

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN
PERUM BULOG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh

**Nama : Liza Lestari
NPM : 1705160058
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 20 September 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : LIZA LESTARI
N P M : 1705160058
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PERUM BULOG

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.)

Penguji II

(M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(LILA BISMALA, S.T., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURL S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : Liza Lestari

N.P.M : 1705160058

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PERUM BULOG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

(Lila Bismala, S.T., M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si)



(H. Dafuri, S.E., M.M., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : LIZA LESTARI
NPM : 1705160058
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perum Bulog

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki latar belakang, identifikasi, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat	02 / 03-2021	
BAB 2	Perbaiki teori, perbaiki kerangka konseptual dan hipotesis	22 / 06-2021	
BAB 3	Perbaiki metode penelitian	28 / 06-2021	
BAB 4	Perbaiki teknik analisis data dan pembahasan pembahasan	22 / 08-2022	
BAB 5	Perbaiki kesimpulan dan saran	01 / 09-2022	
Daftar Pustaka	Gunakan mendeley	05 / 09-2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC si Bmg.	14-09-2022	

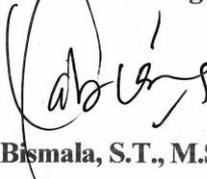
Medan, September 2022

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si)

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



(Lila Bismala, S.T., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : LIZA LESTARI
NPM : 1705160058
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, September 2022
Pembuat Pernyataan


LIZA LESTARI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PERUM BULOG.

Liza Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
lizalestari1998@gmail.com

tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan beban kerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Bulog. untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Bulog. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan beban kerja terhadap keterikatan kerja Kerja Pada Karyawan Perum Bulog. Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai/karyawan sebanyak 111 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS yang diolah dengan menggunakan program Smart-PLS versi 3.0. Berdasarkan hasil penelitian Kecerdasan emosional Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Kecerdasan emosional Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan kerja. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan kerja. Keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh Kecerdasan emosional Kerja terhadap Kepuasan kerja. Keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Keterikatan Kerja,
Kepuasan Kerja**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORKLOAD ON JOB SATISFACTION WITH JOB ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE FOR PERUM BULOG EMPLOYEES.

Liza Lestari

*Faculty Of Economics And Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
lizalestari1998@gmail.com*

The purpose of this study is: to determine the effect of Emotional Intelligence and workload directly or indirectly on Job Satisfaction on Employees of Perum Bulog. This study aims to determine the effect of work engagement on job satisfaction for employees of Perum Bulog. This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence and workload on work engagement for employees of Perum Bulog. This type of research is descriptive and quantitative analysis. The population in this study is the number of employees as many as 111 people. The data source in this study is the primary data source. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is SEM-PLS which is processed using the Smart-PLS version 3.0 program. Based on the results of research, emotional intelligence has a significant positive effect on job satisfaction. Workload has a significant positive effect on job satisfaction. Job engagement has a significant positive effect on job satisfaction. Emotional intelligence at work has a significant positive effect on work engagement. Workload has a significant positive effect on work engagement. Job engagement can mediate the effect of work emotional intelligence on job satisfaction. Job engagement can mediate the effect of workload on job satisfaction.

Keywords: Emotional Intelligence, Workload, Job Engagement, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin tiada kata yang patut terucap selain rasa syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan karunianya. Begitu banyak kemudahan dan pertolongan-Nya. Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW, Ahlu al-Bait, Shahabat dan pengikutnya yang ikhlas dan *istiqomah* mengikuti sunnahnya. Atas kehendak Allah SWT pula penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perum Bulog”

Adapun tujuan dari penulisan skripsi penelitian ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi jurusan manajemen.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi penelitian ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta yaitu Ayahanda Irawadi dan Ibunda Yusniar yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, dukungan, perhatian serta dorongan moril kepada Penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani., M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr Hasrudy Tanjung, SE., MM., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Lila Bismala, S.T, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu dosen Program S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis semasa perkuliahan.
10. Kepada teman-teman seperjuangan di perkuliahan yang selalu memberikan semangat kepada penulis terutama teman dekat penulis Anggita Nurjannah, Yuni Delvida Yanti, Ayu Eliani.

Pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Meskipun telah

berusaha menyelesaikan skripsi penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Medan, September 2022

Penulis

Liza Lestari
1705160058

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Kecerdasan Emosional	11
2.1.2. Beban Kerja	14
2.1.3. Keterikatan Kerja.....	16
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	20
2.2. Kerangka Konseptual	24
2.3. Hipotesis	28
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Defenisi Operasional.....	30
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data	33

3.6. Skala Pengukuran Variabel.....	34
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.8. Teknik Analisa Data	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Hasil Penelitian	40
4.1.1. Deskripsi Data.....	40
4.1.2. Deskripsi Responden.....	40
4.1.3. Deskripsi Variabel.....	42
4.1.4. Analisis Data	50
4.2. Pembahasan.....	64
BAB 5 PENUTUP	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran.....	75
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2	Skala Likert	35
Tabel 4.1	Identitas Responden.....	41
Tabel 4.2	Tabulasi Jawaban Variabel Kecerdasan Emosional	42
Tabel 4.3	Tabulasi Jawaban Variabel Beban Kerja.....	44
Tabel 4.4	Tabulasi Jawaban Variabel Keterikatan Kerja	46
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.6	Convergent Validity Kecerdasan Emosional.....	51
Tabel 4.7	Convergent Validity Beban Kerja	52
Tabel 4.8	Convergent Validity Keterikatan Kerja.....	52
Tabel 4.9	Convergent Validity Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.10	<i>Cross Loading</i>	54
Tabel 4.11	Hasil <i>Composite Reliability</i>	55
Tabel 4.12	Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	56
Tabel 4.13	<i>Discriminant Validity</i>	57
Tabel 4.14	<i>R-Square</i>	60
Tabel 4.15	<i>F-Square</i>	61
Tabel 4.16	<i>Direct Effect</i>	62
Tabel 4.17	<i>Indirect Effect</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1 Jadwal Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Structural Model Analysisist	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia. (Darmawan, 2013).

Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para

pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. (Sunyoto, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat. Hal itu sangat berdampak positif bagi perusahaan karena memberikan manfaat-manfaat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Sopiah & Sangadji, 2018).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. (Busro, 2018). Kepuasan kerja bersifat individu yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang, dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan. Sebaliknya, ketika karyawan tidak puas dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan sejumlah cara seperti karyawan

mengeluh, menjadi tidak patuh, dan menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka. (Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. (Fachrezi, Khair, & Fachrezi, H., & Khair, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Fahmi, 2017). Sedangkan (Moehariono, 2011) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2013). Pada tingkat kepuasan kerja karyawannya dinilai masih kurang. karyawan diharuskan bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan

mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Perum Bulog Medan ada karyawan yang merasa bahwa promosi jabatan yang didapatkan tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan dan karyawan juga tidak suka diawasi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurun, kemudian masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan kerja seperti insentif, tunjangan kesehatan dan lain-lain sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada diri karyawan.

Disamping itu, karyawan membutuhkan motivasi kerja, karena sebagian karyawan mengalami kinerja yang kurang baik kurang bersemangat. Dan berdampak kepada kurangnya menjalankan disiplin. Kurangnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan kurangnya keterikatan kerja seperti semangat dan tenggelam dalam pekerjaannya serta menganggap pekerjaan tersebut tidak menjadi penting bagi dirinya. Adanya beban kerja yang dirasakan terlalu berat, Waktu kerja yang mendesak. Kemudian dengan Kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat dengan hubungan tanggung jawab dan konflik kerja mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Dan pada akhirnya terdapat beban kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kepuasan dalam bekerja.

Hampir semua orang beranggapan bahwa perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki karyawan dengan IQ tinggi. Namun kenyataannya, angka IQ yang tinggi bukanlah jaminan bagi kesuksesan mereka. Teori Daniel Goleman, sesuai dengan judul bukunya, memberikan definisi baru terhadap kata cerdas. Walaupun EQ merupakan hal yang relatif baru dibandingkan IQ, namun beberapa penelitian telah mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional tidak kalah penting dengan IQ (Arifin, 2017). Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional (EQ) yang lebih baik, cenderung dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, memiliki kesadaran diri, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lebih cakap dalam memahami orang lain, Sehingga dia akan mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaannya tanpa stres yang berlebihan.

Lebih lanjut, kecerdasan emosional juga menjadikan karyawan memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta tetap bersemangat untuk menghadapi berbagai kesulitan yang mungkin dihadapinya yang ada hubungannya dengan keterikatan seorang karyawan di perusahaannya. Selain kecerdasan emosional, koneksi antara kondisi psikologis karyawan dengan pekerjaannya memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan. (Lestari, 2018).

