

Mengoptimalkan Kepuasan Kerja : Dampak Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja

¹Ganjar Garibaldi, ²Nafisyah Azzahra

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas, Indonesia

E-mail: ganjar.garibaldi@ekuitas.ac.id

Kata Kunci:

Stres Kerja,
Kecerdasan
Emosional, Kepuasan
Kerja

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja pengaruhnya baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian dilakukan kepada sebanyak 150 Responden di PDAM Wilayah XYZ dengan menggunakan survei secara daring. Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), Sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y). Penelitian terdiri dari 2 variabel bebas, untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model multiple regression. Kuesioner yang disebarakan telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas. Agar model regresi linier valid sebagai alat penduga, maka syarat asumsi klasik untuk multiple regression harus terpenuhi yaitu linieritas, normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas. Model regresi penduga berupa persamaan Linier $Y = 2.973 + 1,471 X1 + 0,369 X2$. Pengujian hubungan dan pengaruh antar variabel menggunakan uji simultan, uji parsial, korelasi, dan koefisien determinasi. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dapat dilihat bahwa t hitung $31,628 > t$ tabel $1,654$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dapat dilihat bahwa t hitung $4,669 > t$ tabel $1,654$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan tabel hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 23 dapat dilihat dapat dilihat nilai F hitung $> F$ tabel ($4304,301 > 3,05$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ karena F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi mungkin lebih siap untuk mengelola dan mengatur respons emosional mereka terhadap stresor terkait pekerjaan, sehingga mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Studi ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme psikologis yang menghubungkan stres kerja dan kepuasan kerja, dan menyoroti pentingnya membina kecerdasan emosional di tempat kerja.

Abstract

This study investigates the influence of Emotional Intelligence and Job Stress, both partially and simultaneously, on Job Satisfaction. The research was conducted on 150 respondents at the XYZ Regional Water Company (PDAM) using an online

Keywords:

Job Stress, Emotional
Intelligence, Job

survey. The independent variables in this study are Emotional Intelligence (X1) and Job Stress (X2), while the dependent variable is Job Satisfaction (Y). The study consists of two independent variables, and to understand the relationship and influence of these independent variables on the dependent variable, a multiple regression model was used. The distributed questionnaire has undergone validity and reliability tests. For the linear regression model to be valid as a predictor, the classical assumptions for multiple regression must be met, including linearity, normality, heteroscedasticity, and multicollinearity. The predictive regression model is in the form of the linear equation $Y = 2.973 + 1.471 X1 + 0.369 X2$. The relationship and influence between variables were tested using simultaneous tests, partial tests, correlation, and the coefficient of determination. The effect of Emotional Intelligence (X1) on Job Satisfaction (Y) shows that t calculated is 31.628 > t table 1.654, which means H_0 is rejected and H_a is accepted. The effect of Job Stress (X2) on Job Satisfaction (Y) shows that t calculated is 4.669 > t table 1.654, which means H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the data processing table using IBM SPSS version 23, it can be seen that the calculated F value is greater than the F table value ($4304.301 > 3.05$) and the significance value is $0.000 < 0.05$. Because the calculated F value is greater than the F table value and the significance value is less than 0.05, H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. Therefore, it can be concluded that Emotional Intelligence and Job Stress variables have a positive and significant simultaneous influence on Job Satisfaction. These findings indicate that employees with higher emotional intelligence may be better equipped to manage and regulate their emotional responses to work-related stressors, thereby maintaining higher levels of job satisfaction. This study contributes to a better understanding of the psychological mechanisms linking job stress and job satisfaction and highlights the importance of fostering emotional intelligence in the workplace.



This is an open access article under the CC BY License
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

PENDAHULUAN

Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja sudah banyak teruji, dan dengan tingkat stres kerja yang tinggi dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah. Untuk lebih memahami hubungan ini, peran mediasi kecerdasan emosional (EI) telah banyak diuji dalam penelitian terdahulu. Studi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja. Organisasi dapat mendukung pengembangan kecerdasan emosional (EI) di antara karyawan untuk membantu mereka mengelola dan mengatur respons emosional mereka terhadap stresor terkait pekerjaan, sehingga mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Bal & Kökalan, 2022) Krishnakumar et al., 2015).

