KECERDASAN EMOSIONAL, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BANDUNG SOEKARNO HATTA

Muhammad Rizky[1] Umi Narimawati[2]

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-116, Bandung
dyanumi27@gmail.com[1] muhammadrizky1215@yahoo.com[2]

The purpose of this research is to find out Emotional Intelligence, Career Development, and Compensation, its influence on the Employee Morale of BPJS Ketenagakerjaan Branch Bandung Soekarno Hatta. This study uses multiple regression analysis method used is descriptive and verification analysis with a quantitative approach. Descriptive analysis is used to find out Emotional Intelligence, Career Development, Compensation, and Employee Morale, while the verification analysis is used to determine the effect of Emotional Intelligence on Employee Morale, the influence of Career Development on Employee Morale, Effect of Compensation on Employee Morale. The results of this study indicate that Emotional Intelligence, Career Development, Compensation, and Employee Morale are in a good category. Emotional Intelligence has a significant effect on Employee Morale, Career Development has a significant effect on Employee Morale, Compensation has a significant effect on Employee Morale. From these results, due to the lack of motivation for employees, then job satisfaction such as training and education still has to be given more often, and the facilities provided by the company are still lacking..

Keywords : Emotional Intelligence (EQ), Employee Careers Development, Compensation, and Employee Morale

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Pengambangan Karir, dan Kompensasi, pengaruhnya terhadap Semangat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda yangdigunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pada analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Karyawan, sedangkan pada analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Karyawan, pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan, Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Kecerdasan Emosional,Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Karyawan berada pada kategori cukup baik. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dari hasil tersebut, disebabkan karena masih kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan, lalu kepuasan kerja seperti masih harus lebih sering di berikan pelatihan dan pendidikan, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dirasa masih kurang.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Pengembangan karir, Kompensasi, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang penting dalam pengemban gan dan kemajuan instansi untuk mewujudkan eksistensi dalam masyarakat maupun dalam suatu organisai atau perusahaan. Maka dari itu SDM sangat penting di perlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena bisa di sebut suatu ujung tombak perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dituntutuntuk mengelola sumber daya manusia yang disini dimaksud adalah karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organsiasi. Dengan demikian keberhasil an dalam proses operasionalorganisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumb er daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Suatu organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan atau sdm yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung.

Semangat kerja karyawan tidak akan dengan sendirinya muncul dari dalam diri karyawan tetapi didukung oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kecerdasan emosional (EQ) yang merupakan penunjang karyawan tersebut semangat atau tidaknya dalam melaksanakan tugas kerjanya, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikna segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain arau rekan kerjanya sehingga tercipta suasana yang positif dan menciptakan juga kesema ngatan dalam bekerja.

Selain dengan adanya kecerdasan emosional (EQ) semangat kerja karyawan juga dipengaruhi dengan faktor lainnya yaitu pengembangan karir karyawan mengapa karena logikannya karyawan mengharapkan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap dirinya namun juga membutuhkan kepastian akan kelangsungan karir mereka di perusahaan tersebut. Maka jalan keluar untuk menumbuhkan gairah dalam bekerja karyawan yaitu dengan promosi jabatan tetapi disertai pula dengan pengembangan karir.

Selain karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, dan juga pengembangan karir yang tersusun oleh perusahaan, yang berikutnya upaya yang harus dilakukan Perusahaan adalah Pemberian kompensasi agar karyawan tersebut timbul semangat dalam bekerjanya karena karyawan jika di berikan kompensasi oleh perusahaan maka akan merasa bahwa dirinya dihargai dan adanya rasa timbal balik antara perusahaan dengan karyawan maupun sebaliknya.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurusi tentang sumber daya manusia atau Tenaga kerja di Indonesia ini yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Pada tanggal 1 Januari 2014 sesuai amanat dari undang undang PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformsi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). BPJS Ketenagakerjaan merupkan suatu badan milik negara yang menyelenggarakan program jaminan social bagi para tenaga kerja di Indonesia agar para tenaga kerja di Indonesia bisa sejahtera karena, dengan adanya program program dari BPJS Ketenagakerjaan

