

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEHATAN MENTAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KABUPATEN
SLEMAN**

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Farrah Aulia Ramadhanty
NIM : 18311485
Nama Dosen : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2023**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEHATAN MENTAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KABUPATEN
SLEMAN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama : Farrah Aulia Ramadhanty
NIM : 18311485
Nama Dosen : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 10 Januari
2023



Farrah

Farrah Aulia Ramadhanty

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEHATAN MENTAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KABUPATEN SLEMAN

Nama : Farrah Aulia Ramadhanty
NIM : 18311485
Nama Dosen : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 06 Januari 2023
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL
**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEHATAN MENTAL
TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KABUPATEN SLEMAN**

Disusun Oleh : **FARRAH AULIA RAMADHANTY**

Nomor Mahasiswa : **18311485**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan
dinyatakan **LULUS** Pada hari, tanggal: Senin, 13
Februari 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas kelimpahan rahmat serta nikmat kesehatan dan kemudahan dalam penyelesaian karya tulis sederhana ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Karya tulis ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri, kedua orang tua yang saya cintai yaitu Rian Yulizar dan Rini Lestari yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam penulisan ini, serta adik saya Raihan Dzaki Faadhilah dan Zaidan Risqi Yulizar yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian.



MOTTO

“Allah tidak akan menguji hambaNya diluar batas kemampuannya”

(QS Al-Baqarah Ayat 286)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warrahmahtullah Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah kepada kita semua. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman”**.

Penulisan tugas akhir skripsi ini ditulis sebagai prasyarat guna menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Islam Indonesia. Permintaan maaf penulis sampaikan apabila dalam penulisan ini masih terdapat beberapa kekurangan dan kesalahan. Dalam proses penulisan tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan doa serta dukungan terhadap penulis. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai junjungan yang telah memberikan ilmu dan syafaatnya pada hari akhir nanti.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., M.Ec., Ph.D., CfrA selaku Dekan Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si., selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, kesabaran, serta kepedulian kepada penulis.

7. Segenap Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pada proses perkuliahan.
8. Bapak Rian Yulizar dan Ibu Rini Lestari selaku orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, serta motivasi untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi.
9. Bapak Muhadjir dan Ibu Bromida selaku orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, serta motivasi untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi.
10. Raihan Dzaki Faadhilah dan Zaidan Risqi Yulizar selaku adik penulis yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi.
11. Farrah Aulia Ramadhanty atau penulis yang senantiasa tidak menyerah dalam penulisan tugas akhir skripsi.
12. Dio Damas Permadi selaku pasangan penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi.
13. Galih Wahyu, Mila Nur Kamila, Dian Ratna Nabila, Nurul Ain, Yusuf, Jaya, Riano, Bisma, Dani, Zee, Yoga selaku sahabat yang selalu memberikan dukungan dan mendengarkan keluh kesah penulis dalam penulisan tugas akhir skripsi.
14. Seluruh teman perkuliahan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
15. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam proses perkuliahan dan penulisan tugas akhir skripsi yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT memberikan hal terbaik di dalam hidup. Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan kesalahan, atas kritikan dan saran yang membangun saya ucapkan terima kasih. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberi manfaat pada kita semua.

Wassalamu'alaikum Warrahmahtullah Wabarakatuh

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEHATAN MENTAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KABUPATEN
SLEMAN**

Farrah Aulia Ramadhanty

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam

Indonesia

18311485@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner yang disebar pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman yang berjumlah 100 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampel akhir pada penelitian berjumlah 75 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis SmartPLS versi 3.0 dengan metode analisis *structural equation modeling* atau SEM.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa; (1) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dan (5) terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kesehatan Mental, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND MENTAL
HEALTH TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY
JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE OF THE BANK RAKYAT
INDONESIA BASED ON SLEMAN REGENCY**

Farrah Aulia Ramadhanty

Department of Management, Faculty of Business and Economics, Islamic

University of Indonesia

18311485@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and mental health on employee performance mediated by job satisfaction at Bank Rakyat Indonesia Sleman Regency employees. This study used a quantitative research method with questionnaires distributed to 100 employees of Bank Rakyat Indonesia in Sleman Regency. The technique used in sampling using saturated or census sampling. The final sample in the study amounted to 75 respondents. The analytical tool used in this study uses SmartPLS version 3.0 analysis with the structural equation modeling or SEM analysis method.

