

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. IKSG

Novi Widyanti Ula

Universitas Negeri Surabaya

noviula@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this research is analyzing employee performance effected by emotional intelligence through work satisfaction. Causality research using a quantitative approach. The sampling technique using samples saturated by the number of 85 respondents at PT. Industri Kemasan Semen Gresik. This research used Partial Least Square with the assistance of smart PLS 3.0 software as the statistical analysis. The results of this research show that employee performance effected by emotional intelligence, work satisfaction effected by emotional intelligence significantly and positively, employee performance effected by work satisfaction significantly and positively, and work satisfaction can be an intervening variable between emotional intelligence on employee performance.

Keywords: work satisfaction; employee performance; emotional intelligence.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan perekonomian dan pertumbuhan di dunia bisnis menciptakan beberapa macam konsep dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia. Banyak pengalaman yang sudah mampu memotivasi dalam menguatkan konsep manajemen sumber daya manusia secara kuat dan berkarakter yang mampu memberi percepatan ke arah masa depan yang baik (Indriyani, 2018). Sumber daya manusia termasuk faktor yang berguna dalam dunia bisnis, sebab jika memiliki sumber daya bermutu mampu memengaruhi tingkat perkembangan dan produktivitas perusahaan. Jadi sebuah organisasi perlu bisa mengontrol dan mengelolah sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya (Nurliani *et al.*, 2019).

Salah satu sebab yang dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan termasuk dalam ukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama dalam jangka waktu tertentu (Marzuki *et al.*, 2018). Pentingnya kinerja yang dimiliki seorang karyawan membutuhkan perhatian yang serius dari manajemen dari perusahaan dan juga faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan mampu memiliki sifat internal atau eksternal. Pada faktor internal khususnya dari psikologi dan perilaku karyawan misalnya adalah kecerdasan emosional (Mamangkey *et al.*, 2018). Untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor yang memengaruhi adalah karyawan harus mempunyai kecerdasan emosional tinggi, karyawan dimotivasi bekerja dengan harapan membawa kondisi yang lebih baik yang mampu berpengaruh kepada pikiran dan tindakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup maupun untuk mendapatkan kepuasan diri (Sukmawati and Gani, 2014).

Dengan kecerdasan emosional yang cukup baik maka karyawan bisa menuntaskan tugas sesuai ketetapan yang ditargetkan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian Indriyani (2018) menerangkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dapat diartikan jika kecerdasan emosional meningkat sehingga kinerja karyawan akan tinggi. Emosi merupakan sebuah perasaan dan cara berpikir yang khas, sebuah kondisi biologis dan psikologis, serta rangkaian yang cenderung dalam melakukan pekerjaan. Emosi termasuk dalam aspek kecerdasan seorang karyawan yang berdampak membawa peran pada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dapat menentukan potensi untuk melakukan sebuah keterampilan yang memengaruhi kinerja seorang karyawan (Goleman *et al.*, 2005). Kecerdasan emosional juga bisa memengaruhi kepuasan kerja

karyawan, Aghdasi *et al.* (2011) menyatakan kecerdasan emosional merupakan solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Riset terdahulu menghasilkan hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dari Indriyani (2018); Nurliani *et al.*, (2019); Mamangkey *et al.*, (2018). Namun riset dari Yani and Istiqomah (2016) menerangkan berpengaruh tidak signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan PT. IKSG menyatakan peran kecerdasan emosional penting bagi pegawai. PT. IKSG mengatakan masih ada karyawan khususnya pada bagian produksi yang kurang mampu mengelola emosinya dengan baik sehingga mengganggu kinerja karyawan lain yang ada di sekitarnya. Beberapa karyawan pernah sampai terbawa emosi karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus sesuai dengan target sehingga saat berkomunikasi dengan karyawan lain menggunakan nada tinggi sehingga terjadi perselisihan. Oleh karena itu, karyawan PT. IKSG harus mampu mengendalikan emosi dalam diri mereka disaat tuntutan pekerjaan tinggi, karena saat pekerjaan menuntut karyawan untuk lebih produktif dan mengejar target sesuai dengan *deadline* maka tidak menutup kemungkinan emosi mereka akan meningkat dan berdampak pada hubungan karyawan maupun kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi, data kinerja karyawan PT IKSG yang diukur menggunakan hasil kerja dari target dan pencapaian jumlah produksi kantong semen setiap tahunnya. Karyawan harus mengejar target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencukupi kebutuhan pelanggan. Berdasarkan data hasil kinerja dari PT. IKSG pada tahun 2016-2018 hasil produksi kantong untuk *pasted craft* tiga tahun terakhir pencapaian produksi karyawan belum memenuhi target dari perusahaan namun untuk produksi kantong woven di tahun 2017 dan 2018 pencapaian produksi mampu melebihi target yang ditetapkan perusahaan tetapi di tahun 2018 mengalami penurunan drastis yang diakibatkan karena penyesuaian dengan kebijakan baru dari pusat. Hal ini disebabkan karena berlakunya kebijakan baru dari atasan untuk menyikapi adanya Masyarakat Ekonomi Asean, perusahaan menciptakan inovasi baru untuk tetap mampu bersaing dengan pesaing di pasar luar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf karyawan di bagian SDM, PT. IKSG memberikan *reward* dan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, biasanya karyawan merasa sangat senang karena sering mendapatkan tunjangan umum setiap tiga bulan bahkan setiap bulannya juga mendapatkan tunjangan tersebut. Namun setelah berjalannya kebijakan baru memberikan dampak kurang baik bagi karyawan karena karyawan merasa sudah tidak sering mendapatkan tunjangan umum yang berupa bonus dari perusahaan, namun perusahaan juga terus mengupayakan agar karyawan tetap mendapatkan bonus atas hasil kinerja yang dicapai. Karyawan belum seluruhnya mampu mengerti keadaan perusahaan yang masih pada tahap adanya perubahan, tetapi karyawan masih merasa senang karena gaji yang diterimanya tetap sama seperti biasanya.