Kecerdasan emosional (EI), yang mencakup keterampilan seperti kesadaran diri, pengaturan diri, empati, dan keterampilan sosial, memungkinkan individu untuk menavigasi tantangan di tempat kerja secara efektif. Tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi dikaitkan

dengan stres kerja yang lebih rendah, integrasi yang lebih baik dengan peran pekerjaan, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Bal & Kökalan, 2022). Organisasi dapat mempertimbangkan untuk menerapkan program pelatihan dan intervensi yang berfokus pada peningkatan keterampilan kecerdasan emosional untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja (Awwad et al., 2022). Dengan menumbuhkan kecerdasan emosional pada karyawan, organisasi dapat memberdayakan individu untuk mengatasi stres kerja secara lebih efektif, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Ini menyoroti pentingnya kecerdasan emosional sebagai faktor kunci dalam mempromosikan kesejahteraan dan kepuasan kerja di tempat kerja.

Kecerdasan emosional (EI) merupakan faktor intervensi yang menurut beberapa penelitian dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan di antara karyawan yang menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi. Dengan menerapkan program pelatihan yang ditargetkan dan intervensi yang berfokus pada peningkatan keterampilan kecerdasan emosional, organisasi berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (MacCann et al., 2022; Bal & Kökalan, 2022). Dengan mempelajari bidang penelitian ini, studi masa depan dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan kompleks antara stres kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja. Pengetahuan yang diperluas ini dapat menginformasikan pengembangan strategi yang lebih efektif untuk mempromosikan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi dalam pengaturan kerja yang beragam.

Karyawan dengan kecerdasan emosional (EI) tinggi umumnya mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah, memungkinkan mereka untuk berintegrasi lebih baik dengan pekerjaan mereka dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, Bal & Kökalan (2022). Kurang kelelahan dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan profesional (Weng et al., 2011). Penelitian telah menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga (WFC) dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan (Gao et al., 2012). Di bidang keperawatan, disonansi emosional dan kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam stres kerja, kelelahan, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Afsar et al., 2017).

Kecerdasan emosional (EI) secara konsisten dikaitkan dengan hasil positif di tempat kerja. Misalnya, sebuah studi oleh (Bakker & Vries, 2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional (EI) memprediksi berkurangnya stres dan peningkatan keterlibatan kerja, yang dapat berdampak positif pada kepuasan kerja (Bakker & Vries, 2020). Demikian pula, Gao et al. (2012) membahas nilai potensial kecerdasan emosional dalam mengurangi pengaruh negatif konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan (Gao et al., 2012). Selanjutnya, Weng et al. (2011) menyoroti hubungan antara kecerdasan emosional, berkurangnya kelelahan, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan dokter (Weng et al., 2011). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran mediasi kecerdasan emosional dalam hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional, didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami, memahami, dan mengelola emosi secara efektif, dihipotesiskan untuk memediasi sebagian hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Tingkat

kecerdasan emosional yang lebih tinggi diharapkan terkait dengan stres kerja yang dirasakan lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih besar (Bakker & Vries, 2020) Bal & Kökalan, 2022). Penelitian sebelumnya telah menyoroti sifat prediktif kecerdasan emosional dalam mengurangi stres dan meningkatkan keterlibatan kerja, yang secara positif dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Bakker & Vries, 2020). Selain itu, kecerdasan emosional telah disarankan sebagai moderator potensial dalam mengurangi dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja, menekankan signifikansinya di tempat kerja (Bal & Kökalan, 2022).