Berdasarkan survei Global Workforce Study oleh Towers Watson yang di lakukan pada tahun 2012, hasil survei tersebut menyatakan bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun, sementara hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Towers Watson pada tahun 2014 dalam

Talent Management and Rewards Study, kembali melakukan sebuah survei global terhadap 1.637 perusahaan termasuk 36 perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. menurut hasil studi milik Johannes Eckold, senior consultant Organisational Surveys & Insights menyatakan bahwa karyawan Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Riset ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan cenderung bertahan dalam perusahaan tersebut sehingga perlu menekankan pentingnya program-program keterlibatan yang berkelanjutan

Berdasarkan hasil observasi peneliti didapatkan beberapa kasus yang meyakinkan bahwa karyawan memiliki masalah kecerdasan emosional yang lemah ditandai dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau mudah tersinggung saat ditegur atasan, terdapat kesenjangan antara senior dengan junior, dan kurangnya kepercayaan diri karyawan pada saat menerima pekerjaan yang besar. Orang yang memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi percaya bahwa dia dapat mengerjakan tugas sesuai dengan tuntutan situasi dan memperkirakan hasil sesuai dengan kemampuan diri, orang itu akan bekerja keras dan bertahan mengerjakan tugas sampai selesai.

Selain masalah kecerdasan emosional, masalah beban kerja karyawan sejati juga perlu diperhatikan. Beberapa kasus di temukan seperti banyaknya karyawan yang depresi di karenakan beban kerja yang mereka hadapi di kantor sehingga karyawan tidak dapat menikmati pekerjaannya. Karyawan tersebut

harusnya dapat bangkit dari keterpurukan dan membangun *pathways* yang baik untuk masa depan karirnya, sehingga akan muncul rasa ingin berjuang untuk menetapkan tujuan agar dapat mewujudkan harapannya karena karyawan yang memiliki tingkat modal psikologis yang rendah akan di tandai dengan kualitas mental yang lemah menyebabkan kurangnya kepuasan dalam bekerja, kemampuan bersaing yang rendah dan memiliki emosi yang negatif sehingga ia akan memandang pekerjaannya hanya sebagai sebuah rutinitas semata tanpa adanya keterikatan positif antara karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam kesempatan ini peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perum Bulog”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada. Adapun Identifikasi Masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada beberapa karyawan yang tidak diberikan promosi jabatan sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurun.
2. Kurangnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka suka terlambat masuk kantor.
3. Terdapat kesenjangan antara senior dengan junior.
4. Adanya karyawan yang depresi di karenakan beban kerja yang mereka hadapi di kantor sehingga karyawan tidak dapat menikmati pekerjaannya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Bulog.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Bulog?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Bulog?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap keterikatan kerja Pada Karyawan Perum Bulog?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja Pada Karyawan Perum Bulog?
5. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui pada karyawan Perum Bulog?
6. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja pada karyawan Perum Bulog?
7. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja pada karyawan Perum Bulog?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Bulog
2. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Bulog
3. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterikatan kerja Pada Karyawan Perum Bulog
4. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja Pada Karyawan Perum Bulog
5. Untuk mengetahui Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui pada karyawan Perum Bulog
6. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja pada karyawan Perum Bulog
7. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja pada karyawan Perum Bulog

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Keterkaitan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Bulog.

2. Bagi Akademisi

Sebagai hasil penelitian yang dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan menambah bahan bacaan terutama bagi mahasiswa.

3. Bagi perusahaan

Untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam kebijakan manajemen serta pentingnya melihat Kecerdasan Emosional, Beban Kerja.

4. Bagi Karyawan

Sebagai informasi tambahan guna untuk mendukung segala keluhan-keluhan yang terjadi di lingkungan karyawan bekerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Pengertian Kecerdasan Emosi Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Sebelumnya Gardner (Goleman, 2009:51-53) mengemukakan 8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk). Menurut Goleman (2009:50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan intelektual quotient (IQ). Salovey (Soetopo, 2012), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

(Umam, 2018) menyatakan: “Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain”

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati,

orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Mayer dan Salovey (Suparyadi, 2015) mendefinisikan bahwa: “Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya”.

Sejalan dengan itu, Robert dan Cooper (Wibowo, 2013) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

Menurut (Hamali, 2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas

dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

2.1.1.2 Aspek-aspek kecerdasan emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosi Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2009:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa.

Lebih lanjut Goleman (2009:58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut :

1. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
2. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

3. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
4. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
5. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Adapun indikator kecerdasan emosional, dalam penelitian ini sebagai berikut (Goleman, 2000:45):

1. Kesadaran diri
2. Pengaturan diri
3. Motivasi
4. Mengenali emosi orang lain
5. Keterampilan social

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan

yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010 : 28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.2.2 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut (Gopher & Doncin, 1986) :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Standar pekerjaan

2.1.2.3 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu :

- 1) Work Sampling Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat

- mengamati sebagai berikut: a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja. b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja. c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif. d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
- 2) Study Time and Motion Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut: a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja. b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja. c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif. d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
 - 3) Daily Log Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

2.1.3 Keterikatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Menurut Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002), keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. Absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat. Sedangkan menurut Robbins (2008), keterikatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Karyawan dengan

keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut pernyataan dari Blau dan Boal (dalam Setyorini, Maghfiroh & Farida, 2012), keterikatan kerja merupakan suatu tindakan dan pernyataan positif dari keterikatan pekerjaan dengan diri individu sendiri. Karyawan memahami bahwa pekerjaan yang sedang diambil ini memiliki andil dalam membangun kredibilitasnya. Karyawan akan memberikan performa terbaiknya pada perusahaan untuk mencapai hal tersebut. Menurut Morrison dan Phelps (1999) keterikatan kerja merupakan motivasi dasar intrinsik yang meningkatkan perilaku kerja proaktif karyawan. Memperkuat keteguhan dalam mencapai tujuan dengan semangat yang tinggi, rasa antusiasme, dan rasa bangga pada pekerjaannya. Berdasarkan beberapa paparan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan perasaan positif seperti semangat dan tenggelam dalam pekerjaannya serta menganggap pekerjaan tersebut penting bagi dirinya.

2.1.3.2 Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Adapun aspek dari keterikatan kerja menurut Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2012) dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a) Semangat (vigor) Semangat merupakan satu paket energi dan resiliensi mental yang digunakan selama bekerja. Adanya kemauan untuk mengerahkan semua usahanya dalam menyelesaikan masalah dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja. Semangat yang muncul mampu memberikan tambahan energi untuk membantu karyawan melakukan segala tugas yang diberikan tanpa mengeluh. Energi tersebut juga membantu karyawan agar merasa tidak mudah lelah. Contohnya karyawan administrasi kredit akan tetap mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh walaupun terhalang masalah seperti lambatnya divisi lain dalam memberikan bukti atau laporan keuangan. Karyawan juga selalu bersemangat berangkat ke tempat kerja sehingga jarang terlambat.

- b) **Dedikasi (dedication)** Dedikasi merupakan perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya. Ditandai dengan adanya perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan menyukai tantangan. Perasaan dimana karyawan berada pada kondisi mood yang baik untuk mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut akan berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya karyawan administrasi kredit akan berkontribusi secara langsung dengan pekerjaannya. Rela meluangkan waktunya untuk membantu rekan kerja dalam mengumpulkan laporan keuangan. Dilakukan dengan menanyakan atau mendatangi divisi yang bertanggung jawab mengumpulkan laporan keuangan nasabah bila dirasa hal tersebut membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal. Hal tersebut dapat dilakukan dengan karyawan karena merasa hal tersebut bagian dari pekerjaannya.
- c) **Penghayatan (absortion)** Penghayatan merupakan kegiatan dimana karyawan merasa penuh konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan juga merasa senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat saat bekerja dan kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tenggelam dengan pekerjaannya. Keuntungan yang didapatkan berupa kualitas pekerjaan yang baik. Contohnya karyawan administrasi kredit yang senang dengan pekerjaannya akan nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Karyawan tidak keberatan bila harus lembur dalam mengerjakan tugasnya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Keterikatan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja dapat dilihat sebagai berikut (Riandana & Noviati, 2014) :

1) Kepuasan Kerja

karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya kemudian akan menjadi terikat dengan pekerjaannya. karyawan yang merasa puas sehingga menjadi terikat dengan pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan sehingga akan membuat kemajuan untuk perusahaan.

2) Kepemimpinan

Pemimpin yang dianggap memiliki komitmen yang tinggi dan selalu mementingkan urusan perusahaan dan karyawannya akan membuat karyawan merasa senang dan terikat dengan pekerjaannya. Pemimpin yang memperlakukan karyawannya dengan sangat baik dan membuat kebijakan-kebijakan yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan tidak tertekan. Kita tidak bisa memungkiri bahwa jika kita senang dengan atasan kita karena sikap dan ide-idenya sangat baik maka karyawan akan menyukai pemimpin tersebut dan merasakan kenyamanan didalam organisasi.

