

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Nur Hidayati Sukirno^{*1}, Muhammad Idris², Mukhtar Hamzah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}yayasukirno@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³mukhtarhamzah61@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan data pustaka. Sampel dalam pengumpulan ini berjumlah 36 pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju dengan metode total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (Multiple Regretion). Data dianalisis dengan SPSS 22.0. tingkat signifikansi (alpha) yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%.

Hasil menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.023 terhadap kepuasan kerja, kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.003 terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.059. Sementara itu secara simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan sebesar 4.616 terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The study aims to observe how the emotional intelligence, intellectual intelligence, work environment on job satisfaction of Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju. This study uses a quantitative method with data collection via questionnaires and data libraries. The sample in this study emounted to 36 employees of Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju by using total sampling method. The analytical method used is multiple linear regression. Data were analyzed using SPSS 22.0 statistical software. Significace level (alpha) used in this study was 5%.

The result from this study showed that partially emotional intelligence had a significant effect of 0.023 on job satisfaction, intellectual intelligence had a significant effect of 0.003 on job satisfaction and the work environment have a significant effect on job satisfaction of 0.059. Meanwhile simultaneous emotional intelligence, intellectual intelligence, work environment has a significant influence of 4,616 on job satisfaction in the Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju.

Keywords : Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Work Environment And Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten dibidang Pariwisata dan kebudayaan, dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada kabupaten dibidang pariwisata dan kebudayaan menunjukkan bahwa selama enam bulan terdapat pegawai tidak hadir 23 kali, paling banyak terjadi pada bulan agustus dan desember tahun 2018. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Apabila terjadi penurunan kinerja maka kepuasan kerja pun menurun.

Kenyataan yang terjadi mengenai kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju adalah penulis memperoleh informasi dan mendapatkan kenyataan dalam hal kecerdasan emosional bahwa masih ada pegawai yang bersikap kurang ramah dalam bekerja, dan juga masih dijumpai komunikasi yang belum efektif dalam bekerja. Hal tersebut secara langsung maupun tidak dapat menimbulkan masalah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Untuk itu diperlukan tingkat kecerdasan emosional yang stabil agar kepuasan kerja dapat meningkat.

Fenomena yang terjadi adanya teguran dari pimpinan bagi sebagian pegawai karena kurang efisiensinya dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu, sikap pasif dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja menunjukkan kurangnya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh sebagian pegawai serta tempat kerja yang lokasinya agak jauh, tempat kerja yang kurang penerangan cahaya, kondisi tempat kerja yang sempit. Sikap individu dalam bekerja, dapat dirasakan baik secara positif maupun negatif yang kemudian hal tersebut akan menunjukkan situasi lingkungan eksternal pekerjaan mereka.

Intelektual capital menjadi factor yang sangat penting untuk mendorong organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui intellectual capital organisasi memiliki keyakinan bahwa terdapat dorongan yang bersifat intangible yang menjadi nilai bagi organisasi dalam menghadapi situasi yang terus berkembang secara dinamis penelitian terkait dengan pengaruh intelektual capital terhadap pencapaian kinerja organisasi telah dilakuak oleh Hidayat&Azzahra yang membuktikan bahwa intellectual capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Hidayat, M., & Azzahra, D. F, 2019).

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui secara parsial dan simultan bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata

dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju dengan subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai sebanyak 36 orang. Pengujian hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parameter Individual (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai *probability t* lebih besar dari 0,5 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2011:98). Berikut adalah hasil *output* uji t yang diolah menggunakan SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.125	17.734		.684	.499
Kecerdasan Emosional	.802	.335	1.080	2.396	.023
Kecerdasan Intelektual	1.267	.387	.504	3.273	.003
Lingkungan Kerja	1.853	.948	.876	1.956	.059

Sumber : Data Primer diolah 2019.

Melihat output SPSS 22.0 pada tabel 5.14 tabel *coefficient* pada uji t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang diperoleh dari tabel t dengan perhitungan *degree of freedom* (df) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= n - k - 1 \\ &= 36 - 4 - 1 = 32 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel Independen

Uji Signifikans Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai *probability F* lebih kecil dari 0.05 dan memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka model regresi dalam penelitian ini layak dan berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Hasil uji koefisien signifikan stimultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Stimultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	167.902	3	55.967	4.616	.009 ^a
Residual	387.986	32	12.125		
Total	555.889	35			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dependen (Ghozali, 2011:97). Hasil uji koefisien determinasi dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.237	3.482	2.259