Bakker & Vries (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional dapat memprediksi penurunan stres, peningkatan keterlibatan kerja, dan peningkatan kinerja objektif (Bakker & Vries, 2020). Awwad et al. (2022) menyelidiki hubungan antara tuntutan pekerjaan karyawan bank garis depan dan kepuasan kerja, termasuk efek mediasi dari kelelahan kerja dan efek moderat dari kecerdasan emosional (Awwad et al., 2022). Rajesh et al. (2019) bertujuan untuk memahami dampak kepemimpinan transformasional pada kecerdasan emosional pengikut dan peran mediasi potensial kecerdasan emosional pengikut dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil pengikut (Rajesh et al., 2019). menemukan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi umumnya mengalami stres kerja yang lebih rendah, berintegrasi lebih baik dengan pekerjaan mereka, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Bal & Kökalan, 2022). Maccann et al. (2022) menyoroti bahwa kemampuan kecerdasan emosional terkait dengan hasil positif seperti kesejahteraan yang lebih baik, kinerja akademik, dan kinerja pekerjaan (MacCann et al., 2022).

Demikian pula pada Perusahaan Air Minum Daerah (PAMD) Wilayah XYZ, sebagai unit analisis dari penelitian ini, berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak Manajer di Departemen SDMnya didapat fenomena terkait dan data hasil prasurvei mengenai Kepuasan kerja, Stress kerja, dan Kecerdasan Emosional. Mengenai kepuasan kerja dan didapatkan hasil bahwa karyawan masih merasa pekerjaan, serta gaji yang kurang sesuai, serta kurangnya pengawasan dan komunikasi dengan atasannya sehingga membuat kepuasan kerja para karyawan berkurang. Berdasarkan dari hasil pra survey mengenai kepuasan kerja, didapat total skor sebesar 67% yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja masih cukup rendah.

Kepuasan Kerja Karyawan.

No.	Dimensi	%
1	Pekerjaan itu sendiri	70
2	Gaji	58
3	Promosi	65
4	Pengawasan	53
5	Kelompok Kerja	68
6	Kondisi Kerja	75
	Jumlah	67

Hasil pra survey tentang kecerdasan emosional didapatkan hasil bahwa karyawan masih merasa kesulitan untuk mengatur emosi pada dirinya, karyawan kurang memiliki rasa empati terhadap sesama, dan kurangnya motivasi di saat bekerja. Berdasarkan hasil nilai prasurvey di atas didapatkan skor sebesar 69% yang dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional masih cukup rendah

Kecerdasan Emosional Karyawan

No.	Dimensi	%
1	Kesadaran Diri	70
2	Pengaturan Diri	58
3	Motivasi	65
4	Empati	53
5	Keterampilan Sosial	68
	Jumlah	69

Sedangkan hasil pra survey mengenai stres kerja menunjukkan bahwa karyawan sering merasa stres akibat lingkungan yang tidak mendukung, tuntutan pekerjaan yang cukup besar membuat karyawan merasa tertekan sehingga timbul stres saat bekerja. Berdasarkan hasil nilai pra survey tersebut diatas, didapatkan skor sebesar 58% yang dapat disimpulkan bahwa stres kerja masih terbilang cukup rendah.

Stres Kerja

No.	Dimensi	%
1	Lingkungan	55
2	Organisasi	54
3	Individu	63
	Jumlah	58

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari sampel karyawan. Sebanyak 150 Responden dari PDAM Wilayah XYZ dengan menggunakan survei secara daring, yang mencakup ukuran stres kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Stress Kerja (X2), Sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y).

Penelitian terdiri dari 2 variabel bebas, untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model multiple regression. Kuesioner yang disebarkan telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas. Agar model regresi linier valid sebagai alat penduga, maka syarat asumsi klasik untuk multiple regression harus terpenuhi yaitu linieritas,

normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas. Model regresi penduga berupa persamaan Linier $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Pengujian hubungan dan pengaruh antar variabel menggunakan uji simultan, uji parsial, korelasi, dan koefisien determinasi.

Variabel Terikat (Dependent Variabel)

variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2019:69). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y), Kepuasan kerja diukur menggunakan Survei Kepuasan Kerja, skala multidimensi yang menangkap kepuasan individu secara keseluruhan dengan pekerjaan mereka, termasuk faktor-faktor seperti gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan rekan kerja.

Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2019:69). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan emosional dinilai menggunakan Trait Emotional Intelligence Questionnaire, yang mengukur berbagai aspek kecerdasan emosional, seperti kesadaran diri, pengaturan diri, empati, dan keterampilan sosial. Stres Kerja (X2), Stres kerja diukur menggunakan Skala Stres yang Dirasakan, instrumen yang divalidasi dengan baik yang menilai sejauh mana individu menganggap hidup mereka sebagai stres.

Data yang dikumpulkan dari survei dianalisis menggunakan serangkaian teknik statistik, antara lain analisis korelasi, regresi linier berganda, dan analisis moderasi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional untuk menguji hubungan antara stres kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja di antara sampel karyawan dari berbagai organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

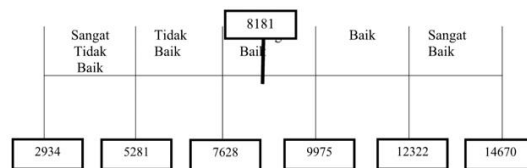
Validasi dan Reliabilitas

Pengujian validitas menunjukkan hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner lebih besar dari r tabel ($\alpha = 5\%$). Variabel kecerdasan emosional, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel, artinya ketiga variabel tersebut sudah memenuhi kriteria validitas. Salah satu syarat kuesioner reliabel atau handal apabila jawaban responden dalam menjawab menyatakan konsisten atau stabil, suatu variabel bernilai reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally), Hasil dari pengujian menunjukkan reliabilitas untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar $0,889 > 0,70$. Variabel Stress kerja sebesar $0,821 > 0,70$, dan variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,909 > 0,70$. Seluruh variabel mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari $0,700$, ini berarti seluruh item pernyataan tentang ke tiga variabel reliabel dan layak dijadikan alat penelitian.

Deskriptif Kecerdasan Emosional

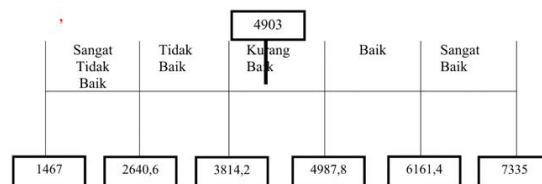
Hasil garis kontinum untuk variable kecerdasan emosional (X1) dengan skor yang diperoleh sebesar 8181 dan berada pada kategori kurang baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa

implementasi kecerdasan emosional pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bandung masih terbilang kurang baik.



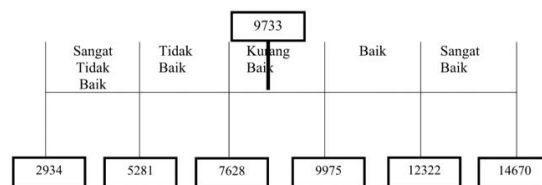
Deskriptif Stress kerja

Hasil garis kontinum untuk variable Stress kerja (X1) dengan skor yang diperoleh sebesar 4903 dan berada pada kategori tidak baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa implementasi kecerdasan emosional pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bandung masih terbilang kurang baik.



Deskriptif Kepuasan Kerja

Hasil garis kontinum untuk variable kecerdasan emosional (X1) dengan skor yang diperoleh sebesar 9733 dan berada pada kategori kurang baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa implementasi kecerdasan emosional pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bandung masih terbilang kurang baik.



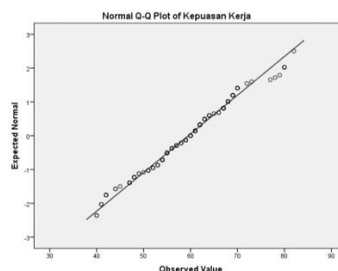
Uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

