena itu hal-hal yang terjadi dalam perusahaan itu berkaitan dengan fenomena yang timbul termasuk bagian dari kepuasan kerja.

Tempat penelitian yang dituju bertempat di PT. X tepatnya dibagian office PT. X. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha properti. Sebagai pemain gas industry terbesar di Indonesia, PT. Samator akan terus berkembang dengan menggunakan aset sumber daya alam yang memberi keuntungan bagi kehidupan.

Pada PT. X bergerak dalam pengembangan mekanik, peralatan listrik dan perdagangan alat kesehatan, dimana pelanggan utama adalah perusahaan gas modern swasta public dan asing, termasuk organisasi milik negara (BUMN). Berdasarkan dari website resmi perusahaan PT. Samator Gas Industry, bahwasanya pertama kali didirikan pada 22 juli 1975 sebagai pabrik asetilen di Surabaya, Jawa Timur, Indonesia.

Penelitian ini akan fokus pada kecerdasan emosi dan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu yang akan menjadi populasi sample nya adalah seluruh staf karyawan pada PT. X. Dari gambaran diatas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya *emotional intelligence* yang harus dimiliki oleh karyawan diperusahaan sehingga dengan *emotional intelligence* tersebut, kepuasan karyawan akan meningkat.

Peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut karena sesuai dengan faktor yang diteliti yaitu adanya faktor kecerdasan emosi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti para karyawan yang ada dalam PT. X tersebut yang mempunyai *emotional intelligence* kecerdasan emosi.

Maka berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis yaitu sbb: (1) Untuk mengetahui *emotional intelligence* karyawan PT Samator Gas Industri. (2) Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT X. (3) Untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.

**B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode atau jenis penelitian Asosiatif Kausal yang menggunakan pendekatan Deskriptif Verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 31 orang karyawan PT. X, menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Uji statistik yang digunakan yaitu Uji Regresi Linear Sederhana. Kemudian hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X. Bagi PT. X harus meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dengan lebih memperhatikan karyawan.

**C. Hasil dan Pembahasan**

**Tabel 1.** Hasil Masing-Masing Item Pertanyaan

Variabel	Item pertanyaan	<i>Corrected Item pertanyaan Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
<i>Emotional Intelligence</i> (X)	<i>Emotional Intelligence</i> 2	0,838	0,355	Valid
	<i>Emotional Intelligence</i> 4	0,640	0,355	Valid
	<i>Emotional Intelligence</i> 5	0,759	0,355	Valid
	<i>Emotional Intelligence</i> 6	0,753	0,355	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja 1	0,585	0,355	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,614	0,355	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,582	0,355	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,604	0,355	Valid

Sumber data output SPSS yang diolah, 2021.

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,355) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha .387	N of Items 4

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2021

Dari keterangan tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa Cronbach Alpha variabel X (*Emotional Intelligence*)  $0,387 > 0,60$ . Dengan demikian seluruh item dapat dikatakan reliable.

**Tabel 3.** Hasil Cronbach Alpha Variabel Y

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha .599	N of Items 5

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2021

Dari keterangan tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa Cronbach Alpha variabel Y (Kepuasan Kerja)  $0,599 > 0,60$ . Dengan demikian seluruh item dapat dikatakan reliable.

**Tabel 4.** Hasil Uji Korelasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.067 <sup>a</sup>	.005	-.030	1.793

a. Predictors: (Constant), *Emotional Intelligence*

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,067. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,005 atau sebesar 0,05% yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (*Emotional Intelligence*) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,05%, sedangkan sisanya 99,95% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kriteria Pengambilan Keputusan**

Dengan emosional intelligence = 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05. Derajat kebebasan (df) = (n-2),  $31-2 = 29$ , diperoleh ttabel = 2,045, Ho : *Emotional Intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X, Ha : *Emotional Intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Samator Gas Industri.

Dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS dapat di uraikan sbb: (1) Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 maka ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). (2) Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar > dari probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### Keputusan Dalam Uji T

Dari tabel hasil pengujian tabel diatas dapat dilihat pada variabel (*Emotional Intelligence*) diperoleh nilai thitung = 0,364 < 2,045 dan sign = 0,132 > 0,05 maka artinya menerima Ho dan menolak Ha. Artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel *Emotional Intelligence* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yang pertama adalah Karyawan di PT. X memiliki kecerdasan emosi yang baik hal tersebut dapat dilihat pada indikator kesadaran diri. Hal ini terbukti pada saat observasi lapangan, terlihat kesadaran diri dari 17 responden atau 54,8%. Dimana pada indikator kesadaran diri akan kesadaran diri ini menunjukkan bahwa, karyawan PT. X ini banyak yang memiliki tingkat kepekaan yang baik terhadap diri sendiri dan orang lain atau rekan kerja. Yang kedua adalah Kepuasan karyawan di PT. X dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari indikator mencintai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil observasi dilapangan, terlihat 14 orang atau 45,2%. Hal ini berarti karyawan PT. X mencintai pekerjaannya yang ada di dalam perusahaan. Yang ketiga adalah *Emotional intelligence* atau kecerdasan emosi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan ini terbukti dari nilai thitung = 0,364 < 2,045 dan sign = 0,132 > 0,05 maka artinya menerima Ho dan menolak Ha.

### Daftar Pustaka

- [1] Andewi, N. M. A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5.7, 7, 2231–2260. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/20016/14803>
- [2] Armstrong. (2017). Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendamping Khusus (Gpk) Pada Smp Inklusi Di Jawa Barat. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta*.
- [3] Bradberry Travis, G. J. (1999). Kecerdasan Emosional 2.0. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Kecerdasan+emosional#1>
- [4] Cooper, R.K dan Sawaf, A. (2010). *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Goleman, D. (2002). *Kecerdasan Emosional*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [8] Goleman, D. (2004). *Kecerdasan Emotional : Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ* (T. Hermaya (ed.)). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [9] Goleman, D. (2006). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ* (T. Hermay (ed.); Alih Bahas). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence Why it can matter more than IQ* - Daniel Goleman. In *Hilos Tensados* (Vol. 1, Issue, pp. 1–476). <https://www.amazon.com/Emotional-Intelligence-Matter-More-than/dp/055309503X>

- [11] Gunduz, Cekmecelioglu Hulya, Ayse Gonsel, and T. U. (2012). Effect Of *Emotional Intelligence* On Job Satisfaction : An Empirical Study On Call Center Employees. *Social & Behaviour Sciences*, 58, 363–369.
- [12] Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- [13] Nair, Deepa., R. Gopal, and C. B. (2010). *Impact Of Emotional Intelligence* On Job Satisfaction at Globus India Ltd. *Symbiosis Center for Management and HRD*, 3(2), 229–251..
- [14] Vini Tri Susanti, & Rusman Frendika. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i2.543>