Adanya tuntutan pekerjaan karyawan yang banyak dan melayani konsumen pasar luar serta menghadapi beberapa komplain dari pelanggan, karyawan PT. Industri Kemasan Semen Gresik harus mampu mengelola emosi dengan baik agar dapat tetap menyikapi permasalahan tersebut dengan baik. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti mengenai kecerdasan emosional karyawan di PT. IKSG, dibutuhkan kesabaran dan semangat yang tinggi untuk bisa mengendalikan emosi diri agar tetap tenang sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya juga dapat membawa dampak baik dalam peningkatan kinerja seorang karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kecerdasan Emosional

Goleman *et al.* (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosional ialah suatu keahlian untuk mendorong individu dan menghadapi kegagalan, mengontrol hasrat dan tidak melebihkan perasaan senang, mengontrol keadaan hati dan mengatur stres agar kemampuan berpikir tidak menurun. Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memberikan keunggulan tambahan di dalam

lingkungan kerja, dan juga memiliki kecerdasan pribadi secara emosional memperlihatkan seseorang bisa menangani kondisi hati yang baik, dan mengetahui serta menghadapi perasaan individu lain secara efektif.

Mulyasari (2018) menyampaikan kecerdasan ialah kemampuan untuk menguasai dan melakukan kemampuan tertentu. Kestabilan yaitu kemampuan diri untuk menyampaikan respon yang baik dan keahlian dalam mengatur emosi yang dapat mencapai suatu kematangan perilaku. Pengukuran yang digunakan riset ini yakni dijelaskan Indriyani (2018) terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2014) menjabarkan kepuasan kerja ialah tindakan karyawan pada tugas yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama baik antara pegawai, upah diperoleh berdasarkan tanggung jawab dan termasuk aspek dalam psikologis dan fisik. Saryanto and Amboningtyas (2017) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan perasaan individu kepada pekerjaannya, ini bermakna konsep kepuasan kerja bisa diketahui melalui interaksi karyawan pada lingkungan pekerjaannya. Pengukuran yang dipakai dalam riset ini ialah indikator Maharani *et al.*, (2013) terdiri dari *satisfied to work it self*, *satisfied to payment system*, *satisfied to promotion*, *satisfied to superiors*, dan *satisfied to co-workers attitude*.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diketahui adanya hasil dari kualitas dan jumlah yang dihasilkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab. Untuk melakukan tanggung jawab, karyawan perlu melaksanakan pekerjaannya secara optimal sebab kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara maksimal serta baik buruknya tugas karyawan mampu memengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Sinambela (2012) menjelaskan kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan penyempurnaan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang bisa mencapai hasil sesuai harapan. Pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini yaitu indikator Changgriawan (2017) yang terdiri dari efektivitas, ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas, serta kemandirian.

Kecerdasan emosional tinggi dimiliki karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dibuktikan dalam Nurliani *et al.*, (2019) yang hasilnya berpengaruh signifikan positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. IKSG.

Karyawan didorong bekerja karena berharap hal itu akan memberikan kondisi lebih baik dan memuaskan dari keadaan sebelumnya (Sukmawati and Gani, 2014). Aghdasi, *et al.*, (2011) dalam penelitiannya menerangkan berpengaruh signifikan positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada divisi produksi PT. IKSG.