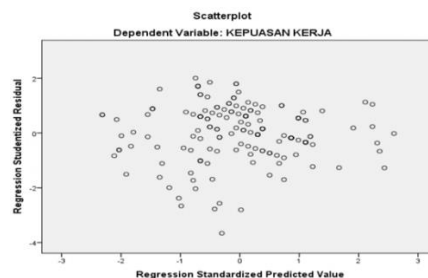
		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.33
	Std. Deviation	9.215
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.062
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 sehingga apabila ditulis sesuai dengan ketentuan menjadi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diperoleh telah memenuhi syarat asumsi normalitas dan data dapat dikatakan terdistribusi normal. Imam Ghozali (2011) berpendapat Model Regresi berdistribusi normal apabila plotting (titik-titik) data mengikuti garis diagonal tidak berpenjar. Dari dibawah terlihat bahwa plotting searah dengan garis diagonal hal ini membuktikan model regresi pada penelitian pengaruh Kecerdasan Emosional, Stress kerja, Kepuasan Kerja, berdistribusi normal.

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023



Gambar diatas membuktikan bahwa ke tiga variabel tidak ada gejala multikolinearitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa plotting menyebar dan tidak ada pola yang jelas dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan tidak ada gejala heterokedastisitas.

Multiple Regression Analysis yang digunakan untuk mengukur hubungan atau pengaruh lebih dari satu item variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat dalam hal ini yang menjadi variabel bebas atau Kecerdasan Emosional (X1) Stress Kerja (X2), terhadap variabel terikat atau dependen yaitu Kepuasan Kerja. Persamaan regresi untuk variabel yang diteliti berdasarkan hasil perhitungan adalah $Y = 2.973 + 1,471 X_1 + 0,369 X_2$. Dari persamaan diatas maka disimpulkan hasil regresi Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), bernilai positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya kedua variabel X berbanding lurus dengan variabel Y. Semakin tinggi Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2) maka akan semakin tinggi dampaknya kepada Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja pada Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H01 : $r = 0$, Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- Ha1 : $r \neq 0$, Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja
- H02 : $r = 0$, Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- Ha2 : $r \neq 0$, Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berikut adalah hasil uji t yang peneliti lakukan dengan bantuan software IBM SPSS versi 23:

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t).

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.973	.696		4.272	.000
KECERDASAN EMOSIONAL	1.471	.047	1.155	31.268	.000
STRES KERJA	.369	.079	.172	4.669	.000

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dapat dilihat bahwa t hitung 31,628 > t tabel 1,654 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan dari 2 kriteria uji diatas dapat disimpulkan nilai signifikan yang diperoleh oleh variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian kecerdasan emosional dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dapat dilihat bahwa t hitung 4,669 > t tabel 1,654 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan dari 2 kriteria uji diatas dapat disimpulkan nilai signifikan yang diperoleh oleh variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian Stres Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan atau (Uji F)

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama atau simultan berdampak signifikan kepada variabel terikat atau dependen. Dari tabel 5 dapat dilihat berdasarkan nilai Signifikansi dimana $F < 0,05$ disimpulkan H_0 ditolak sehingga H_a diterima dalam penelitian ini Signifikansi nilai $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima artinya dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Stres Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan kepada Kepuasan Kerja (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. H_0 : $r = 0$, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
2. H_a : $r \neq 0$, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berikut adalah hasil uji F yang ada pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 23:

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13506.730	2	6753.365	4304.301	.000 ^b
Residual	251.037	160	1.569		
Total	13757.767	162			

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 23 dapat dilihat nilai F hitung $> F$ tabel ($4304,301 > 3,05$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ karena F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat diartikan kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wilayah XYZ dipengaruhi oleh baik atau buruknya kecerdasan emosional yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wilayah XYZ. sehingga apabila semakin baik kecerdasan emosional yang ada maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten XYZ. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan demikian dapat dikatakan stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tekanan pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan sehingga timbul perasaan jenuh dan bosan atas pekerjaan tersebut. karyawan belum cukup mampu menyesuaikan atau membawa diri dalam situasi tertentu

