

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEADILAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (PADA PT TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG)

Nadya FuziSeptiani¹

Umi Narimawati²

nadyafuzis@gmail.com¹

umiarie@gmail.com²

**Universitas Komputer Indonesia
Jln. Dipatiukur No 112-116, Bandung, Indonesia**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine emotional intelligence, organizational justice and work motivation and job satisfaction at PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung. The phenomenon that occurred at PT.Taspen is that some employees have not been fully able to control their emotions, the existence of inconsistent work procedures, lack of direction and lack of satisfaction in work assessment. The method used in this study is multiple regression analysis, descriptive and verification using SPSS formula and calculation version 20. Data collection techniques are using interview and questionnaire techniques as many as 53 respondents with census samples. Based on the results of the study what has been done shows that emotional intelligence, organizational justice, work motivation and job satisfaction are in the sufficient category. The partially emotional intelligence organizational justice and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords : Emotional Intelligence, Organizational Justice, Work Motivation And Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kecerdasan emosional, keadilan organisasi dan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung. Fenomena yang terjadi pada PT.Taspen yaitu sebagian karyawan belum sepenuhnya bisa mengendalikan emosinya, adanya prosedur kerja yang belum konsisten, kurangnya pengarahan dan kurangnya kepuasan dalam penilaian kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan rumus dan perhitungan SPSS versi 20. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan teknik wawancara dan kuesioner sebanyak 53 responden dengan sampel sensus. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, keadilan organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup. Kemudian secara parsial kecerdasan emosional, keadilan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dewasa ini perusahaan berlomba-lomba untuk bersaing karena persaingan antar perusahaan dinilai semakin tinggi. salah satunya yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia, yang didalamnya mempunyai peran penting dalam merencanakan, mengatur dan mengorganisasikan tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan maju dan tidak

akan bisa mencapai tujuannya. Menurut (Bohlander and Snell, 2014:4) “Sumber daya manusia merupakan penerapan sebuah ilmu dimana didalamnya mempelajari bagaimana mengatur karyawan, merencanakan strategi, kelompok dalam bekerja, mengembangkan kinerja serta memberikan upah kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam bekerja”.

Perusahaan perlu menciptakan kepuasan kerja untuk para karyawannya, salah satunya dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa tunjangan, kebutuhan sehari-hari dan gaji pokok yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan tidak membeda-bedakan posisi jabatannya. Menurut (Omar dan Fauzi, 2013) “Kepuasan kerja perasaan puas ataupun tidaknya tergantung dengan sikap kita terhadap pekerjaan itu sendiri”. Karyawan bisa dikatakan baik apabila karyawan tersebut bisa menahan diri dari segala keegoisan dan emosinya maka bukan hal yang tidak mungkin akan tercipta lingkungan yang harmonis. Menurut (Maryadi Kuswandi Jaya, dkk 2012:108) “Kecerdasan emosional timbul dalam diri seseorang apabila ia bisa mengontrol emosinya dengan memotivasi dirinya sendiri, maka akan tercipta hubungan yang dinamis”.

Setiap karyawan tentunya selalu ingin diperlakukan adil dalam bekerja terutama dalam hal gaji, prosedur serta mebasakan hak-hak karyawan, maka dari itu menurut (Ogut et al, 2013) “Suatu Karyawan jika diperlakukan dengan adil maka karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Jika dilihat dari beberapa kenyataan seperti kepuasan kerja belum dirasakan memuaskan karena adanya beberapa faktor salah satunya penilaian kerja yang belum dirasakan puas, sebagian karyawan belum sepenuhnya bisa memotivasi dirinya sehingga tidak bisa mengontrol emosinya, pengarahan yang sangat kurang dan adanya ketidak konsistenan atas prosedur yang telah diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

KECERDASAN EMOSIONAL

(Goleman, 2015:267) Menyatakan “Kecerdasan emosional suatu kemampuan dalam menahan atau mengelola emosi seseorang pada situasi apapun baik pada emosi dirinya sendiri maupun untuk perasaan orang lain. Terdapat 5 indikator kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2015:58), yaitu :

- Perasaan diri
- Pengaturan diri
- Memotivasi diri
- Berempati
- Keterampilan dalam bersosial

KEADILAN ORGANISASI

Menurut (Usmani dan Jamal, 2013:353) “Keadilan organisasi merupakan sebuah penilaian atau kebijakan perusahaan dalam memberikan keadilan, berdasarkan prosedur, dan hak – hak karyawan dalam berpendapat dan membagikan waktu dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. apabila karyawan telah diberikan keadilan maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja”. Terdapat 3 indikator keadilan organisasi menurut (Usmani dan Jamal, 2013) yaitu :