- 3) **Komunikasi**
Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan, hubungan yang baik dengan rekan sesama dan lingkungan sekitar akan menciptakan suasana yang ramah dan baik sehingga seseorang merasa nyaman dan menjadi terikat dengan pekerjaannya. Komunikasi yang baik dan selalu terbuka akan membuat suasana menjadi lebih ramah dan mudah. Bekerjasama diperusahaan dapat tercipta dengan baik jika komunikasi dilakukan dengan sebaik mungkin. Karyawan harus saling memahami satu sama lain dan perlu adanya komunikasi yang baik agar terciptanya organisasi yang baik.
- 4) **Kesehatan dan Keamanan**
Jika seseorang bekerja dalam keadaan jiwa dan raga yang sehat serta lingkungan kerja yang aman maka seseorang akan merasa senang dan nyaman sehingga banyak karyawan yang menjadi terikat dengan pekerjaannya. kesehatan dan keamanan adalah hal yang sangat berharga bagi manusia dimanapun, sehingga karyawan akan lebih memilih dan senang dengan pekerjaan yang tidak membuatnya tertekan. Jika karyawan bekerja dengan keadaan fisik yang sehat dan tidak akan membahayakan nyawanya maka karyawan akan merasa sejahtera didalam pekerjaannya karena tidak merasa terancam.
- 5) **Kecerdasan emosional**
Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri menunjukkan Kecerdasan emosional mempengaruhi *Employee Engagement*, secara khusus kesadaran organisasi ditunjukkan sebagai kompetensi kecerdasan emosional yang paling signifikan yang terkait dengan semua penyebab keterikatan. (Mwangi, 2014).
- 6) **Beban kerja**
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.
- 7) **Manajer yang unggul (Otaviana,2016)**
Manajer yang unggul bagi karyawan, mencari keseimbangan pekerjaan dan kehidupan untuk karyawannya. Mereka menciptakan lingkungan kerja dimana keseimbangan kerja dan kehidupan yang diharapkan, diaktifkan, dan didukung. Mereka mempertahankan karyawan yang luar biasa ini dengan menerapkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. (*Work life Balance*) (Frenki, 2012).

2.1.3.4 Indikator Keterikatan Kerja

Adapun keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

(Schaufeli dkk, 2002) :

1. Semangat
2. Dedikasi
3. Penghayatan

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. 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 (Robbins, 2013 :78) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2010,193). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi (Mangkunegara, 2015:117) .

Kepuasan kerja menurut Luthans dalam Engko (2008) dalam Jufrizen (2016) dapat dipahami dalam tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dole dan Schroeder dalam Koesmono (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa dan Locke dalam Koesmono (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2013) dalam Jufrizen (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja adalah (Rivai, 2014: 475) :

- 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- 2) Teori keadilan (*equity theory*)
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.
- 3) Teori dua faktor (*two factor theory*)
Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau dissatisfies. Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan

promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfies (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2012 : 181) :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- 6) Kecerdasan Emosional
Karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik pada suatu kondisi tertentu, jadi karyawan tersebut mempunyai kecerdasan emosional yang baik serta mampu memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. (Novi Widyanti; 2020).
- 7) Beban Kerja
Beban kerja dengan intensitas tinggi disarankan agar menambah Pelaksana Beban kerja dengan intensitas tinggi disarankan agar menambah Pelaksana untuk mencapai kepuasan bekerja. (Ismi Zulaika, 2019).
- 8) Keterikatan Kerja
keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*) adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dalam bekerja akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun emosional selama menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik dan terikat dengan perusahaan akan menjadi salah satu faktor dari keberhasilan perusahaan jika perusahaan mampu mengelola *employee kerja engagement* (keterikatan karyawan) dengan baik dan konsisten. (Robbins, 2009: 103).

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai dalam peneliti adalah sebagai berikut (Sutrisno:2009) :

1. Situasi Kerja
2. Kerjasama
3. Imbalan
4. Kesempatan untuk maju

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah fondasi yang mendasari pelaksanaan riset dan secara logis membangun, menggambarkan dan mengelaborasi pengaruh antara variabel-variabel yang relevan terhadap permasalahan dapat digambarkan sebagai berikut.

2.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Keterikatan Kerja

(Goleman, 2015) Kecerdasan emosional menjadi dasar kompetensi yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas kinerja dalam pekerjaan. Sebab, seorang pegawai dengan kemampuan yang baik dalam mengelola emosinya dan emosi rekan lainnya akan dapat mengatasi stres pekerjaan baik fisiologis maupun psikologis, yang dapat meningkatkan keterikatan kerja seseorang karyawan semakin baik.

Hasil penelitian (Nasution, 2009), (Amilia, & Purnama, 2016), (Yulita, 2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

2.2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Menurut Gibson (2005) Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya keterikatan kerja karyawan semakin rendah.

Hasil penelitian (Astuti, & Lesmana, 2019), (Chamidah, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2012) kecerdasan emosional karyawan mampu secara kuat dan memberikan dampak secara nyata untuk merubah perilaku kerja khususnya terlihat pada pengambilan keputusan ketika melakukan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan maka karyawan tersebut akan puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil Penelitian (Mujiatun & Jufrizen, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Irwandy, 2006) Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada kepuasan karyawan. Karyawan akan mengalami kelelahan, stress bila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Akibatnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian (Paijan, 2019), (Anugrah, 2019), (Tami, 2019), (Putri, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.5. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Schaufeli, 2006) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan mental individu terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh vigor, dedikasi, dan absorption. Keterikatan kerja juga ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang. Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja seseorang karyawan terhadap perusahaan/organisasi maka menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

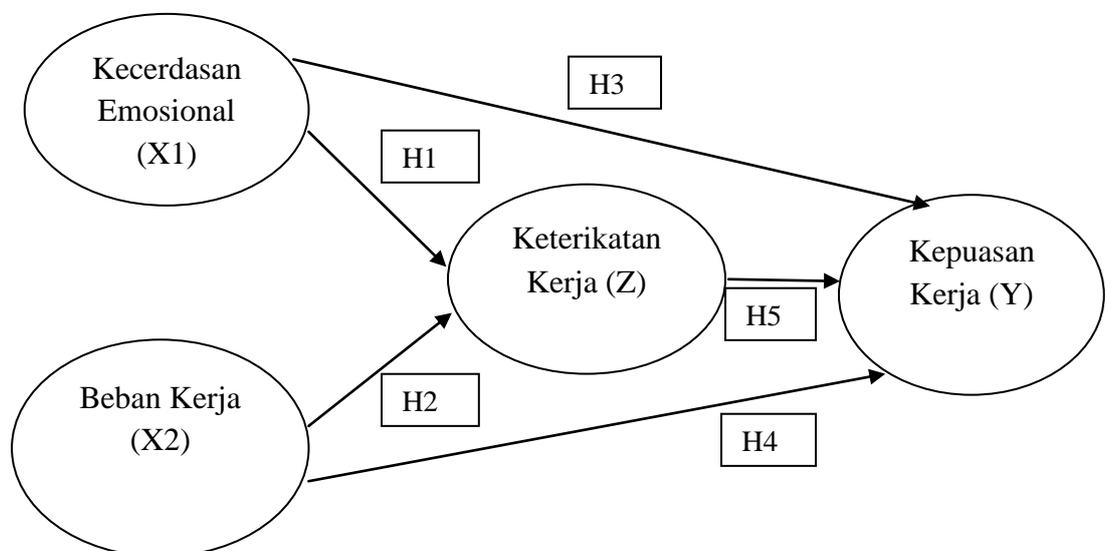
Hasil penelitian (Randa, 2018), (Wawan, 2019), (Putra, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.6. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja

Kecerdasan emosional juga menjadikan karyawan memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta tetap bersemangat untuk menghadapi berbagai kesulitan yang mungkin dihadapinya yang ada hubungannya dengan keterikatan seorang karyawan di perusahaannya. Selain kecerdasan emosional, koneksi antara kondisi psikologis karyawan dengan pekerjaannya memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan. (Bakker, 2010).

2.2.7. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja

Beban kerja karyawan sejati juga perlu diperhatikan. Beberapa kasus di temukan seperti banyaknya karyawan yang depresi di karenakan beban kerja yang mereka hadapi di kantor sehingga karyawan tidak dapat menikmati pekerjaannya. Karyawan tersebut harusnya dapat bangkit dari keterpurukan dan membangun *pathways* yang baik untuk masa depan karirnya, sehingga akan muncul rasa ingin berjuang untuk menetapkan tujuan agar dapat mewujudkan harapannya karena karyawan yang memiliki tingkat modal psikologis yang rendah akan di tandai dengan kualitas mental yang lemah menyebabkan kurangnya kepuasan dalam bekerja, kemampuan bersaing yang rendah dan memiliki emosi yang negatif sehingga ia akan memandang pekerjaannya hanya sebagai sebuah rutinitas semata tanpa ada nya keterikatan positif antara karyawan dengan perusahaan. (Robbins, 2009).