yang bertujuan agar seluruh tenaga kerja atau SDM di indonesia ini bisa bekerja dengan produktif serta efektif dan efisien. BPJS Ketenagakerjaan sangat peduli dengan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan, seluruh pegawai internalnya. BPJS Ketenagakerjaan selalu mengedepankan kesenangan kerja, dan juga kepuasan kerja dari para pegawainya mengapa demikian karena tingkat stress kerja bukan hal yang mustahil akan terjadi pada para karyawan BPJS Ketenagakerjaaan karena, para pegawai BPJS Ketenagakerjaan harus mengurusi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja di indonesia agar seluruhnya sejahtera. Oleh karena itu BPJS Ketenagakerjaan harus memperhatikan kecerdasanemosionalnya, pengembangan karirnya, serta pemberian kompensasi bagi para karyawan karyawannya agar semangat kerja karyawan senantiasa terjaga. BPJS Ketenagakerjaan memiliki kantor kantor cabang yag tersebar di seluruh Indonesia untukbisa mensejahterakan seluruh tenaga kerja di Indonesia. Dari banyaknya kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan yang berada di seluruh Indonesia, penulis berencana meneliti kepada salah satu kantor cabang yaitu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional (EQ), Pengembangan Karir, Komp ensasi, dan Semangat Kerja Karya wan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta
2. Apakahterdapat pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta
3. Apakah terdapat pengaruh Pengemb angan Karir terhadap Semangat Ke rja Karyawan pada BPJS Ketenaga kerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

Maksud Penelitian

Pada penelitian kali ini penulis bermaksud untuk memperoleh data dan informasi selengkap lengkapnya untuk dipergunakan sebagai menganalisis seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta, dan diharapkan memberikan dampak serta hasil yang positif terhadap perusahaan tersebut.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengatahui Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional (EQ)

Menurut Patton dalam Triani Wahyuningsih (2014), mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memiliki arti yaitu suatu keterampilan menggun -akan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuandan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja.

Goleman (2005:513) (dalam Rani Setyaningrum, dkk 2016) membagi kecerdasan emosional ke dalam lima dasar kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motiva si, empati, dan ketrampilan sosial.

1. Kesadaran diri
   Kesadaran diri yaitu kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan dirinya sendiri dan perasaan orang, serta mampu mengetahui kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
2. Pengaturan diri
   Pengaturan diri yaitu suatu kemampuansese orang dalam mengelola emosi. Jadi semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.
3. Motivasi
   Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam atau luar diri karyawan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yaitu kinerja yang maksimal.
4. Empati
   Empati adalah suatu kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.
5. Keterampilan sosial
   Keterampilan sosial adalah kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antara individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku.

Pengembangan Karir

Ardana, dkk (2012) (dalam Aprilia Anastasya Kawulusan, dkk .2016) mengemukakan Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Indikatoruntuk mengukur pengembangn karir dalam sebuah organisasi menurut Muhammad Burlian (2008), yaitu :

1). Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukan kemampuan fisik maupun mental dari seseorang pegawai.

2). Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap dari seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya,kompensasi,hubun gan antar rekan kerja, serta hubungan sosial di tempat kerja.

3). Sikap dan perilaku karyawan.

Para karyawan harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehari-hari.