The results of this study explain that; (1) there is no positive and significant effect of emotional intelligence on job satisfaction, (2) there is a positive and significant effect of mental health on job satisfaction, (3) there is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance, (4) there is no effect of satisfaction work mediates emotional intelligence on employee performance, and (5) there is an effect of job satisfaction mediating mental health on employee performance.

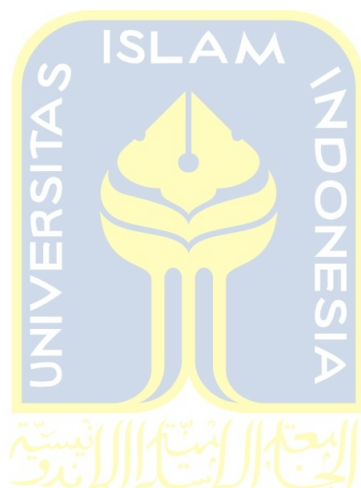
Keywords: Emotional Intelligence, Mental Health, Job Satisfaction, Employee Performance

DAFTAR ISI

<i>HALAMAN JUDUL</i>	<i>i</i>
<i>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</i>	<i>ii</i>
<i>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</i>	<i>iii</i>
<i>HALAMAN PERSEMBAHAN</i>	<i>vi</i>
<i>MOTTO</i>	<i>vii</i>
<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>viii</i>
<i>ABSTRAK</i>	<i>x</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>xi</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>xii</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>xv</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i>	<i>xvi</i>
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kecerdasan Emosional.....	8
2.1.2 Kesehatan Mental.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja.....	25
2.2.2 Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kepuasan Kerja.....	30
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	34
2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	47
2.3.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja.....	47
2.3.2 Hubungan Kesehatan Mental Terhadap Kepuasan Kerja.....	48
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	49
2.3.4 Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	50

2.3.5	Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
2.4	Kerangka Penelitian.....	52
2.5	Hipotesis Penelitian.....	53
BAB III METODE PENELITIAN.....		54
3.1	Pendekatan Penelitian.....	54
3.2	Lokasi Penelitian.....	54
3.3	Profil Perusahaan.....	54
3.4	Visi dan Misi.....	55
3.5	Variabel Penelitian.....	56
3.5.1	Variabel Eksogen.....	56
3.5.2	Variabel Mediasi.....	56
3.5.3	Variabel Endogen.....	56
3.5.4	Definisi Operasional.....	56
3.5.5	Variabel Eksogen (X).....	57
3.6	Populasi dan Sampel.....	62
3.7	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.7.1	Jenis Data.....	63
3.7.2	Pengumpulan Data.....	64
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	65
3.8.1	Uji Validitas Data.....	65
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	65
3.8.3	Metode Analisis Data.....	65
3.8.4	Analisis Deskriptif.....	66
3.8.5	PLS – SEM.....	66
3.8.6	Partial Least Square (PLS).....	66
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		70
4.1	Pengumpulan Data.....	70
4.2	Analisis Deskriptif.....	70
4.3	Analisis Deskriptif Variabel.....	71
4.3.1	Variabel Eksogen Pertama.....	72
4.3.2	Variabel Eksogen Kedua.....	73
4.3.3	Variabel Mediasi.....	75
4.3.4	Variabel Endogen.....	76
4.4	Analisa Hasil PLS.....	77
4.4.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	78
4.4.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	84
4.5	Pembahasan.....	91
4.5.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja.....	92
4.5.2	Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kepuasan Kerja.....	93
4.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	95

4.5.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	96
4.5.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
<i>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</i>		99
3.1	Kesimpulan.....	99
3.2	Saran.....	100
3.3	Keterbatasan Penelitian	100
<i>DAFTAR PUSTAKA.....</i>		102
<i>LAMPIRAN.....</i>		1