- Keadilan distributif (reward, gaji)
- Keadilan prosedural (promosi, pemutusan hubungan kerja)

- Keadilan interaksional (pengakuan hak-hak karyawan)

MOTIVASI KERJA

Menurut Budi, dkk 2010) dalam (Aldo Herlambang Gardjito, 2014:3) “Motivasi merupakan sebuah dorongan ketika seseorang menginginkan suatu tujuan atau keinginan yang tinggi, baik pada lingkungan internal maupun eksternal”. Terdapat 3 indikator motivasi kerja menurut (Budi, dkk 2010) dalam (Aldo Herlambang Gardjito, 2014:3), yaitu :

- Penghargaan diri
- Kewenangan
- kenyamanan kerja

KEPUASAN KERJA

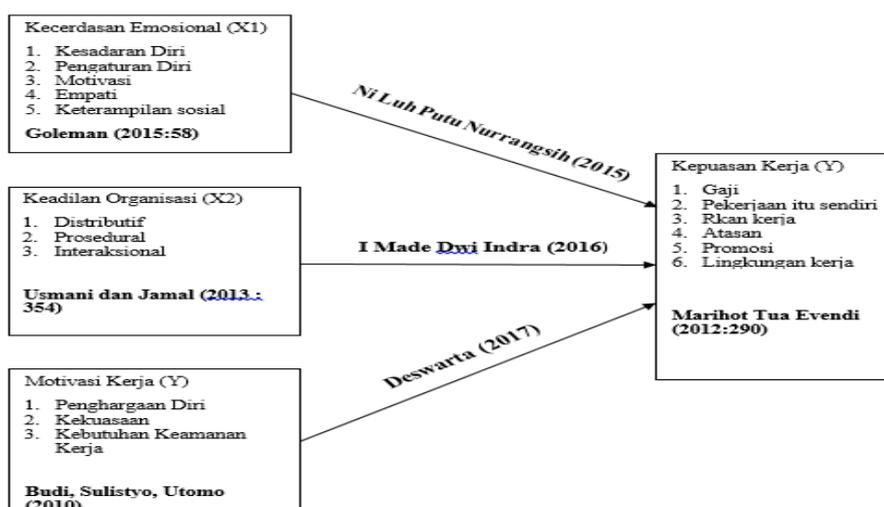
Menurut (Marihhot Tua Effendi Hariandja, 2012:290) menyebutkan “Kepuasan Kerja perasaan setiap individu dalam hal terpenting, dalam hubungannya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. apabila karyawan merasakan puas terhadap pekerjaan itu maka karyawan lebih giat dan produktif dalam bekerja. Terdapat 6 indikator kepuasan kerja menurut (Marihhot Tua Effendi Hariandja, 2012:290), yaitu :

- Gaji/ upah karyawan
- Perasaan dengan Pekerjaan sendiri
- Teman Kerja
- Pimpinan
- Rewards
- Lingkungan pekerjaan

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian diatas peneliti menggunakan sebuah metode yaitu deskriptif dan verifikatif, dimana metode verifikatif digunakan melalui pendekatan kuantitatif. hasil deskriptif ini menggambarkan variabel kecerdasan emosional, keadilan organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan analisis verifikatif untuk mengentahui seberapa besar pengaruh antar variabel secara parsial maupun simultan. Jumlah responden atau populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan yang artinya melibatkan seluruh karyawan PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung, menggunakan pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

Desain penelitian penulisi :



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Kecerdasan emosional

Hasil dari seluruh jumlah pernyataan didapatkan rekapitulasi yang terlihat bawasannya kecerdasan emosional diperoleh rata-rata sebesar 64.8% berada pada peringkat cukup, yang dapat dimaknai bahwa para karyawan perlu meningkatkan kecerdasan emosional. Dengan persentase indikator tertinggi yaitu kesadaran diri sebesar 65.8% hasil skor berikut didapatkan dengan kategori cukup, sedangkan indikator terendah yaitu empati sebesar 63.5% dengan garis interval berada pada kategori cukup.

2. Keadilan organisasi

Hasil analisis jumlah akhir terlihat bahwa jumlah rekapitulasi keadilan organisasi diperoleh rata-rata sebesar 64.9% berada pada peringkat cukup, yang dapat dimaknai bawasannya keadilan harus selalu ditingkatkan bilamana karyawan ingin bersemangat dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. persentase indikator yang diukur didapatkan dengan skor tinggi yaitu keadilan prosedural yaitu sebesar 66.2% hasil skor berikut berada pada garis interval cukup sebesar, sedangkan pengukuran indikator terendah diperoleh keadilan distributif yaitu sebesar 63.3% dengan garis interval pada kategori cukup..