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan teoritis atau kesimpulan sementara dalam penelitian. Hipotesis merupakan hasil akhir dari proses berfikir deduktif (logika deduktif). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_{01} : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja
 H_{a1} : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap keterikatan kerja
2. H_{02} : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja
 H_{a2} : Beban Kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja
3. H_{03} : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 H_{a3} : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4. H_{04} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 H_{a4} : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. H_5 : Keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 H_{a5} : Keterikatan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
6. H_{06} : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja
 H_{a6} : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja
7. H_{07} : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja
 H_{a7} : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif, dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data yang kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek penelitian adalah “Analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik menggunakan model path analysis (analisis jalur), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. (Sugiyono, 2010 : 24).

Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. (Sugiyono, 2012 : 13) Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai kecerdasan emosional, beban kerja, keterikatan kerja dan kepuasan kerja.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. (Sugiyono, 2016 : 38).

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah (X1) Kecerdasan Emosional dan (X2) Beban kerja sebagai variabel bebas/independent dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat/dependen. dan Keterikatan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Keempat variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah.

Adapun indikator kecerdasan emosional, yaitu:

1. Kesadaran diri
2. Pengaturan diri
3. Motivasi
4. Mengenali emosi orang lain
5. Keterampilan social

2. Beban kerja Kerja (X2)

suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut Gopher & Doncin (1986) :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Standar pekerjaan

3. Kepuasan Kerja (Y)

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Sutrisno:2009) :

1. Situasi Kerja
2. Kerjasama
3. Imbalan
4. Kesempatan untuk maju

4. Keterikatan Kerja (Z)

keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi.

Adapun indikator keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Schaufeli dkk, 2002) :

1. Semangat
2. Dedikasi
3. Penghayatan

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog di Jalan Gatot Subroto Medan Helvetia dan di Jalan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan Sumatera Utara Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agt 2022				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian pendahuluan (prariset)																								
2.	Penyusunan Proposal																								
3.	Pembimbingan Skripsi																								
4.	Seminar Skripsi																								
5.	Bimbingan Skripsi																								
6.	Sidang Meja Hijau																								

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2016 :

80). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai/karyawan sebanyak 111 orang.

3.3.2. Sampel

Penentuan pengambilan sampel adalah sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a) Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyaknya sedikitnya dana.
- c) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk peneliti yang resikonya besar tentu saja jika sampelnya besar maka hasilnya akan lebih baik (Arikunto Suharsimi, 2008 : 42).

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel sebesar 111 dari jumlah populasi yaitu 111 orang pegawai/karyawan. Sampel ini diambil dengan metode keseluruhan jumlah populasi dikarenakan menggunakan model Path Analysis.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 24) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.4.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung responden penelitian melalui wawancara dan kuisioner (angket).

3.5. Instrumen Pengumpulan Data

1. Daftar pertanyaan (kuesioner)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden dan diisi oleh responden untuk mendapatkan data empiris yang berhubungan dengan hipotesis yang diajukan.

2. Studi dokumentasi atau studi pustaka

Yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6. Skala Pengukuran Variabel

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2016 : 93).

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun pedoman penilaian dalam kuesioner dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.2

Pedoman Penilaian Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. *Convergen Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur.

3.7.2. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan indikator lainnya. (Ghozali, 2017).

3.7.3. Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (ghozali,2017).

3.7.4. Cronbach's Alpha

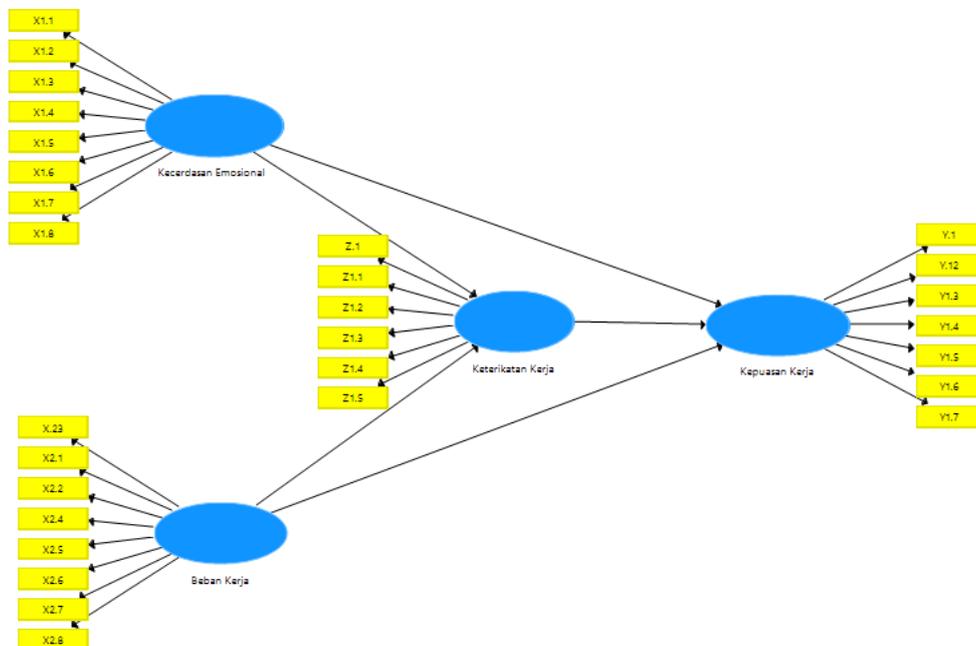
Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Path Analysis* (Analisis Jalur) dengan bantuan SmartPLS versi 3. Pertimbangan peneliti dalam menggunakan PLS karena PLS dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi teori (*theoretical testing*) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (*eksploratori*) dan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 (tiga) set hubungan yaitu : *Inner model*, *Outer model I* dan *Weight relation* (Ghozali, 2008).

3.8.1. Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS 3 untuk menguji hubungan antar variabel . PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu : (1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan-pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Hartono, 2011), (2) membuat diagram jalur. Menurut (Purwohandoko, 2009), hasil perancangan dari Inner Model dan Outer Model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.



Gambar 3.1
Model Struktural

Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator, (3) konversi diagram jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur dikonversikan kedalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya, (4) pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

3.8.2. Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit

- a. Evaluasi model pengukuran refleksi (Outer Model) bertujuan untuk mengukur skor yang di nilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan convergent validity, discriminant validity dan composite reability model konstruk dimana harus di ukur lagi menggunakan Qsquare predictive relevance untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. (Solimun, 2010).
- b. Evaluasi model pengukuran struktural (Inner Model) ditentukan berdasarkan nilai R-Square atau koefisien determinasi dari variabel laten. R-Square yang di peroleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

- c. Pengujian hipotesis, dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data bebas distribusi, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

3.8.3. Tahapan – Tahapan Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (Outer Model) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminan ; 2) Analisis model pengukuran (Inner Model) : a) R-square, b) F-square, c) Pengujian hipotesis, yakni pengaruh langsung (direct effect), d) Pengaruh tidak langsung (indirect effect), Pengaruh total (total effect).
- b. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (Outer Model) : a) Validitas dan reabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminasi (discriminant validity) ; 2) Analisis model pengukuran (Inner Model) : a) R-square, b) F-square, c) pengujian hipotesis, d) Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengolahan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional (X1) dan Beban kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan Keterikatan kerja (Z) sebagai variabel intervening Studi Kasus Pada Karyawan Perum Bulog Kota Medan.

4.1.2. Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada pegawai Karyawan Perum Bulog Kota Medan, dan terkumpul sebanyak 52 data responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan Pendidikan.

Tabel 4.1
Identitas Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	32	61%
2. Perempuan	20	39%
Usia		
1. 21 - 30 Tahun	2	3%
2. 31 – 40 Tahun	36	69%
3. > 40 Tahun	14	27%
Pendidikan		
1. SMA/SMK	2	3%
2. D3	12	23%
3. S1	39	74%
Masa Kerja		
1. 1-3 tahun	5	9%.
2. 4-6 tahun	28	53%
3. > 6 tahun	20	38%

Sumber: hasil pengolahan data

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 61% hal ini dikarenakan Karyawan Perum Bulog Kota Medan.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 31-40 tahun dengan presentase sebesar 69% hal ini sangat wajar mengingat bahwa rentang usia tersebut adalah usia dimana seseorang biasanya lebih banyak sudah menjadi pegawai tetap di Karyawan Perum Bulog Kota Medan.

Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 74% adalah Jenjang Pendidikan Strata 1 / S1 hal ini juga sesuai dengan besarnya presentase pendidikan dimana pendidikan strata 1 bekisar 39, menyusul jenjang D3 dengan pesentase 23%, hal ini dikarenakan banyak yang sudah menjadi pegawai di Karyawan Perum Bulog Kota Medan.

9	Saya dapat bergaul dengan rekan-rekan kerja tanpa melihat jabatan ataupun divisi mereka ditempatkan	18	35	22	42	8	15	4	8	0	0
10	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan	20	38	20	38	8	15	3	6	1	2

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain, responden menjawab setuju sebesar 24 (46%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dengan bakat yang saya punya, responden menjawab setuju sebesar 24 (46%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, responden menjawab setuju sebesar 26 (50%).
6. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Dengan adanya rekan kerja yang saling membantu dapat memberikan semangat saya dalam bekerja, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).

7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan beban kerja, responden menjawab setuju sebesar 25 (48%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat bergaul dengan rekan-rekan kerja tanpa melihat jabatan ataupun divisi mereka ditempatkan, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).
10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).

Tabel 4.3

Tabulasi Jawaban Variabel Beban kerja

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	24	46	21	40	3	6	3	6	1	2
2	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain	12	23	20	38	17	33	3	6	0	0
3	Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja	18	35	22	42	8	15	4	8	0	0
4	Saya mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan	20	38	20	38	8	15	3	6	1	2
5	Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan	16	31	25	48	8	15	1	2	2	4

6	Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja	16	31	29	56	4	8	3	6	0	0
7	Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	14	27	15	29	17	33	3	6	3	6
8	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik	14	27	27	52	7	13	3	6	1	2
9	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	10	19	26	50	12	23	4	8	0	0
10	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	18	35	23	44	8	15	2	4	1	2

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju sebesar 24 (56%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).

5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan, responden menjawab setuju sebesar 25 (48%).
6. Hasil jawaban responden mengenai Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja, responden menjawab setuju sebesar 29 (56%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, responden menjawab setuju sebesar 15 (29%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik, responden menjawab setuju sebesar 27 (52%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, responden menjawab setuju sebesar 26 (50%).
10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Variabel Keterikatan kerja

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan	18	35	18	35	9	17	4	8	3	6
2	Hasil pekerjaan selalu dinilai baik oleh pimpinan	13	25	24	46	10	19	4	8	1	2
3	Mengerjakan tugas diluar tugas pokok	14	27	18	35	11	21	7	13	2	4
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan	20	38	22	42	5	10	5	10	0	0

	sesuai dengan target yang sudah ditentukan										
5	Tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan	13	25	22	42	12	23	2	4	3	6
6	Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja	13	25	19	37	14	27	5	10	1	2
7	Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya.	18	35	19	37	12	23	3	6	0	0
8	Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin	16	31	20	38	11	21	4	8	1	2
9	Saya dapat diandalkan pimpinan dalam memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan	16	31	36	69	0	0	0	0	0	0
10	Saya selalu besar hati apabila pendapat saya tidak diterima oleh pimpinan	18	35	18	35	9	17	4	8	3	6

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya, responden menjawab sangat setuju sebesar 18 (35%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya, responden menjawab setuju sebesar 24 (46%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut, responden menjawab setuju sebesar 18 (35%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan kantor tempat saya bekerja, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).

5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).
6. Hasil jawaban responden mengenai Saya selalu berhati hati tentang pekerjaan yang saya lakukan, responden menjawab setuju sebesar 19 (37%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu menghormati rekan kerja yang lebih senior, responden menjawab setuju sebesar 19 (37%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Apabila sedang rapat,saya selalu menghormati pendapat rekan kerja walaupun bertentangan dengan pendapat saya, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan peraturan kantor, responden menjawab setuju sebesar 36 (69%).
10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Jika kantor membuat kebijakan baru dan tidak sesuai dengan saya, saya akan tetap melaksanakan kebijakan tersebut, responden menjawab setuju sebesar 18 (35%).

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan kerja

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS	
1	Anda merasa puas bekerja di perusahaan	25	48	27	52	0	0	0	0	0	0
2	Dengan mendapatkan insentif kondisi keuangan anda merasa tercukupi	25	48	26	50	1	2	0	0	0	0
3	Penghasilan yang anda terima selama ini sesuai dengan jabatan	32	62	20	38	0	0	0	0	0	0

	anda bekerja										
4	Anda merasa apabila anda diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi	23	44	28	54	1	2	0	0	0	0
5	Dengan adanya promosi yang diberikan Anda menjadi lebih giat dalam bekerja	31	60	20	38	1	2	0	0	0	0
6	Anda senang dengan kepemimpinan atasan pada saat ini	25	48	27	52	0	0	0	0	0	0
7	Anda melaksanakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan anda	28	54	23	44	1	2	0	0	0	0
8	Anda memiliki kenyamanan berkomunikasi dengan rekan kerja ditempat anda bekerja	25	48	26	50	1	2	0	0	0	0
9	Cara teman kerja saya berhubungan dengan satu sama lain sangat menyenangkan	14	27	20	38	11	21	7	13	0	0

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Anda merasa puas bekerja di perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebesar 27 (52%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Dengan mendapatkan insentif kondisi keuangan anda merasa tercukupi, responden menjawab setuju sebesar 26(50%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Penghasilan yang anda terima selama ini sesuai dengan jabatan anda bekerja, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Anda merasa apabila anda diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, responden menjawab setuju sebesar 28 (54%).

5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Dengan adanya promosi yang diberikan Anda menjadi lebih giat dalam bekerja, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
6. Hasil jawaban responden mengenai Anda senang dengan kepemimpinan atasan pada saat ini, responden menjawab setuju sebesar 27 (52%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Anda melaksanakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan anda, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan sudah efektif dalam penilaian kerja, responden menjawab setuju sebesar 26 (50%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan rekan kerja saya, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).

4.1.4. Analisis Data

4.1.4.1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Pada penelitian ini ditetapkan level signifikansi sebesar 5%. Pengujian hipotesis didasarkan pada dasar pengambilan keputusan, dimana dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan antara *p-value* dengan *alpha* (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05. Nilai *p-value* akan diperoleh dari output pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS.

4.2.2 Analisis Partial Least Square Ber-variabel Intervening

4.4.4.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

1) *Construct Reliability and Validity*

Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

1. *Convergent Validity Pada Variabel Kecerdasan emosional*

Indikator konstruk pada variabel kecerdasan emosional berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel Tabel 4.6.
Convergent Validity Kecerdasan emosional

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.641	0,50	Valid
X1.2	0.710	0,50	Valid
X1.3	0.640	0,50	Valid
X1.4	0.737	0,50	Valid
X1.5	0.772	0,50	Valid
X1.6	0.751	0,50	Valid
X1.7	0.744	0,50	Valid
X1.8	0.655	0,50	Valid
X1.9	0.709	0,50	Valid
X1.10	0,711	0,50	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2022

2. *Convergent Validity* Pada Variabel Beban kerja

Indikator konstruk pada variabel komunikasi berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel Tabel 4.7.
Convergent Validity Beban kerja

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X2.1	0.794	0,50	Valid
X2.2	0.705	0,50	Valid
X2.3	0.765	0,50	Valid
X2.4	0.718	0,50	Valid
X2.5	0.776	0,50	Valid
X2.6	0.740	0,50	Valid
X2.7	0.769	0,50	Valid
X2.8	0.786	0,50	Valid
X2.9	0.708	0,50	Valid
X2.10	0.765	0,50	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2022

3. *Convergent Validity* Pada Keterikatan kerja

Indikator konstruk pada variable komitmen organisasi berjumlah 16 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel Tabel 4.8.
Convergent Validity Keterikatan kerja

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X3.1	0.711	0,50	Valid
X3.2	0.748	0,50	Valid
X3.3	0.773	0,50	Valid
X3.4	0.718	0,50	Valid
X3.5	0.777	0,50	Valid

X3.6	0.803	0,50	Valid
X3.7	0.761	0,50	Valid
X3.8	0.706	0,50	Valid
X3.9	0.633	0,50	Valid
X3.10	0.749	0.50	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2022

4. *Convergent Validity* Pada Variabel Kepuasan kerja

Indikator konstruk pada variabel kepuasan kerja berjumlah 9 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel Tabel 4.9.
Convergent Validity Kepuasan kerja

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Y1	0.648	0,50	Valid
Y2	0.784	0,50	Valid
Y3	0.763	0,50	Valid
Y4	0.810	0,50	Valid
Y5	0.807	0,50	Valid
Y6	0.725	0,50	Valid
Y7	0.602	0,50	Valid
Y8	0.640	0,50	Valid
Y9	0.528	0,50	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2022