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1: Tingkat Pengembalian Kuesioner	70
Tabel 4. 2: Karakteristik Responden	70
Tabel 4. 3: Kategori Kelas Interval	72
Tabel 4. 4: Variabel Kecerdasan Emosional (X1)	72
Tabel 4. 5: Variabel Kesehatan Mental (X2)	74
Tabel 4. 6: Variabel Kepuasan Kerja (Z)	75
Tabel 4. 7: Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4. 8: Nilai Outer Loading	79
Tabel 4. 9: Nilai Cross Loading	80
Tabel 4. 10: Validitas Diskriminan	82
Tabel 4. 11: Nilai AVE	83
Tabel 4. 12: Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4. 13: Nilai R-Square	85
Tabel 4. 14: Q2 Predictive	86
Tabel 4. 15: Pengaruh Langsung Antar Konstruk	88
Tabel 4. 16: Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk	89
Tabel 4. 17: Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1: Model Konseptual	52
Gambar 4. 1: Pengujian Model Pengukuran	78
Gambar 4. 2: Uji Hipotesis	87



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman, manusia mulai memperhatikan faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di tempat kerja. Faktor lain ini dipengaruhi dengan adanya kesadaran bahwa faktor pendorong kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan perusahaan, namun faktor tersebut juga dipengaruhi dari dalam diri sendiri seperti faktor kecerdasan emosional dan kesehatan mental. Kecerdasan emosional atau *emotional quotient (EQ)* merupakan kecerdasan manusia yang bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral (Daniel Goleman, 1995). Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Salovey dan Mayer (1990) mengembangkan pengertian kecerdasan emosional modern dan mengonseptualisasikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk melihat dan mengatur emosi diri sendiri serta orang lain. Dengan memahami kecerdasan emosional, individu dapat membentuk kebiasaan emosi yang baik di dalam dirinya. Pada tahun 1995 Goleman mulai melihat potensi kecerdasan emosional di dalam lingkup bisnis sehingga ia mengembangkan teori kecerdasan emosional untuk diterapkan sebagai alat ukur dalam sumber daya manusia untuk mencapai kesuksesan.

Sebagai akibat dari pengembangan teori Goleman tersebut, terdapat sebuah penelitian yang diadakan oleh konsorsium untuk meneliti lebih jauh kecerdasan emosional di dalam serangkaian studi. Studi pertama dilakukan pada perusahaan konsultan hukum multinasional dengan meneliti level kecerdasan emosional pada karyawan perusahaan tersebut, hasil menunjukkan bahwa karyawan dengan level kecerdasan emosional di atas rata-rata yang telah ditentukan dapat mencapai target perusahaan dengan baik. Studi kedua dilakukan pada karyawan level menengah pada sebuah perusahaan, hasil menunjukkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih

produktif jika dibandingkan dengan karyawan dengan kecerdasan emosional yang rendah. Studi ketiga mengacu pada penelitian Spencer & Spencer (1993) yang meneliti agen penjualan L'oreal di mana menemukan agen penjualan dengan kecerdasan emosional yang tinggi mencapai target penjualan yang lebih tinggi dan menurunnya tingkat *turn-over* karyawan sebesar 63%. Dengan beberapa penelitian studi ini dapat diasumsikan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, berdasarkan meta analisis di dalam penelitian Martins *et al.*, (2010) dan Schutte *et al.*, (2007) kecerdasan emosional dapat memperkirakan keluaran atau *output* yang dihasilkan seseorang yang berhubungan dengan kesehatan mental melalui sejumlah mekanisme strategi koping adaptif yang diiringi kemampuan untuk memahami secara akurat mengenai emosi dan mengelola emosi negatif (Zeidner *et al.*, 2006). Kesehatan mental atau *mental health* merupakan suatu kondisi atau keadaan di mana seseorang tidak memiliki perasaan bersalah terhadap dirinya sendiri, memiliki estimasi yang realistis terhadap dirinya serta dapat menerima kekurangan dan kelebihan, menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya, memiliki kepuasan dalam kehidupan sosialnya, serta memiliki kebahagiaan hidup (Pieper dan Uden, 2005). Kesehatan mental juga dapat diartikan sebagai terwujudnya integritas kepribadian, keselarasan dengan jati diri, pertumbuhan ke arah realisasi diri dan ke arah hubungan yang sehat dengan orang lain (Ihrom, 2008). Selain itu Goldstein mendefinisikan kesehatan mental sebagai keseimbangan antara organ dan lingkungan dalam kemajuan individu menuju aktualisasi diri. Berdasarkan definisi tersebut dapat dilihat bahwa kesehatan mental dipengaruhi oleh faktor biologis, psikologis, dan lingkungan. Hal lain yang dapat diketahui adalah kesehatan mental juga dapat berpengaruh pada emosi serta tingkah laku individu dalam kesehariannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Allan *et al.*, (2018) meneliti mengenai kesehatan mental memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan menjadi lebih