3. Motivasi Kerja

Dari hasil jumlah rekapitulasi motivasi kerja dengan menggunakan 3 indikator keseluruhan bawasannya diperoleh dengan rata-rata sebesar 64.7% pada kategori cukup. Dengan persentase tertinggi yaitu indikator penghargaan diri yaitu sebesar 65.8% dengan garis interval pada kategori cukup, begitupun dengan pengukuran indikator terendah yaitu indikator kekuasaan dan keamanan kerja yaitu sebesar 64.1% pada kategori cukup.

4. Kepuasan Kerja

Dari hasil jumlah rekapitulasi kepuasan kerja dengan menggunakan 6 indikator sebagai penguat pernyataan ini, dengan memperoleh rata-rata sebesar 65.5% pada garis interval cukup. persentase tertinggi rekan kerja yaitu sebesar 67.% pada kategori Cukup.

ANALISIS VERIFIKATIF

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil SPSS Versi 20 for windows menunjukkan rumus persamaan regresi dengan hasil sebagai berikut :

$$Y = -1.052 + 0.420X_1 + 0.699X_2 + 0.671X_3 + \epsilon$$

- C = Hasil nilai konstanta didapatkan -1.052, biasanya variabel kecerdasan emosional, keadilan organisasi bernilai 0, maka dari itu kepuasan kerja karyawan tetap bernilai -1.052
- β_1 = 0.420 bernilai positif yang memiliki arti biasanya variabel kecerdasan emosional dimana setiap kenaikan sebesar nilai satu-satuan, akan mempengaruhi atau menaikkan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0.420
- β_2 = 0.699 memiliki arti pada dasarnya setiap variabel keadilan organisasi bernilai satu (1) satuan, kepuasan kerja karyawan akan meningkat 0.699
- β_3 = Hasil nilai koefisien berganda 0.671 mengandung arti biasanya dalam setiap ada kenaikan nilai motivasi kerja dengan satu (1) satuan, kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 0.671

UJI ASUMSI KLASIK

a). Uji Normalitas

Tabel 1.1
Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3,42203718
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,043
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,414
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil penulis peroleh sig sebesar nilai 0.995, hasil $0.995 > 0.05$ yang mengantung arti biasanya hasil penelitian penulis memperoleh sebaran yang berdistribusi normal dengan kata lain data terpenuhi.

b) Uji Multikolinearitas

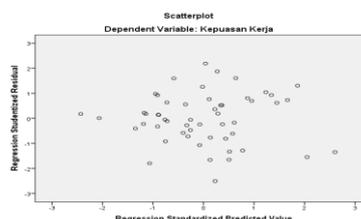
Tabel 1.2
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	,725	1,380
	Keadilan Organisasi	,444	2,252
	Motivasi Kerja	,497	2,013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel di atas 1.2 terlihat biasanya kecerdasan emosional serta keadilan organisasi terlihat nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , Apabila variabel independen tersebut yang penulis gunakan dalam model regresi penelitian tersebut terbebas atau tidak terjadi multikolinearitas data juga dapat dipercaya dan objektif.

c). Uji Heteroskedastitas



Gambar 1.1 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

Gambar 1.1 diatas menunjukkan bawasannya tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, jadi model tersebut sangat layak jika dipakai pengujian penelitian.

ANALISIS KOLERASI

1. Hasil kolerasi kedua hubungn antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja diperoleh 0.615 berada pada kriteria (0.61-0.80), apabila kecedasan esmosional denga kepuasan kerja karyawan pada dasarnya mempunyai hubungan yang cukup besar, berarti nilai koefisien itu tandanya positif dan dapat penulis simpulkan bawasannya kedua variabel tersebut yaitu sejalan atau searah. Hal ini berarti semakin penerapan kecerdasan emosional mampu diterapkan di perusahaan ini maka aka nada hubungan yang cukup tinggi pada kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil kedua ikatan antara keadilan organisasi serta kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.743 yang didapatkan antara kedua variabel tersebut dinilai cukup tinggi, begitupun keduanya sejalan, Hal ini berarti semakin keadilan organisasi semakin diterapkan pada perusahaan maka akan memiliki hubungan yang sangat kuat.
3. Hasil kolerasi kedua hubungn antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.829 berada pada kriteria (0.61-0.80), bilamana keduanya memiliki nilai cukup tinggi maka dari itu akan tetap searah, hal ini berarti semakin kecerdasan emosional, keadilan organisasi dan motivasi kerja semakin diterapkan di perusahaan maka akan memiliki hubungn yang tinggi pada kepuasan kerja.
4. Hubungan ketiga variabel kecerdasan emosional, keadilan organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja bisa dilihat pada tabel R dimana hasil itu adalah hasil untuk mengetahui keseluruhan yaitu sebesar 0.721 dengan tingkat kolerasi cukup tinggi.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Nilai dari hasil koefisien dtreminasi bisa ditemukan pada urutan tabel R Square yaitu sebesar 0.688, setara dengan nilai sebesar 68.8% bawasannya terbukti dengan banyaknya kontribusi pada variabel kecerdasan emosional, keadilan organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. 1.Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 1.3
pengujian secara parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,052	3,503		-,300	,765
	Kecerdasan Emosional	,420	,138	,285	3,039	,004
	Keadilan Organisasi	,699	,244	,343	2,861	,006
	Motivasi Kerja	,671	,212	,358	3,162	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh hasil :