Kepuasan kerja akan muncul dalam individu dan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja yang perlu adanya beberapa faktor pendorong Supriyanto and Troena (2012). Pada riset Primandaru *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. IKSG.

Kinerja karyawan mampu mengalami peningkatan dikarenakan kemampuan kecerdasan emosional seorang karyawan yang tinggi (Mandala and Dihan, 2018). Riset yang dilakukan oleh Supriyanto and Troena (2012) menerangkan kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan dan akan berpengaruh pada kepuasan karyawan yang naik terhadap pekerjaannya maka harapan kinerja yang dihasilkan semakin bagus sehingga sesuatu yang didapatkan semakin besar.

H4: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. IKSG.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas dan inferensial yang dilaksanakan pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) bertempat Desa Socorejo, Kec. Jenu, Kab. Tuban. Riset ini menggunakan sampel 85 responden yang merupakan sampel jenuh. Alat yang digunakan menggunakan skala Likert 1-5 digunakan sebagai skala pengukuran pada pengkajian ini. *Partial Least Square* digunakan untuk teknik analisis dengan dukungan *software Smart Partial Least Square* (PLS) versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Uji validitas menunjukkan semua indikator masing-masing memiliki hasil *outer loading* telah valid sebab nilai yang dihasilkan lebih dari 0,50 (Ghozali 2014).

Croabach's Alpha

Tabel 1.
NILAI CROANBACH'S ALPHA

Variabel	Cronbach's alpha
Kecerdasan emosional	0,670
Kepuasan kerja	0,786
Kinerja karyawan	0,746

Sumber: Data diolah (2019)

Nilai *cronbach's alpha* dapat digunakan jika $>0,60$ (Ghozali, 2014). Tabel 1 menjelaskan variabel kecerdasan emosional menghasilkan nilai *cronbach's alpha* 0,607, kepuasan kerja senilai 0,786 dan untuk kinerja karyawan senilai 0,746. Perolehan tersebut menjelaskan semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* yang sudah terpenuhi. Nilai tersebut untuk mengevaluasi *internal consistency* dan memperkuat hasil uji reabilitas.

Tabel 2.
NILAI R-SQUARE MODEL

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,245
Kinerja karyawan	0,517

Sumber: Data diolah (2019)

Analisis R-Square

Output Smart PLS 3.0 memperoleh nilai *R-square* yang dapat dilihat di Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan pengaruh hubungan kecerdasan emosional pada kepuasan kerja mempunyai *R-square* 0,245. Dapat dijelaskan variabel konstruk kepuasan kerja sebesar 24,5%, sedangkan 75,5% merupakan variabel lainnya tidak ada di penelitian ini. Selanjutnya tabel tersebut juga menunjukkan efek kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan mempunyai *R-Square* senilai 0,517 menggambarkan variabel

konstruk kinerja karyawan sejumlah 51,7%, sedangkan variabel lain yang tidak tercantum sebesar 48,3%.

Tabel 3.
PATH COEFFICIENT

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	T-Statistic	P Values	Keterangan
Kecerdasan emosional → Kepuasan Kerja	0,495	6,588	0,000	Diterima
Kecerdasan Emosional → Kinerja Karyawan	0,394	3,617	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja karyawan	0,437	3,754	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah (2019)

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tabel 3 menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi kecerdasan emosional. Hal ini bisa diamati hasil *t-statistics* lebih banyak dari *t*-hitung yakni sejumlah $3,617 \geq 1,96$ maka H1 diterima. Kecerdasan mempunyai hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang sejalan riset terdahulu yakni Mamangkey *et al.*, (2018) dan Nurliani *et al.*, (2019) menerangkan kecerdasan emosional terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dalam penelitian ini menjelaskan jika kecerdasan emosional naik maka mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. IKSG begitu juga sebaliknya. Hasil tersebut memperlihatkan apabila tingginya kecerdasan emosional karyawan PT. IKSG dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Hasil wawancara dan pengamatan menunjukkan adanya bentuk kecerdasan emosional karyawan PT. IKSG antara lain karyawan sering melakukan diskusi di luar kantor yang biasanya membahas mesin yang mengalami kerusakan yang diperbaiki teknisi, diskusi di dalam kantor juga sering dilakukan antara atasan dan bawahan ketika sedang ada evaluasi target dan pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu karyawan PT. IKSG juga saling membantu ketika mempunyai masalah seputar pekerjaan, misalnya kesulitan dalam mengoperasikan mesin-mesin, para karyawan akan saling membantu dan memberikan solusi sebelum menanyakan kepada atasan yang nantinya akan dilimpahkan untuk ditangani oleh bagian *maintenance*. Namun beberapa karyawan belum mampu berkomunikasi dengan baik yang terkadang sampai mengakibatkan terjadinya konflik antar karyawan misalnya penyampaian informasi mengenai kendala keterlambatan bahan baku kertas dari bagian produksi ke bagian pergudangan belum mampu disampaikan dengan baik sehingga kecerdasan emosional karyawan belum cukup baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional signifikan dan positif. Ini bisa dilihat perolehan hasil *t-statistics* lebih banyak dari *t*-hitung yakni senilai $6,588 \geq 1,96$ maka H2 diterima. Penelitian ini sejalan dengan Mandala and Dihan (2018) dan Sukmawati dan Gani (2014) menerangkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja yang bermakna apabila tingginya suatu kecerdasan emosional karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil itu terbukti pada penelitian ini yang menjelaskan adanya karyawan PT. IKSG 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.