baik ketika pekerjaan tersebut mampu memenuhi nilai, keinginan, dan kebutuhan karyawan tersebut, sehingga hal ini juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian oleh Kader *et al.*, (2021) juga menunjukkan hasil bahwa ada peningkatan kepuasan kerja karyawan di layanan kesehatan Qatar akibat adanya dukungan dari perusahaan, dukungan rekan kerja, kenaikan upah, serta promosi di mana faktor ini secara tidak langsung memberikan dampak yang positif pada kesehatan mental karyawan itu sendiri. Secara tidak langsung penelitian tersebut menyebutkan bahwa kesehatan mental memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif seorang individu yang berkaitan dengan peran dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui pekerjaannya yang stabil, pertumbuhan dan perkembangan karir, dan tercapainya *work-life balance*. Menurut Locke (1969) kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai reaksi positif atau reaksi menyenangkan dari penilaian suatu pekerjaan, pencapaian kerja, dan pengalaman kerja. Pendapat lainnya dari Dawis dan Lofquist (1984) menyebutkan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi afektif yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang tentang situasi pekerjaan yang dijalankannya ketika pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan individu tersebut. Reaksi positif karyawan akibat adanya kepuasan kerja menghasilkan perilaku yang mengarahkan karyawan pada pencapaian kinerja yang lebih baik (Sonnentag dan Freese, 2002). Dengan ini kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai evaluasi personalistik dari kondisi yang ada pada pekerjaan atau hasil yang muncul akibat dari memiliki pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Pembuktian kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui penelitian Gul *et al.*, (2018) yang memberikan hasil bahwa ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan Al *et al.*, (2016) memperlihatkan bahwa perbedaan antara karyawan paruh waktu dengan karyawan penuh waktu akan mengakibatkan kepuasan kerja yang

berbeda. Di dalam penelitian tersebut karyawan paruh waktu memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi diakibatkan mereka tidak perlu terlibat pada permasalahan yang ada di dalam perusahaan dibandingkan dengan karyawan penuh waktu, sehingga hal ini memengaruhi kinerja yang lebih baik pada karyawan paruh waktu. Hubungan yang positif dan signifikan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga sudah dilakukan penelitian terdahulu oleh Osiokalu *et al.*, (2015) dan Al-Ajouni (2015) yang memberikan hasil yang positif dan signifikan mengenai hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dalam penelitian Eliyana *et al.*, (2019) yang memberikan hasil bahwa pada perusahaan Pelabuhan Indonesia III kepuasan kerja karyawan memengaruhi kinerja karyawan.

Merujuk hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengertian kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) merupakan keluaran atau *output* yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah sebuah tahap pencapaian individu yang dicapai dari pekerjaannya (Simanjuntak, 2011) yang dipengaruhi tiga faktor utama yaitu dukungan dari perusahaan (*organizational support*), kemampuan atau efektivitas kepemimpinan (*management effectiveness*), serta kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu di dalam buku Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan oleh M. Ma'ruf Abdullah ada beberapa hal yang dapat membangun kinerja karyawan dengan baik, antara lain kompetensi, pemberdayaan, kompensasi, dan pembinaan sumber daya manusia. Namun faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tidak hanya berasal dari lingkungan perusahaan itu sendiri, melainkan ada banyak faktor terutama dari internal individu tersebut, seperti kecerdasan emosional, kesehatan mental, dan kepuasan kerja.