Kompensasi

Lalu menurut Hasibuan (2001) (dalam Rahimudin Lubaid 2013) Kompensasi adalah semuapendapatan yang yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh

pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2004) dalam penelitian Wahyu Riandani (2015), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah atau gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

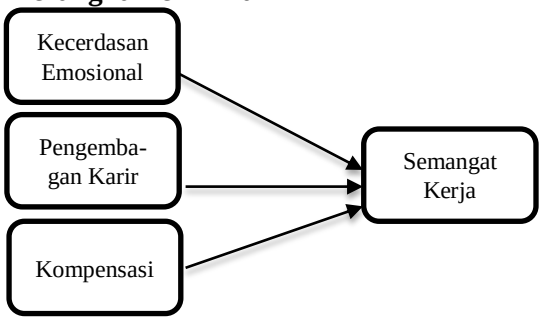
Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003: 56) dalam Penelitian Thoriq Rijalulloh dkk. (2017) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan juga kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Bukhari (2001:33) dalam penelitian (Imakulata Sulistin Sumbi 2017) mengemukakanbahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan,terutama antara pimpinan kerjayang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
b. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan karyawan yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
c. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan suatu tujuan bersama bagi kemanfaatn seluruh karyawan.
d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasanmateri lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H2 : Diduga ada pengaruh antara Pengembangan Karir Terhadap Semangaat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H3: Diduga ada pengaruh antara Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif danverifikatif. Metode deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan Kecerdasan emosional (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X3), dan Semangat Kerja Karyawan (Y) Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji kecerdasan emosional (X1) terhadap Semangat kerja (Y),

Pengembangan Karir (X2) terhadap Semangat Kerja (Y), dan Kompensasi (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian deskriptif dan verifikatif.

Selanjutnya metode yang digun akan dalam penarikan sampel adalah menggunakan sensus atau sampel jenuh yang artinya sampel yang digunakan sama seperti jumlah populasi dikarenakan keterbatasan populasi jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang berjumlah 36 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Lalu Teknik pengumpulan data nya menggunakan penyebaran kuesioner, observasi, dan diperkuat oleh wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Kecerdasan Emosional

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah Kecerdasan emosional yang terdiri dari 5 indikator yaitu : kesadaran diri, pengaturan dirii, motiivasi, empati, keteramppilan social

Tabel 1. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase	Kategori
1	Kesadaran Diri	255	360	70,8%	Baik
2	Pengaturan Diri	247	360	68,6%	Baik
3	Motivasi	209	360	58,1%	Cukup
4	Empati	224	360	62,2%	Cukup
5	Keterampilan Sosial	110	180	61,1%	Cukup
Total		**1045**	**1620**	**64,5%**	**Cukup**

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat gambaran Kecerdasan Emosional yang diwakili oleh 5 indikator, terdapat 2 indikator dengan kategori baik yang pertama dengan persentase tertinggi sebesar 70,8% termasuk dalam kategori baik terdapat pada indikator kesadaran diri, lalu pengaturan diri dengan presentase sebesar 68,6% termasuk juga dalam kategori baik. sedangkan ada juga 3 indikator yang berkategori cukup, yang pertama terdapat pada indikator motivasi dengan persentase terendah sebesar 58,1% termasuk kategori cukup, lalu berikutnya yang termasuk dalam kategori cukup yaitu indikator empati dengan presentase sebesar 62,2%, yang berikutnya yaitu keterampilan social dengan presentase sebesar 61,1%.

Dengan demikian dilihat dari 5 indikator diatas, motivasi merupakan indikator dengan presentse terendah dalam variabel kecerdasan emosional ini berdasarkan fakta dari lapangan, Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta bisa dikatakan sibuk karena melayani puluhan higa ratusan setiap harinya tetapi, karyawan tersebut merasa bahwa mereka kurang di berikan motivasi baik secara intrinsic (moivasi yang terjadi dari dalam diri seseorang) maupun ekstrinsik (motivasi yang ada karena diberikan dari luar atau dari lingkungan sekitar) maka dari itu motivasi sangatlah penting karena bisa untuk membuka hati pikiran para karyawan tersebut agar dapat bekerja lebih semangat.

2. Pengembangan Karir

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional yang terdiri dari 3 indikator yaitu : peningkatan kemampuan, kepuasan kerja, sikap dan prilaku.