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.237 sudah termasuk tinggi yang berarti 23,7% variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja). Sedangkan sisanya 76.3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Selanjutnya setelah diketahui nilai df 32, penulis melihat tabel statistik pada tingkat signifikansi 0.05 sehingga nilai t_{tabel} yang didapat adalah sebesar 1.693. berikut pembahasan uji parsial antara variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

H_{01} : $\beta_t = 0$ kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_{a1} : $\beta_t \neq 0$ kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t untuk kecerdasan emosional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.023 nilai ini lebih kecil dari 0,050 ($0.023 < 0,050$) dan t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.050/2; 36-3-1) = (0.025; 32) = 2.036$. Artinya adalah nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.036 > 2.396$), maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga hipotesis kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis II Kecerdasan Intelektual Terhadap Kepuasan

$H_{02} : \beta t = 0$ kecerdasan intelektual tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_{a2} : \beta t \neq 0$ kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t untuk kecerdasan intelektual (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.003 nilai ini lebih kecil dari 0,050 ($0.003 < 0,050$) dan t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.050/2; 36-3-1) = (0.025; 32) = 2.036$. Artinya adalah nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.036 > 3.273$), maka H_0 ditolak H_2 diterima. Sehingga hipotesis kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis III Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

$H_{03} : \beta t = 0$ lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_{a3} : \beta t \neq 0$ lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t untuk lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.059 nilai ini lebih besar dari 0,050 ($0.059 < 0,050$) dan t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.050/2; 36-3-1) = (0.025; 32) = 2.036$. Artinya adalah nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2.036 < 1.956$), maka H_0 diterima H_3 ditolak. Sehingga hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hipotesis IV Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

$H_{01} : \beta t = 0$ kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_{a1} : \beta t \neq 0$ kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian secara simultan dari variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) dari tabel 5.15 diperoleh F_{hitung} sebesar 4.616. sedangkan F_{tabel} diperoleh melalui $F_{tabel} = f(k; n - k)$, $F = (3; 36 - 3)$. $F_{tabel} = 3; 33) = 2.89$. dari data tersebut dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.616 > 2.890$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.005 ($0.000 < 0.050$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_{a4} diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.023 terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju.
2. Secara parsial kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.003 terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju.
3. Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan sebesar 0.059 kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju
4. Secara simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan sebesar 4.616 terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeharda Boru Sibasopait. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Tenaga Pendidikan di Kantor Pusat Universitas Jember.
- Chaplin, J.P (2009). Dictionary of Psychology, (Terjemah Kartini Kartono) Jakarta. PT.Raja.
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Center fo Academic Publishing Service.
- D Mahumudah. (2015). Pengaruh Penggunaan Sitem Informasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kualitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Bandung). Repository.unpas.ac.id
- Echdar, Saban . (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Ghalia Indonesia. Bogor
- Ghozali, Imam.(2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, Daniel. (2015). Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ. Alih Bahasa: T. Hermaya. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Gunduz, et al. (2012). Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. Procedia - Social and Behavioral Sciences.

Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 2(1), 12-21.

Ida Nurhidayati.(2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu (LMPM) Nusa Tenggara Barat). File:///c:/Users/User/Downloads/600-1589-1-PB%20(2).pdf

Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. (2009). Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta

Kuncoro, Mudrajad. (2009). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit. Erlangga. Jakarta.

Mukti Wibowo dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).

Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.

Nair, Deepa., R. Gopal, and C Babu. (2010). Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd. *Symbiosis Center for Management and HRD*. 3(2) : 229-251

Netty Hardiana. (2015). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Misaja Mitra Pati. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. eprints.ums.ac.id/37836/1/02%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf

Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And Spa. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/13749/10444>

Nugroho Aji. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ngalim, Purwanto. (2013). Psikologi Pendidikan. Bandung. PT.Remaja Rasdakarya

Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam

Peraturan Bupati No.41. (2016). Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju

Robbins, Stephen, P. (2003). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti. (2009). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

- Sunar. P, Dwi. (2010). Edisi Lengkap Tes IQ, EQ dan SQ. Jogjakarta: FlashBooks
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tujuan Dari Aspek Ekonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung. Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, KInerja, dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sekaran, Uma. (2011). Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta:Salemba Empat.
- Sugiyono, (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Sutrisno, Edy.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta,Kencana. Pustaka Media Group.
- Siregar, Syofian. (2010). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Teguh Wicaksono. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin) pdf from uniska-bjm.ac.id
- Usman Husaini. (2010).Manajemen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan) Jakarta. Bumi Aksara.
- Wiramiharja S, A. (2013). Pengantar Psikologi Klinis. Gramedia :Jakarta Yarnest. 2004. Panduan Aplikasi Statistik Malang : Diploma
- Wibowo. (2010). Manajemem Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.