Dengan adanya penelitian mengenai kecerdasan emosional dan kesehatan mental terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja diharapkan dapat memberikan *insight* terhadap individu atau perusahaan yang berguna sebagai landasan berpikir dan bahan pertimbangan evaluasi mengenai kinerja karyawan

yang dapat dipengaruhi kecerdasan emosional dan kesehatan mental dimediasi kepuasan kerja serta menjadi acuan bagi penelitian berikutnya untuk dikembangkan lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja.
2. Adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kajian masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kesehatan mental berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

2. Untuk menguji apakah kesehatan mental berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
3. Untuk menguji apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak seperti:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta pemahaman yang lebih luas mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Bagi Penulis

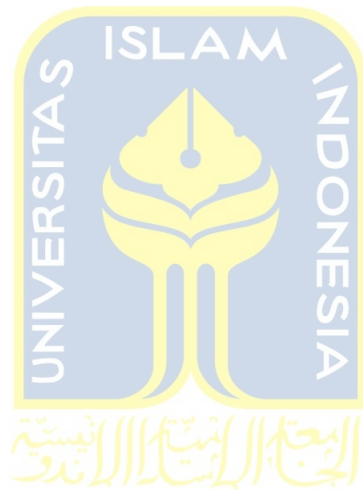
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai penerapan teori khususnya teori sumber daya manusia ke dalam praktek lapangan. Selain itu manfaat lainnya adalah penulis dapat meningkatkan kemampuan dalam berpikir dan menyelesaikan masalah yang terkait penelitian serta mendapatkan pengetahuan baru pada saat menyusun penelitian ini.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber atau referensi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan topik sejenisnya.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, wawasan, pengetahuan, atau sumber terkait kecerdasan emosional, kesehatan mental, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

1. Konsep Kecerdasan Emosional

Konsep kecerdasan emosional muncul ketika Thorndike (1920) untuk pertama kalinya mengonseptualisasikan kecerdasan emosional menjadi tiga dimensi yaitu kecerdasan abstrak, kecerdasan mekanik, dan kecerdasan sosial. Setelah itu pada tahun 1980-an beberapa sarjana memberikan kontribusi lainnya sehingga memunculkan munculnya dan perkembangan konsep kecerdasan emosional oleh Salovey dan Mayer (1990). Kontribusi Salovey dan Mayer merupakan hal yang penting karena mereka menyarankan model kecerdasan emosional dengan mendefinisikannya sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengatur pribadinya, emosi, dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional ini membantu mereka membedakan dan mengelola penalaran dan tindakan mereka.

Mayer, Caruso, dan Salovey (1999) mendefinisikan kembali konsep kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu untuk mengidentifikasi dan menghasilkan emosi untuk menilai diri sendiri maupun orang lain. Selain itu, kecerdasan emosional membantu memahami dan mengatur perasaan, emosi, serta pengetahuan emosional untuk mendorong pertumbuhan emosi dan intelektualitas. Salovey dan Mayer menyajikan model kecerdasan emosional dengan tiga proses mental yaitu menilai dan mengartikulasikan emosi pada diri sendiri dan orang lain yang terkait dengan kesadaran ekspresi verbal dan non-verbal emosi, mengadaptasi emosi pada diri sendiri dan individu lain, dan penggunaan emosi dengan cara yang adaptif. Selain itu, individu tersebut dapat secara efektif mengelola dan memimpin orang-orang di sekitar mereka ketika

mereka memahami dan memahami emosi orang lain dengan empati (Salovey & Mayer, 1990).

2. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau *emotional quotient* (EQ) merupakan kecerdasan manusia yang bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral (Daniel Goleman, 1995). Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Keterampilan ini dapat dikembangkan di dalam diri sendiri sehingga memberi individu tersebut peluang untuk menggali dan memanfaatkan potensi yang ada di diri mereka sendiri di dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional ini sendiri bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral yang melandasi sikap dasar etik pada individu, misalnya dorongan hati merupakan bentuk luapan emosi yang diimplementasikan melalui tindakan. Apabila seseorang tidak bisa mengendalikan dorongan hatinya, maka orang tersebut kurang mampu mengendalikan moralnya. Dorongan hati merupakan basis dari keinginan (*will*) dan watak (*character*).