Tabel 2. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase	Kategori
1	Peningkatan Kemampuan	244	360	67,8%	Cukup
2	Kepuasan Kerja	224	360	62,2%	Cukup
3	Sikap dan Prilaku	248	360	68,9%	Baik
Total		**716**	**1080**	**66,3%**	**Cukup**

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat gambaran Pengembangan Karir yang diwakili oleh 3 indikator, terdapat 1 idnikator dengan persentase tertinggi sebesar 68,9% termasuk dalam kategori baik yaitu sikap dan prilaku. Lalu terdapat 2 indikator dengan kategori cukup yaitu yang pertama peningkatan kemampuan dengan presentase sebesar 67,8% dan memperoleh kategori cukup berikutnya, kepuasan kerja dengan presentase sebesar 62,2% memperoleh kategi yang cukup juga

3. Kompensasi

Tabel 3. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kompensasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase	Kategori
1	Upah atau Gaji	224	360	62,2%	Cukup
2	Insentif	126	180	70,0%	Baik
3	Tunjangan	233	360	64,7%	Cukup
4	Fasilitas	213	360	59,2%	Cukup
Total		**796**	**1260**	**63,2%**	**Cukup**

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat gambaran Kompensasi yang diwakili oleh 4 indikator, terdapat 1 indikator dengan kategori baik yaitu insentif dengan persentase tertinggi sebesar 70,0%. Lalu terdapat 3 indikator dengan kategori cukup, yang pertama terdapat pada indikator upah atau gaji dengan presentase sebesar 62,2%, berikutnya inikator tunjangan dengan presentase sebesar 64,7% dan memperoleh kagetori cukup, lalu yang ketiga indikator dengan persentase terendah sebesar 59,2% termasuk kategori cukup terdapat pada indikator fasilitas.

Dengan demikian dilihat dari 4 indikator diatas, insentif merupakan indikator dengan kategori baik dengan presentase tertinggi pada variabel kompensasi. Yang berarti pemberian insentif yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta sudah membuat karyawan puas dan merasa adanya timbal balik yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan. Lalu indikator yang presentase terendah dalam variabel kompensasi yaitu fasilitas, ini berdasarkan fakta dilapangan yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta masih kurang puas dengan fasilitas yang digunakan untuk menunjang pekerjaan maupun hiburan di lingkungan kerja masih di anggap kurang tetapi ada juga yang menagnggap bahwa fasilitas yang di berikan perusahaan tersebut sudah membuatnya puas.

4. Semangat Kerja

Variabel pertama dalam penelitian ini adaalah Semangat Kerja yang terdiridari 4 indikator yaitu : hubungan harmonis, iklim kerja, kemanfaatan bagi organisasi, kepuasan ekonomi, ketenangan jiwa

Tabel 4. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Semangat Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase	Kategori
1	Hubungan Harmonis	227	360	63,1%	Cukup
2	Iklim Kerja	214	360	59,4%	Cukup
3	Kemanfaatan Bagi Organisasi	126	180	70,0%	Baik
4	Kepuasan Ekonomi	131	180	72,8%	Baik
5	Ketenangan jiwa	263	360	73,1%	Baik
Total		**961**	**1440**	**66,7%**	**Cukup**

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat gambaran Semangat Kerja yang diwakili oleh 5 indikator, terdapat 3 indikator

dengan kategori baik yang pertama dengan persentase tertinggi sebesar 73,1% termasuk dalam kategori baik terdapat pada indikator ketenangan jiwa, lalu berikutnya kepuasan ekonomi dengan presentase 72,8% dan termasuk dalam kategori baik, dan kemanfaatan bagi organisasi juga masuk kedalam kategori baik dengan presentase sebesar 70,0%. yang berkategori cukup, yaitu pada indikator hubungan harmonis yang memperoleh presentase 63,1% termasuk kedalam kategori cukup, sedangkan persentase terendah sebesar 59,4% termasuk kategori cukup terdapat pada indikator iklim kerja.