Hasil riset ini membuktikan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan adanya kepuasan kerja dirasakan karyawan PT. IKSG yang disebabkan karena kemampuan karyawan dalam mengelola emosi diri dengan baik terhadap rekan kerja yang lain sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa mampu memperlihatkan kemampuannya dalam bekerja dan mengekspresikan seperti memperlihatkan pada atasan karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan merasa senang dan dirinya akan merasa puas. Karyawan merasa percaya diri dan senang dalam melakukan pekerjaannya dan jarang

merasakan stres, meskipun dalam kondisi tekanan *deadline* yang singkat karyawan tetap mampu fokus dan tetap mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin. Dalam hal ini karyawan sering memberikan kontribusi berupa semangat satu sama lain antar karyawan sehingga memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Hal ini bisa dilihat perolehan *t-statistics* lebih tinggi dari *t*-hitung yang bernilai $3,754 \geq 1,96$ maka H_3 diterima. Riset terdahulu dari Changgriawan (2017) dan Marzuki *et al.*, (2018) yang menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bermakna kepuasan kerja dirasakan karyawan dapat mengakibatkan kinerja karyawan meningkat dan merupakan aspek yang penting adanya pengawasan dari atasan sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan kepuasan yang berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pada hasil riset ini menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu adanya karyawan PT. IKSG merasa puas dengan atasannya, yaitu dengan memantau atau mengawasi pekerjaan yang dilakukan bawahannya dan ketika bawahan tersebut mengalami kesulitan dalam pekerjaan, atasan akan turun langsung untuk membantu dan memberikan motivasi untuk agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya. Atasan selalu mengawasi segala kegiatan yang dilakukan bawahannya, sehingga sering kali terjun langsung untuk melihat pekerjaan yang dilakukan dan berdiskusi tentang pekerjaan. Selain itu karyawan merasakan puas adanya promosi yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan merasa promosi kerja yang dilakukan sudah secara adil yang mana karyawan mampu dipromosikan oleh atasan ketika masa kerja di atas 2,5 tahun dan karyawan memiliki penilaian kinerja yang cukup tinggi dari atasan, karyawan ketika mendapatkan promosi jabatan akan mampu naik golongan dari yang terendah golongan 1 sampai golongan 4. Karyawan puas dengan gaji pokok yang didapatkan sebab upah tersebut sudah mampu memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan tugas yang dikerjakan, menurut salah satu pegawai produksi menyebutkan nominal gaji rata-rata yang diterima adalah lebih dari 3 juta. Karyawan tetap menerima tunjangan yang diberikan oleh perusahaan misalnya tunjangan hari raya, makan siang, kesehatan, jaminan sosial, dan tunjangan pensiun. Dalam hal ini karyawan belum mampu meningkatkan pencapaian dalam target yang ditetapkan perusahaan yang mana produktivitas karyawan masih sebesar 50% dari target dan perusahaan lebih membutuhkan teknisi untuk pengoperasian mesin baru dalam meningkatkan produktivitas yang dihasilkan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional melalui Kepuasan Kerja