- a Kecerdasan emosional : diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.039 > 1.676$) dan sig ($0.004 < 0.05$), yang artinya bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap bernilai positif dan signifikan karena thitung berada pada daerah penolokan Ho
- b. Keadilan organisasi : diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.861 > 1.676$) dan sig ($0.006 < 0.05$), yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan thitung berada pada daerah penolokan Ho
- c. Motivasi kerja : didapatkan perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.162 > 1.676$) dan sig ($0.003 < 0.05$) yang bersifat positif dan signifikan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 1.4
Pengujian Uji F(simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1342,143	3	447,381	36,000	,000 ^b
	Residual	608,938	49	12,427		
	Total	1951,081	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi

Penelitian yang diperoleh penulis melalui perhitungan SPSS 20, bahwa terdapat F hitung (simultann) x_1, x_2 , dan x_3 sebesar $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($36.000 > 2.79$) dan sig ($0.000 < 0.05$), mengandung arti bawasannya bernilai signifikan artinya variabel kecerdasan emosional, keadilan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. kecerdasan emosional pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung berada pada kategori cukup, yang didukung oleh indikator yang didukung oleh kesadaran diri dengan persentase tertinggi hal ini membuktikan bahwa karyawan sudah memiliki rasa kesadaran. sedangkan indikator empati memperoleh skor yang paling rendah. keadilan organisasi berada pada kategori cukup. keadilan organisasi berada pada kategori cukup yang didukung oleh indikator keadilan prosedural dengan persentase dan indikator terendah yaitu keadilan distributif. motivasi kerja berada pada kategori cukup didukung oleh indikator penghargaan diri dan indikator terendah didapatkan dengan keamanan kerja. kepuasan kerja berada pada kategori cukup dengan didukung oleh indikator rekan kerja sebagai indikator tertinggi sedangkan atasan memperoleh indikator rendah.
2. kecerdasan emosional berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja
3. keadilan organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja
4. motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja

SARAN

1. Diharapkan kecerdasan emosional pada PT.taspen (persero) kcu bandung lebih mengenal rasa kesadaran satu sama lain, agar tercipta hubungan yang erat antar rekan kerja dan pimpinan.
2. Diharapkan keadilan organisasi pada PT.Taspen lebih ditingkatkan seperti upah dan tunjangan lain untuk karyawan, seperti menyeimbangkan antara upah lembur dan sebaiknya atasan lebih membaskan ketika karyawan memiliki hak –hak yang positif
3. Diharapkan motivasi kerja pada PT.Taspen lebih didorong seperti memberi kesempatan kepada karyawan yang telah berkontribusi melakukan sesuatu. lalu atasan selalu memberikan pujian kecil yang membuat karyawan selalu bersemangat.
4. Diharapkan Kepuasan kerja pada PT.Taspen harus selalu memenuhi kebutuhan karyawan bawasannya karyawan selalu menginginkan kebutuhan gaji, kenyamanan dalam bekerja, lingkungan yang bersih, sarana dan prasarana yg memuaskan.
5. kecerdasan emosional, keadilan organisasi, dan motivasi kerja diharapkan lebih besar memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja agar selalu menanamkan sikap positif

DAFTAR PUSTAKA

Budi, Sulisty, Utomo. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBPS). Vol 06, No 03 ISSN 376-393

Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. London: A&C Black.

Marihot Tua Effendi Hariandja. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo

Omar, W.A.W., & Fauzi Hussin. 2013. *Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship : A study of Structural Equation Modeling (SEM)*. International Journal of Academic Reseach in Business and Social Sciences. Vol 03, No 02, pp : 346-365

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis.

Usmani, S., & Jamal, S. 2013. *Impact of Distributif Justice, Prosedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees*. Rev. Integr. Bus. Ecom. Vol 02, No 01 ISSN 351-383

<https://www.taspen.co.id/>