Dengan demikian berdasarkan fakta dilapangan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan indikator paling kuat dukungannya terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta yaitu ketenangan jiwa. karena ketenangan jiwa logikanya karyawan akan semangat dalam bekerja bila karyawan tersebut sudah merasa bahwa dirinya aman dalam bekerja dan terlindungi pada saat bekerja. Lalu indikator yang presentase terendah dalam semangat kerja yaitu ikim kerja, disini diketahui bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta kurang bisa menciptakan iklim kerja yang sesuai dengan keinginannya karena dilihat dari nilai presentase yaitu sebesar 59,4% yang merupakan indikator dengan presentase terendah dalam variabel semangat kerja.

Analisis Verifikatif

Analisis regresilinier digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat.

1. Kecerdasan Emosional terhadap Semangat Kerja

Korelasi

Tabel 5. Korelasi Antara Kecerdasan Emosional dengan Semangat Kerja

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Semangat Kerja
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	,679**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas, diketahui bahwaa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,679. Nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang "Kuat" karena berada pada interval korelasi antara "0,60-0,799". Nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa semakin baik Kecerdasan Emosional maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya Semangat Kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi Antara Kecerdasan Emosional dengan Semangat Kerja

Model Summary

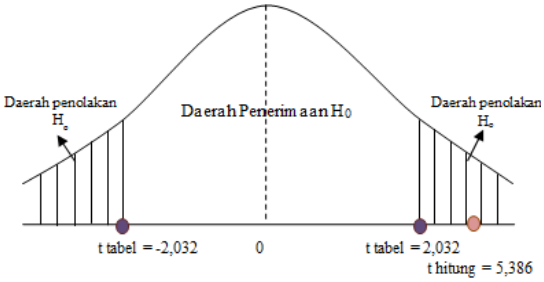
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679[a]	,460	,445	4,52597

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleeh adalah 0,460 atau 46,0%. Hasil tersebut menunjukan bahwa Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh sebesar 46,0% terhadap Semangat Kerja. Sedangkan sebanyak 54,0% sisanya merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak ditelitii dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Nilai t_{tabel} didapat dari tabel distribusi *t* pada taraf signifikansi 5%.Nilai derajat bebas untuk pengujian dua pihak *(two tailed)* (db) (n(36)-k(1)-1) sebesar 34 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 2,032.



Gambar 2
Daerah penerimaan dan penolakan H_0 Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja

Dari gambar dapatdilihat bahwa nilai t-hitung sebesar 5,386 beradaa pada daerah penolakan H_0, dengan kata lain H_a diterima. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

2. Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja

Korelasi

Tabel 7. Korelasi Antara Pengembangan Karir dengan Semangat Kerja

Correlations

		Pengembangan Karir	Semangat Kerja
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,668. Nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang "Kuat" karena berada pada interval korelasi antara "0,60-0,799". Nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa semakin baik Pengembangan Kariran maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya Semangat Kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Antara Pengembangan Karir dengan Semangat Kerja

Model Summary

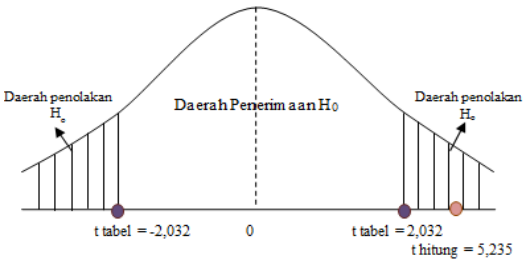
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668[a]	,446	,430	4,58458

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleeh adalah 0,460 atau 44,6%. Hasil tersebut menunjukan bahwa Pengembangan Karir memberikan pengaruh sebesar 44,6% terhadap Semangat Kerja. Sedangkan sebanyak 55,4% sisanya merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Nilai t_{tabel} didapat dari tabel distribusi *t* pada taraf signifikansi 5%.Nilai derajat bebas untuk pengujian dua pihak *(two tailed)* (db) (n(36)-k(1)-1) sebesar 34 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 2,032