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai berdasarkan cross loading. Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai cross loading lebih besar dari 0,5. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok

lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Keterikatan Kerja (X3)	Beban kerja (X2)	Kecerdasan emosional (X1)	Kepuasan kerja (Y)
X1.1	0,653	0,548	0.641	0,705
X1.2	0.605	0.705	0.710	0.700
X1.3	0.621	0.614	0.640	0.619
X1.4	0.562	0.716	0.737	0.608
X1.5	0.648	0.761	0.772	0.701
X1.6	0.585	0.736	0.751	0.745
X1.7	0.676	0.602	0.744	0.682
X1.8	0.611	0.619	0.655	0.655
X1.9	0,485	0,612	0.709	0,520
X1.10	0.502	0.560	0.711	0.670
X2.1	0,502	0.794	0.621	0.570
X2.2	0,609	0.705	0.562	0.688
X2.3	0,664	0.765	0.648	0.551
X2.4	0,658	0.718	0.585	0.502
X2.5	0,649	0.776	0.676	0.509
X2.6	0,653	0.740	0.611	0.537
X2.7	0,548	0.769	0,485	0.658
X2.8	0,624	0.786	0,565	0.570
X2.9	0.747	0.708	0.771	0.655
X2.10	0.746	0.765	0.716	0.640
Y1	0.617	0.502	0.560	0.640
Y2	0.773	0.589	0.694	0.787
Y3	0.706	0.553	0.717	0.757
Y4	0.740	0.700	0.750	0.815
Y5	0.760	0.570	0.785	0.800
Y6	0.730	0.688	0.711	0.735
Y7	0.513	0.551	0.545	0.593
Y8	0.627	0.502	0.565	0.653
Y.9	0.501	0.509	0.512	0.514
X3.1	0.711	0.658	0.562	0.736
X3.2	0.748	0.515	0.530	0.522
X3.4	0.773	0.555	0.272	0.749
X3.5	0.718	0,437	0,416	0,416
X3.6	0.777	0,233	0,481	0,488
X3.7	0.803	0,647	0,416	0,606

X3.8	0.761	0,736	0,503	0,295
X3.9	0.706	0,578	0,424	0,233
X3.10	0.633	0,470	0,569	0,248

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

a) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4. 7 Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Beban kerja	0.897
Kepuasan kerja	0.901
Kecerdasan emosional Kerja	0.886
Keterikatan kerja	0.884

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel beban kerja kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* disiplin kerja adalah $0.897 > 0.6$.
- b) Variabel Kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* beban kerja adalah $0.901 > 0.6$.

- c) Variabel kecerdasan emosional kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah $0.886 > 0.6$.
- d) Variabel Keterikatan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kecerdasan emosional kerja adalah $0.884 > 0.6$.

b) Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4. 8 Hasil Average Variance Extracted

	AVE
Beban kerja	0.528
Kepuasan kerja	0.614
Kecerdasan emosional Kerja	0.545
Keterikatan kerja	0.565

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

- Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:
- a) Variabel Beban kerja adalah reliabel, karena nilai AVE disiplin kerja adalah $0.528 > 0.5$.
- b) Variabel Kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE beban kerja adalah $0.614 > 0.5$.
- c) Variabel Kecerdasan emosional Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $0.545 > 0.5$.

- d) Variabel Keterikatan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kecerdasan emosional kerja adalah $0.565 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 9 *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Beban kerja	Kepuasan kerja	Kecerdasan emosional Kerja	Keterikatan kerja
Beban kerja				
Kepuasan kerja	0.636			
Kecerdasan emosional Kerja	0.830	0.756		
Keterikatan kerja	0.979	0.615	0.752	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut :

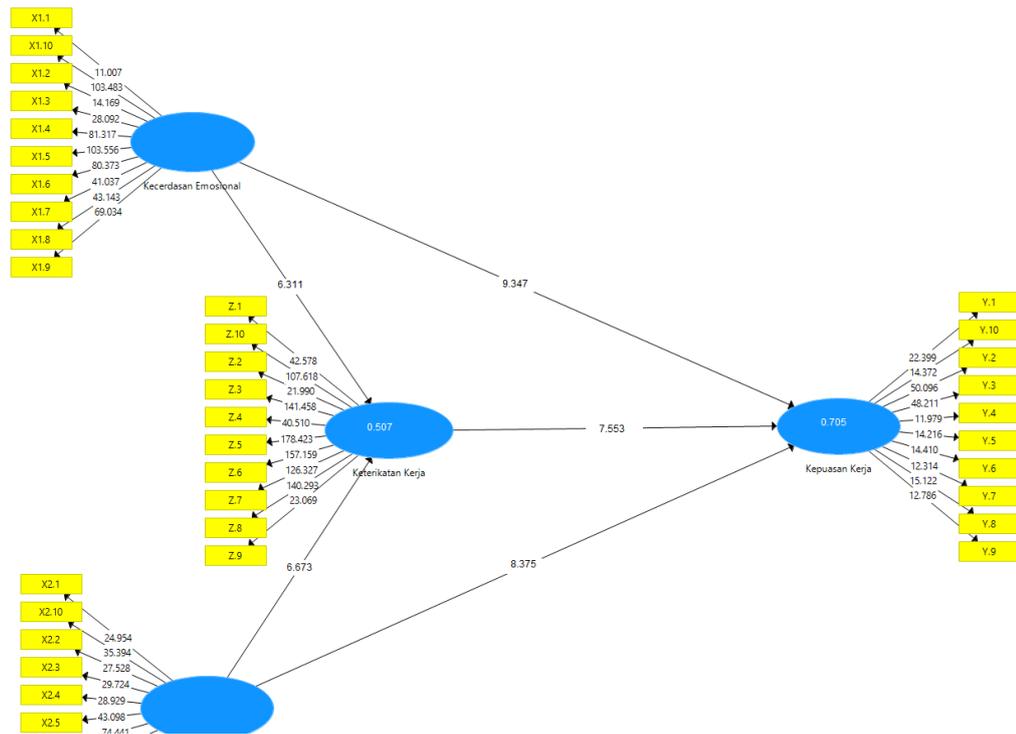
- a) Variabel Beban kerja terhadap kepuasan kerja nilai HTMT $0.636 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel kecerdasan emosional kerja terhadap kepuasan kerja nilai HTMT $0.756 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- c) Variabel Keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja nilai HTMT $0.615 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- d) Variabel beban kerja terhadap Keterikatan kerja nilai HTMT $0.979 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- e) Variabel kecerdasan emosional kerja terhadap Keterikatan kerja nilai HTMT $0.752 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1) *Path Coefficient*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*



Gambar 4.1

Structural Model Analysis

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R2 (adjusted) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R2 (adjusted) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R2 (adjusted) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4. 10 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan kerja	0.705	0.695
Keterikatan kerja	0.507	0.496

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada kepuasan kerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.507. Artinya kemampuan variabel kecerdasan emosional kerja dan beban kerja dengan Keterikatan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 50.7%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang). Sedangkan pengujian R-Square pada kepuasan kerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.705. Artinya variabel kecerdasan emosional kerja dan Keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 70.5%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen

terhadap variabel endogen.

- 3) Jika nilai $F_2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4. 11 F-Square

	Beban kerja	Kepuasan kerja	Kecerdasan emosional	Keterikatan kerja
Beban kerja		0.301		0.347
Kepuasan kerja				
Kecerdasan emosional		0.394		0.323
Keterikatan kerja		0.211		

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F_2 = 0.301$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel beban kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai $F_2 = 0.347$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kecerdasan emosional kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F_2 = 0.394$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel keterikatan kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai $F_2 = 0.211$. Maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

Tabel 4. 12 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Beban kerja → Kepuasan kerja	0.735	0.771	0.261	14.375	0.000
Beban kerja → Keterikatan kerja	0.210	0.289	0.450	6.673	0.000
Kecerdasan emosional → Kepuasan kerja	0.252	0.260	0.160	9.347	0.000
Kecerdasan emosional Kerja → Keterikatan kerja	0.287	0.297	0.137	6.311	0.000
Keterikatan kerja → Kepuasan kerja	0.262	0.275	0.119	7.553	0.000

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.735 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 2) Variabel Beban kerja terhadap Keterikatan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.210 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.252 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 4) Variabel kecerdasan emosional kerja terhadap Keterikatan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.284 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 5) Variabel Keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai

koefisien jalur 0.262 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

d) *Indirect Effect*

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- 1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Tabel 4. 13 *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kecerdasan emosional Kerja→ Keterikatan kerja →Kepuasan kerja	0.201	0.198	0.097	2.314	0.005
Beban kerja→ Keterikatan kerja →Kepuasan kerja	0.180	0.098	0.056	2.010	0.031

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai indirect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja melalui Keterikatan kerja adalah 0.201 dengan P-Value $0.005 < 0.05$, maka Keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh

kecerdasan emosional kerja terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui maka Keterikatan kerja adalah 0.180 dengan P-Value $0.031 < 0.05$, maka Keterikatan kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan emosional Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi kecerdasan emosional kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka para karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan, artinya dengan adanya kecerdasan emosional kerja dapat memunculkan rasa kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

Kecerdasan emosional kerja ialah suatu perihal yang diterapkan dalam suatu organisasi ataupun industri untuk membangun semangat kerja para karyawan dengan demikian para karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta bisa menggapai sasaran yang di idamkan

oleh pihak organisasi atau industri. Kecerdasan emosional kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Tanjung, 2015).