di tempat kerja sehingga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Kepuasan Kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Wilayah XYZ. Diketahui bahwa pada penelitian ini kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 98,1% terhadap kepuasan kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Wilayah XYZ, sedangkan sisanya 1,8% diduga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya mengatasi stres kerja dan mengembangkan kecerdasan emosional di antara karyawan yang memiliki kemampuan berbeda sebagai sarana untuk mengoptimalkan kepuasan kerja. Dengan menerapkan intervensi yang ditargetkan untuk mengurangi stres terkait pekerjaan dan mendorong pertumbuhan kecerdasan emosional, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memuaskan yang memungkinkan karyawan mereka yang berbeda untuk berkembang dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini juga mengidentifikasi perlunya penelitian lebih lanjut untuk lebih memahami hubungan kompleks antara variabel-variabel ini, terutama melalui penggunaan desain longitudinal dan penggabungan faktor-faktor relevan tambahan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi literatur dan menawarkan implikasi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja mereka yang berbeda. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi mungkin lebih siap untuk mengelola dan mengatur respons emosional mereka terhadap stresor terkait pekerjaan, sehingga mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Studi ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme psikologis yang menghubungkan stres kerja dan kepuasan kerja, dan menyoroti pentingnya membina kecerdasan emosional di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Cheema, S., & Masood, M. (2017). The role of emotional dissonance and emotional intelligence on job-stress, burnout and well-being among nurses. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 9(2), 87. <https://doi.org/10.1504/ijiscm.2017.087952>
- Awwad, R., Aljuhmani, H., & Hamdan, S. (2022). Examining the relationships between frontline bank employees' job demands and job satisfaction: a mediated moderation model. *Sage Open*, 12(1), 215824402210798. <https://doi.org/10.1177/21582440221079880>
- Bakker, A. and Vries, J. (2020). Job demands-resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety Stress & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bal, Y. and Kökalan, Ö. (2022). The moderating effect of cultural intelligence on the relationship between emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900546>
- Dartey-Baah, K., Quartey, S., & Osafo, G. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction

- and gender difference among bank tellers: evidence from ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437-1454. <https://doi.org/10.1108/ijppm-07-2019-0323>
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2012). Work–family conflict and job satisfaction: emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health*, 29(3), 222-228. <https://doi.org/10.1002/smi.2451>
- Hülshager, U. and Schewe, A. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: a meta-analysis of three decades of research.. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361-389. <https://doi.org/10.1037/a0022876>
- Krishnakumar, S., Hopkins, K., Szmerekovsky, J., & Robinson, M. (2015). Assessing workplace emotional intelligence: development and validation of an ability-based measure. *The Journal of Psychology*, 150(3), 371-404. <https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1057096>
- Lee, Y., Richards, K., & Washburn, N. (2019). Emotional intelligence, job satisfaction, emotional exhaustion, and subjective well-being in high school athletic directors. *Psychological Reports*, 123(6), 2418-2440. <https://doi.org/10.1177/0033294119860254>
- MacCann, C., Double, K., & Clarke, I. (2022). Lower avoidant coping mediates the relationship of emotional intelligence with well-being and ill-being. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.835819>
- Rajesh, J., Prikshat, V., Shum, P., & Suganthi, L. (2019). Follower emotional intelligence. *Personnel Review*, 48(5), 1239-1260. <https://doi.org/10.1108/pr-09-2017-0285>
- Sinniah, S., Mamun, A., Salleh, M., Makhbul, Z., & Hayat, N. (2022). Modeling the significance of motivation on job satisfaction and performance among the academicians: the use of hybrid structural equation modeling-artificial neural network analysis. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.935822>
- Tucker, M., Jimmieson, N., & Bordia, P. (2020). Employees' perceptions of their own and their supervisor's emotion recognition skills moderate emotional demands on psychological strain. *Stress and Health*, 36(2), 191-202. <https://doi.org/10.1002/smi.2919>
- Vesely, A., Saklofske, D., & Leschied, A. (2013). Teachers—the vital resource. *Canadian Journal of School Psychology*, 28(1), 71-89. <https://doi.org/10.1177/0829573512468855>
- Weng, H., Hung, C., Liu, Y., Cheng, Y., Yen, C., Chang, C., ... & Huang, C. (2011). Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Medical Education*, 45(8), 835-842. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.03985.x>