Gambar 3
Daerah penerimaan dan penolakan H_0 Variabel Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sebesar 5,235 berada pada daerah penolakan H_0,

dengan kata lain H_a diterima. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

3. Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Korelasi

Tabel 9. Korelasi Antara Kompensasi dengan Semangat Kerja

Correlations

		Kompensasi	Semangat Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,710**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,710. Nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang "Kuat" karena berada pada interval korelasi antara "0,60-0,799". Nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa semakin baik Kompensasi maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya Semangat Kerja

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi Antara Kompensasi dengan Semangat Kerja

Model Summary

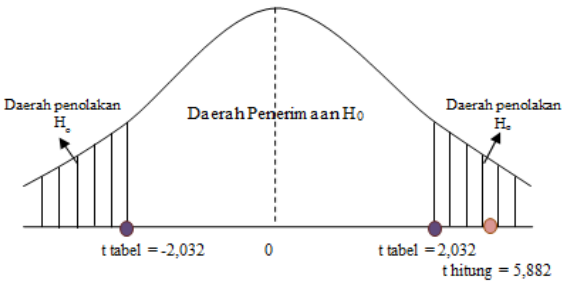
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710[a]	,504	,490	4,33769

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,504 atau 50,4%. Hasil tersebut menunjukan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 50,4% terhadap Semangat Kerja. Sedangkan sebanyak 49,6% sisanya merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Nilai t_{tabel} didapat dari tabel distribusi *t* pada taraf signifikansi 5%.Nilai derajat bebas untuk pengujian dua pihak *(two tailed)* (db) (n(36)-k(1)-1) sebesar 34 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 2,032



Gambar 4
Daerah penerimaan dan penolakan H_0 Variabel Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwanilai t-hitung sebesar 5,882 berada pada daerahpenolakan H_0, dengan kata lain H_a diterima. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kecerdasan Emosional (EQ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta tergolong cukup, demikian juga dengan Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja Karyawan.
   a) Kecerdasan emosional pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta yang terdiri dari 5 indikator saat ini masih tergolong "Cukup" Namun ada yang berkategori baik dari kelima indikator tersebut yaitu indikator kesadaran diri dan pengaturan diri yang berarti karyawan tersebut baik dalam hal

membatu rekan kerja dan juga mampu mengengali kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Lalu ada juga 3 indikator yang berkategori "Cukup" yaitu motivasi, empati dan juga Keterampilan social. Untuk indikator motivasi Hal ini disebabkan kurangnya seringnya pemberian motivasi kepada para pegawai baik secara ekstrinsik maupun intrinsic. Lalu keterampilan social karyawan perlu di tingkatkan lagi karena masih tergolong cukup.

b) Pengembangan Karir pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta yang terdiri dari 3 indikator saat ini masih tergolong "Cukup" Namun dari ketiga indikator tersebut ada yang berkategori "Baik" yaitu indikator sikap dan prilaku. Lalu ada 2 indikator dalam kategori "Cukup" yaitu peningkatan kemampuan dan juga kepuasan kerja.

c) Kompensasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta yang terdiri dari 4 indikator saat ini masih tergolong "Cukup". Namun dari keempat indikator tersebut ada yang berkategori "Baik" yaitu insentif yang berarti karyawan tersebut sudah sangat puas dalam pemberian insemtif oleh perusahaan. Lalu ada 3 indikator dengan kategori "Cukup" yaitu upah atau gaji, tunjangan dan fasilitas dengan dari ketiga indikator yang berkategori cukup tersebut yang memperoleh nilai presentase terrendah yaitu fasilitas, hal ini disebakan belum maksimalnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya.