Setiap pegawai akan menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya dalam setiap organisasi atau perusahaan dengan baik. Pegawai juga akan menjalankan pekerjaannya dengan bersemangat untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan mencapai kepuasannya. Apabila semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan oleh seorang pegawai maka akan semakin giat pula seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rido Sanjaya, 2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk mekecerdasan emosional. Menurut (Darma Widiyanto, 2018) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional kerja sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut (Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. (Saripuddin & Handayani, 2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. (Prayogi & Nursidin, 2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian M. E. Azhar (2016); Afandi, A., & Bahri (2020); Gultom (2014); Jufrizen (2017); Sari, M., Muis, M., & Hamid (2012); Farisi et al (2020); Astuti & Suhendri (2019); Jufrizen et al (2020); Jufrizen, J., & Sitorus (2021); Fachrezi, H., & Khair (2020); Hidayat et al (2020); Juniantara, I. W., & Riana (2015); A. Rivai (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Penulis berasumsi bahwa apabila pegawai Perum Bulog Kota Medan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, bila pegawai tidak memiliki kecerdasan emosional, maka pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan perilaku negatif.

4.2.2 Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan menurun. Lebih lanjut hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya kepuasan kerja. Strategi yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan adalah dengan melakukan konseling kepada atasan, strategi pembagian tugas kerja yang proporsional berdasarkan kemampuan pekerja satu sama lainnya.

Beban kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam

pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya (Ashar Munandar 2005). Beban kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari beban kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Beban kerja seorang pegawai mungkin mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaannya, kesediaan untuk bekerja juga sering kali dipengaruhi oleh keinginan untuk mengganti pekerjaan.

Beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan perasaan yang tidak stabil terhadap karyawan. Namun dalam faktor beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan dapat dirasakan bahwa meskipun beban kerjanya sangat tinggi tetapi kepuasan kerja yang didapat juga seimbang dengan apa yang mereka rasakan.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga sehingga karyawan tersebut merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Beban kerja menuntut karyawan agar mampu melihat beban yang harus mereka kerjakan dan selesaikan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniantara, & Riana (2015); Supriyadi (2018) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Arda (2017); Marliani

(2016); Rosmaini & Tanjung (2019); Harahap, S. F., & Tirtayasa (2020); menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi (2020); Mujiatun (2015); Nasution (2018); Yusnandar, & Viawanty (2021); Wahyudi, & Tupti (2019); Jufrizen, J., & Sitorus (2021); menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh pegawai. Sehingga manajer dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu menciptakan suatu hal untuk menangani berbagai macam masalah pada beban kerja.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasan emosional Kerja Terhadap Keterikatan kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan kerja. Artinya semakin tinggi keterikatan kerja antara karyawan dan perusahaan maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima

Kecerdasan emosional kerja ialah suatu perihal yang diterapkan dalam suatu organisasi ataupun industri untuk membangun semangat kerja para karyawan dengan demikian para karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta bisa menggapai sasaran yang di idamkan oleh pihak organisasi atau industri. Kecerdasan emosional kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu

perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Tanjung, 2015).

Disebuah organisasi ataupun industri kecerdasan emosional kerja bisa mempengaruhi keterikatan kerja ataupun yang kerap diketahui dengan istilah keterikatan kerja. Seseorang pegawai yang mempunyai suatu dorongan ataupun kecerdasan emosional kerja yang kokoh untukenuhi kebutuhan hidup, serta kebutuhan hidup tersebut bisa terpenuhi hingga seseorang karyawan hendak melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih kreatif secara sukarela untuk kenaikan suatu kepuasan kerja organisasi serta keefektifan organisasi ataupun industri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Febriani, 2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Kecerdasan emosional kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja Jufrizen, Farisi, Azhar & Daulay (2020). Penelitian lain juga dilakukan oleh Mariatin & Supriyantini (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap keterikatan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional kerja yang ada dalam diri seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula nilai keterikatan kerja.

4.2.4. Beban kerja Terhadap Keterikatan kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.287 dan P-Value 0.000

(<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap keterikatan kerja Karyawan Perum Bulog Kota Medan.

Seseorang biasanya lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir (Robbins & Judge, 2015). Seorang pegawai yang puas cenderung akan berbicara secara positif mengenai perusahaannya, dan senang menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk menyelesaikan segala pekerjaannya dengan lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan beban kerja dengan keterikatan kerja, artinya apabila seorang pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat memunculkan atau mendorong seorang pegawai memiliki sikap keterikatan kerja.

Beban kerja yang harus tercapai dalam perusahaan atau organisasi yaitu kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan. Dengan hal tersebut tercapainya beban kerja pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan. Kurangnya beban kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang tidak memuaskan (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohayati, 2014) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Widayanti & Farida, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap keterikatan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat Kepuasan kerja, karena apabila

beban kerja bisa tercapai maka dapat meningkatkan Kepuasan kerja pada suatu organisasi.

Beban kerja yang harus tercapai dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu meliputi kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia serta kepuasan dengan pekerjaannya. Dengan adanya hal tersebut maka tercapainya suatu beban kerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam dalam suatu perusahaan atau organisasi.

4.2.5 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa maka Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.262 dan P-Value 0.000 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Karyawan Perum Bulog Kota Medan.

(Rivai & Mulyadi, 2012) menjelaskan kepuasan kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan Kepuasan kerja dengan keterikatan kerja, artinya apabila seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang bagus maka dapat memunculkan atau mendorong seorang pegawai memiliki sikap keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil penellitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bustomi et al., 2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

keterikatan kerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Lestari et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, karena apabila kepuasan kerja bagus organisasi akan cepat memenuhi tujuannya.

4.3.6 Pengaruh Kecerdasan emosional Kerja Terhadap Kepuasan kerja Melalui Keterikatan kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa maka Keterikatan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh maka Keterikatan kerja adalah terdukung. Oleh sebab itu dalam pencapaian kepuasan kerja yang lebih baik diutamakan dalam peningkatan ataupun penerapan kecerdasan emosional kerja yang lebih baik harus diperantarai oleh maka Keterikatan kerja Kecerdasan emosional kerja ialah suatu perihal yang diterapkan dalam suatu organisasi ataupun industri untuk membangun semangat kerja para karyawan dengan demikian para karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta bisa menggapai sasaran yang di idamkan oleh pihak organisasi atau industri. Suatu kecerdasan emosional kerja yang baik akan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan yang telah mereka selesaikan memiliki arti dan mereka memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kecerdasan emosional kerja yang tinggi akan memunculkan rasa puas terhadap diri pegawai dan mempunyai dampak pada perilaku keterikatan kerja, artinya apabila terdapat dorongan kecerdasan emosional kerja yang tinggi

dan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat memunculkan atau mendorong seseorang memiliki sikap keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mariatin & Supriyantini, 2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap keterikatan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh (Parimita & Khoiriyah, 2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja.

4.3.7 Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja Melalui Keterikatan kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0.180 dan nilai P-Value yaitu 0.031 (< 0.05). Menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja terdukung. Oleh sebab itu dalam pencapaian kepuasan kerja yang lebih baik untuk mempertahankan atau semakin meningkatkan penerapan beban kerja yang lebih baik dan harus diperantarai oleh keterikatan kerja.