Hasil riset menggambarkan kinerja karyawan dipengaruhi kecerdasan emosional melalui kepuasan kerja jadi H_4 diterima. Tingginya pengaruh tidak langsung mampu dilihat perbandingan hasil koefisien sejumlah 0,216 dan hasil *t-statistik* sebesar 3,093 lebih tinggi dibanding *t*-tabel ($3,093 \geq 1,96$). Pengaruh langsung mempunyai koefisien parameter sebesar 0,394 dan *t-statistik* sejumlah 3,617 lebih banyak dari 1,96 ($3,617 \geq 1,96$). Nilai hubungan tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil yaitu sejumlah 0,216 jika dibandingkan nilai pengaruh langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yakni sejumlah 0,394. Hal ini mengungkapkan kecerdasan emosional bisa menerangkan efek langsung dan tidak langsung pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta didukung sesuai dengan pernyataan riset terdahulu dari Sukmawati and Gani (2014) karyawan mempunyai kesadaran diri, kemampuan mengelola dan mengendalikan diri, dan keterampilan sosial yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut mengungkapkan efek tidak langsung memperoleh hasil lebih tinggi dari efek langsung. Jadi penelitian ini mediasi terbukti tidak mampu memediasi secara penuh karena variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya tetap signifikan walaupun lebih rendah jika melibatkan variabel mediasi yakni kepuasan kerja.

Adanya penerapan kecerdasan emosional pada karyawan divisi produksi PT IKSG memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut tinggi. Karyawan mempunyai kesadaran diri, kemampuan mengelola dan mengendalikan diri, motivasi diri, dan keterampilan sosial yang tinggi. Kesadaran diri, hubungan dan interaksi yang positif ini mampu membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga akan membawa perasaan yang senang dan puas atas pekerjaannya sendiri. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut karyawan berusaha maksimal serta mampu memajukan kinerjanya. Karyawan mampu membangun hubungan baik antara karyawan ataupun dengan pemimpin sehingga mampu meningkatkan kinerjanya sesuai target yang ditentukan. Maka dengan tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan divisi produksi PT IKSG dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan juga semakin naik.

KESIMPULAN

Hasil riset ini menggambarkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan meningkatnya kecerdasan emosional karyawan juga berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan PT IKSG pada divisi produksi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut menerangkan semakin naik kecerdasan emosional karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT IKSG pada divisi produksi juga akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan sehingga, hal tersebut menjelaskan semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan PT IKSG pada divisi produksi akan meningkat. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang artinya kepuasan kerja bisa memediasi secara tidak langsung pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Implikasi manajerial riset ini yaitu sebaiknya PT. IKSG perlu mengadakan pelatihan untuk beberapa karyawan di bidang teknis untuk pengoperasian mesin yang baru dan memberikan pelatihan komunikasi, hal ini akan mampu meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan dan mempertahankan dalam mengontrol emosi yang dimiliki karyawan. Serta perusahaan sebaiknya mencari beberapa *supplier* baru yang sesuai dengan standar kualitas dari perusahaan untuk mengatasi jika terjadi keterlambatan bahan baku sehingga proses produksi tetap berjalan lancar dan tidak mengalami keterlambatan dalam pengiriman produk ke pelanggan.

Keterbatasan pada riset ini ialah sampel yang digunakan karyawan divisi produksi PT. IKSG dan sampel tersebut kurang dari 100 yakni sebanyak 85 karyawan yang hasilnya belum mampu dikategorikan pada subyek penelitian jumlah banyak. Riset berikutnya dianjurkan menambah jumlah sampel sehingga memperoleh hasil mendekati kondisi sebenarnya. Selain itu penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan manajemen konflik sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghdasi, Samaneh, Ali Reza Kiamanesh, and Abdolrahim Naveh Ebrahim. 2011. Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965–1976. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.447>.
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA* 5(3): 123–31.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. 2005. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Ke-3. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Indriyani, Desty Sesiana. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 41–50.
- Maharani, Vivin, Eka Afnan Troena, and Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1–12.
- Mamangkey, Lorenzo A G, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3208–17.
- Mandala, Erlangga Arya, and Faresti Nurdiana Dihan. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*, 26(1), 13–28.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ke-12. ed. Susan Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, Hasan, R. Andi Sularso, and Murdijanto Purbangkoro. 2018. Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi ‘X’ di Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 51–65.
- Mulyasari, Irma. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–97.
- Nurliani, Hadi Sunaryo, and Afi Rachmat Slamet. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual, Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 8(8), 55–65.
- Primandaru, Dinarizka Leksi, Diana Sulianti K. Tobing, and Dewi Prihatini. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Displin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 204–11.
- Saryanto, and Dheasey Amboningtyas. 2017. Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 3(3), 1–10.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Ke-1. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sukmawati, and Nurjaya Gani. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 3(3), 15–29.
- Supriyanto, Achmad Sani, and Eka Afnan Troena. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari ’ Ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 693–709.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media

Novi Widyanti Ula. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG

Group.

Yani, Ari Soeti, and Ayu Istiqomah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Emiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Journal Article Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1–14.