d) Semangat kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta yang terdiri dari 5 indikator saat ini masih tergolong "Cukup". Tetapi dari kelima indikator tersebut ada 3 indikator dengan kategori "Baik" yaitu kemanfaatan bagi organisasi, kepuasan ekonomi,dan ketenangan jiwa. Lalu dari 5 indikator tersebut ada 2 indikator dengan kategori "Cukup" yaitu hubungan harmonis dan iklim kerja dari 2 indikator yang berkategori cukup tersebut yang memperoleh nilai presentase terendah yaitu ilkim kerja, hal ini disebabkan masih banyak karyawan yang masih belum bisa membangun iklim kerja sesuai dengan keinginannya yang bisa menimbulkan gairah dalam bekerja

2. Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta, dengan kontribusi sebesar 67,9% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian.
3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta. dengan kontribusi sebesar 66,8% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian.
4. Kompensasi berpengaruh signfikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta. dengan kontribusi sebesar 71,0% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian.

Dari ketiga variabel X (Kecerdasan Emosional, Pengembangan

Karir, Dan Kompensasi) yang mempengaruhi variabel Y (Semangat Kerja) ternyata Kompensasi yang memberikan kontribusi terbesar terhadap Semangat Kerja

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat oleh penulis, maka selanjutnya penulis memberikan saran yang sekirannya dapat berguna serta membantu.Penulis mengajukan beberapa saran, sebagai berikut :

1. a. Perusahaan hendaknya memberikan motivasi yang lebih kepada para karyawannya baik secara ekstrinsik maupun intrisik agar karyawan tersebut bisa terus meningkatkan semangat dalam bekerja dan bisa berdampak pada perusahaan tersebut

   b. Perusahaan harus lebih memperhatikan karir karyawannya dan lebih sering memberikan pelatihan dan pendidikan guna meingkatkan kemampuan karyawan tersebut

   c. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang lebih kepada setiap karyawannya agar bisa menunjang kinerja karyawan tersebut

   d. Perusahaan harus bisa membantu karyawan dalam membangun iklim kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan tersbut agar karyawan tersebut bisa lebih nyaman dan semangat dalam bekerja
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan, hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan hubungan sesama rekan kerja serta untuk mengelola emosional karyawan agar karyawan tersebut tidak mudah putus asa dan selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan tugas tugasnya.
3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan, hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan dan meingkatkan semangat bekerja pada karyawan tersbut.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan, hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan karena nilai presentase yang di dapatkan lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya. Maka dari itu kompensasi bisa sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia Anastasya Kawulusan, Jantje L. Sepang, Christoffel Mintardjo, (2016),*Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil VManado*.Jurnal:Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03.

Imakulata Sulistin Sumbi, (2017), *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur.* eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (3): 364-377 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337 8662

Muhammad Burlian (2008), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai*

Karantina Ikan Polonia Di Medan. Tesis

Rahimudin Lubaid, (2013), *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Kantor Penggadaian Cabang Poso*. Jurnal : Jurnal EKOMEN Vol. 13 No. 1 – Januari 2013 ISSN : 1693-9131

Rani setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2016), *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur).* Jurnal : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1 Juli 2016

Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pemdekatan Kuantitatif Kuaitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Thoriq Rijalulloh Mochammad Al Musadieq Moehammad Soe'oed Hakam, (2017), *Pengaruh P engembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Jurnal* Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 51 No. 2.

Triani Wahyuningsih, (2014), *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Morale kerja Pada Karyawan Balai Besar Latihan Kerja Industri* (BBLKI) Surakarta. Jurnal : talenta PSIKOLOGI Vol. III, No. 2, Agustus 2014

Umi Narimawati (2008), *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung : Agung Media

Umi Narimawati (2008), *Teknik- Teknik Analisis Multivariate Untuk Riset Ekonomi.* Yogyakarta : GrahaI lmu

Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini, dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal*

Wahyu Riandani, (2015), *Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Elnusa Di Kota Balikpapan*. Jurnal : eJournal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 873- 887 ISSN 2355-5408