Seseorang biasanya lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir (Siagian, 2014). Seorang pegawai yang puas cenderung akan berbicara secara positif mengenai perusahaannya, dan senang menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk menyelesaikan segala pekerjaannya dengan lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan beban kerja

dengan keterikatan kerja, artinya apabila seorang pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat memunculkan atau mendorong seorang pegawai memiliki sikap keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triwibowo, & Arsanti (2016) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Widayanti & Farida (2016) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap keterikatan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kecerdasan emosional Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja.
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja.
3. Keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja.
4. Kecerdasan emosional Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan kerja.
5. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan kerja.
6. Keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh Kecerdasan emosional Kerja terhadap Kepuasan kerja.
7. Keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perum Bulog

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan Kepuasan kerja. Karena semakin meningkat Kepuasan kerja maka akan semakin baik pencapaian tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini dapat membantu Pegawai dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, sehingga Pegawai dapat melakukan antisipasi dan perbaikan dalam aspek personalnya.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, kecerdasan emosional kerja, beban kerja, keterikatan kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education*, 1(1), 24–30.
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 2)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hartono, J. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet 6)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS*. Batam.
- Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Moehariono. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Nasution, F. A. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Siswa UMSU. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 111-122.
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo Surabaya dan Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 134–142.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Solimun, S. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tSaya ceklis (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan : SMP SMA D3 S1 S2

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

1. SS : Sangat Setuju = 5
2. S : Setuju = 4
3. KS : Kurang Setuju = 3
4. TS : Tidak Setuju = 2
5. STS: Sangat Tidak Setuju = 1

Kecerdasan Emosional		Penilaian				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saran dari rekan kerja dapat membantu Saya dalam mengambil keputusan					
2.	Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dengan bakat yang saya punya.					
3	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit.					
4	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
5	Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
6	Dengan adanya rekan kerja yang saling membantu dapat memberikan semangat saya dalam bekerja					
7	Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya					
8	Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan beban kerja					
9	Saya dapat bergaul dengan rekan-rekan kerja tanpa melihat jabatan ataupun divisi mereka ditempatkan					
10	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan					

PERNYATAAN BEBAN KERJA	PENILAIAN				
	SS	S	TS	TS	STS
1. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
2. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain					
3. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
4. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi kemampuan karyawan					
6. Pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu					
7. Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat lelah					
8. Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat					
9. Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
10. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					

PERNYATAAN KEPUASAN KERJA	PENILAIAN				
	SS	S	TS	TS	STS
1. Saya merasa puas bekerja di perusahaan					
2. Dengan mendapatkan insentif kondisi keuangan Saya merasa tercukupi					
3. Penghasilan yang Saya terima selama ini sesuai dengan jabatan Saya bekerja					
4. Saya merasa puas apabila Saya diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi					
5. Dengan adanya promosi yang diberikan Saya menjadi lebih giat dalam bekerja					
6. Saya senang dengan kepemimpinan atasan pada saat ini					
7. Saya melaksanakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan Saya					
8. Saya memiliki kenyamanan berkomunikasi dengan rekan kerja ditempat Saya bekerja					
9. Cara teman kerja saya berhubungan dengan satu sama lain sangat menyenangkan					

Keterikatan Kerja		Skala Ukur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan					
2.	Hasil pekerjaan selalu dinilai baik oleh pimpinan					
3	Mengerjakan tugas diluar tugas pokok					
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan					
5	Tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan					
6	Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja					
7	Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya.					
8	Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin					
9	Saya dapat diSayalkan pimpinan dalam memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan					
10	Saya selalu besar hati apabila pendapat saya tidak diterima oleh pimpinan					

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Cross Loading

	Keterikatan Kerja (X3)	Beban kerja (X2)	Kecerdasan emosional (X1)	Kepuasan kerja (Y)
X1.1	0,653	0,548	0.641	0,705
X1.2	0.605	0.705	0.710	0.700
X1.3	0.621	0.614	0.640	0.619
X1.4	0.562	0.716	0.737	0.608
X1.5	0.648	0.761	0.772	0.701
X1.6	0.585	0.736	0.751	0.745
X1.7	0.676	0.602	0.744	0.682
X1.8	0.611	0.619	0.655	0.655
X1.9	0,485	0,612	0.709	0,520
X1.10	0.502	0.560	0.711	0.670
X2.1	0,502	0.794	0.621	0.570
X2.2	0,609	0.705	0.562	0.688
X2.3	0,664	0.765	0.648	0.551
X2.4	0,658	0.718	0.585	0.502
X2.5	0,649	0.776	0.676	0.509
X2.6	0,653	0.740	0.611	0.537
X2.7	0,548	0.769	0,485	0.658
X2.8	0,624	0.786	0,565	0.570
X2.9	0.747	0.708	0.771	0.655
X2.10	0.746	0.765	0.716	0.640
Y1	0.617	0.502	0.560	0.640
Y2	0.773	0.589	0.694	0.787
Y3	0.706	0.553	0.717	0.757
Y4	0.740	0.700	0.750	0.815
Y5	0.760	0.570	0.785	0.800
Y6	0.730	0.688	0.711	0.735
Y7	0.513	0.551	0.545	0.593
Y8	0.627	0.502	0.565	0.653
Y.9	0.501	0.509	0.512	0.514
X3.1	0.711	0.658	0.562	0.736
X3.2	0.748	0.515	0.530	0.522
X3.4	0.773	0.555	0.272	0.749
X3.5	0.718	0,437	0,416	0,416
X3.6	0.777	0,233	0,481	0,488
X3.7	0.803	0,647	0,416	0,606
X3.8	0.761	0,736	0,503	0,295
X3.9	0.706	0,578	0,424	0,233
X3.10	0.633	0,470	0,569	0,248

Composite Reliability

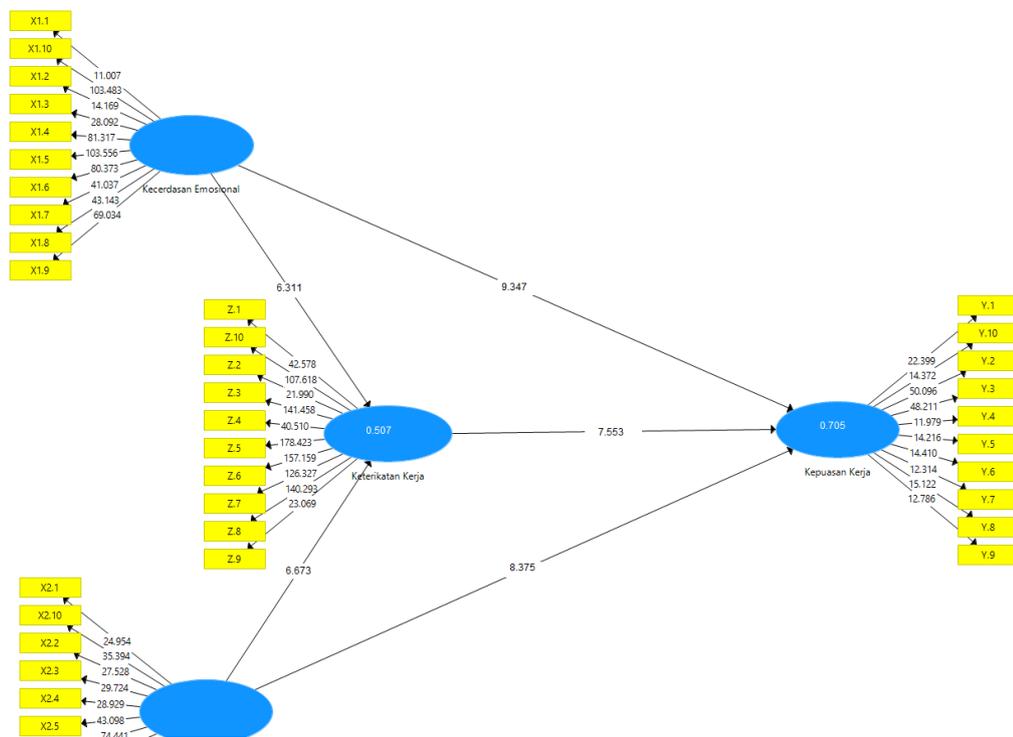
	<i>Composite Reliability</i>
Beban kerja	0.897
Kepuasan kerja	0.901
Kecerdasan emosional Kerja	0.886
Keterikatan kerja	0.884

Average Variance Extracted

	AVE
Beban kerja	0.528
Kepuasan kerja	0.614
Kecerdasan emosional Kerja	0.545
Keterikatan kerja	0.565

Discriminant Validity

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Beban kerja	Kepuasan kerja	Kecerdasan emosional Kerja	Keterikatan kerja
Beban kerja				
Kepuasan kerja	0.636			
Kecerdasan emosional Kerja	0.830	0.756		
Keterikatan kerja	0.979	0.615	0.752	



Structural Model Analysis

R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja	0.705	0.695
Keterikatan kerja	0.507	0.496

F-Square

	Beban kerja	Kepuasan kerja	Kecerdasan emosional	Keterikatan kerja
Beban kerja		0.301		0.347
Kepuasan kerja				
Kecerdasan emosional		0.394		0.323
Keterikatan kerja		0.211		

Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Beban kerja → Kepuasan kerja	0.735	0.771	0.261	14.375	0.000
Beban kerja → Keterikatan kerja	0.210	0.289	0.450	6.673	0.000
Kecerdasan emosional → Kepuasan kerja	0.252	0.260	0.160	9.347	0.000
Kecerdasan emosional Kerja → Keterikatan kerja	0.287	0.297	0.137	6.311	0.000
Keterikatan kerja → Kepuasan kerja	0.262	0.275	0.119	7.553	0.000

Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kecerdasan emosional Kerja → Keterikatan kerja → Kepuasan kerja	0.201	0.198	0.097	2.314	0.005
Beban kerja → Keterikatan kerja → Kepuasan kerja	0.180	0.098	0.056	2.010	0.031