Dengan memahami kecerdasan emosional, kita mampu melihat bagaimana seseorang mengendalikan dorongan emosi destruktif menjadi lebih baik, ini disebut pengendalian diri. Selain itu ketika orang sudah memahami kecerdasan emosional, kita dapat membentuk kebiasaan emosi di dalam diri. Kecerdasan emosional berperan membentuk kemampuan dasar manusia untuk mempertahankan hidup seperti mengendalikan dorongan emosi, membaca perasaan orang lain, memelihara hubungan dengan orang dengan baik. Kemampuan ini dapat menjaga hubungan yang berharga, bagaimana individu menempatkan kecerdasan ini sebagai landasan sukses di dalam pekerjaan, dan bagaimana emosi dapat membahayakan diri sendiri khususnya pada fisik seperti merokok. Kecerdasan emosional mengarahkan seseorang pada kebiasaan-kebiasaan emosional yang esensial dalam menentukan kehidupan kita. Ada beberapa bahaya ketika seseorang gagal menguasai emosinya sehingga

mengarahkan mereka kepada penyalahgunaan obat-obatan, depresi, hingga kekerasan.

3. Wilayah Utama Kecerdasan Emosional

Salovey memetakan kecerdasan emosional ke dalam wilayah utama berdasarkan teori kecerdasan pribadi yang dikemukakan Gardner, antara lain:

1. Mengenali Emosi Diri

Kemampuan mengenali dan sadar akan perasaan atau emosi pada saat itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan pemahaman dan kepekaan terhadap perasaan dirinya sendiri akan membawa individu kepada pengambilan keputusan yang baik di dalam kehidupannya.

2. Mengelola Emosi

Kemampuan individu di dalam mengelola emosi atau perasaannya bergantung pada keterampilan mengenali emosi itu sendiri. Ketika seseorang dapat mengelola emosi atau perasaannya dengan baik, aktivitas atau kegiatan mereka tidak akan terganggu oleh emosi atau perasaan tersebut.

3. Memotivasi Diri Sendiri

Keterampilan mengelola emosi penting bagi individu terutama untuk memotivasi diri sendiri. Motivasi ini mengarahkan individu pada terwujudnya kinerja yang tinggi, ini sebagai akibat dari individu tersebut yang terpacu untuk melakukan aktivitasnya secara lebih efektif dan produktif.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan mengenali emosi orang lain ini disebut dengan empati. Orang dengan empati yang tinggi lebih mampu menangkap sinyal sosial yang mengisyaratkan hal yang dibutuhkan dan dikehendaki orang lain.

5. Membina hubungan

Keterampilan ini berkaitan dengan keterampilan mengelola emosi orang lain. Keterampilan ini menunjang kepemimpinan serta keberhasilan antar-pribadi dengan cara menjaga dan mengelola hubungan yang baik dengan orang lain.

Namun kemampuan setiap individu berbeda-beda dalam wilayah kecerdasan emosional ini, satu individu mungkin terampil dalam menangani kecemasan diri sendiri, namun sulit meredakan emosi orang lain. Meskipun begitu, kekurangan ini dapat diperbaiki dengan bentuk kebiasaan dan respons terhadap sesuatu dengan upaya yang tepat sehingga dapat dikembangkan.

4. Pengukuran Kecerdasan Emosional

Meskipun di beberapa penelitian ilmiah pengertian dan konseptualisasi kecerdasan emosional belum disepakati sebagai beberapa perspektif teoritis dari kecerdasan emosional, ada pandangan berbeda mengembangkan berbagai ukuran kecerdasan emosional (Hughes dan Evans, 2018). Beberapa penulis mengadopsi perspektif kemampuan, menekankan bahwa kecerdasan emosional melibatkan kompetensi kognitif individu untuk mengekspresikan, mengevaluasi dan mengatur berbagai emosi negatif dan positif, serta memanfaatkan emosi untuk meningkatkan fungsi kognitif dan pemecahan masalah (Mayer dan Salovey, 1997). Selain itu ada beberapa penulis yang mendukung perspektif sifat kecerdasan emosional. Pendukung pandangan teoretis ini menyarankan bahwa kecerdasan emosional adalah karakteristik psikologis individu yang meningkatkan kemungkinan seorang individu akan menerapkan respons emosional dan perilaku yang sesuai disposisi dalam lingkungan (Petrides et al., 2004). Pendukung sifat perspektif menilai kecerdasan emosional menggunakan emosi diri yang membangun (Sanchez-Ruiz et al., 2013).

Di dalam mengukur bagaimana kecerdasan emosional seseorang, beberapa tokoh yang mendukung adanya ukuran mengenai kecerdasan emosional memiliki perspektif bahwa kemampuan mengakses kecerdasan

emosional dapat melalui tes emosi-prestasi (Bar-On, 2010). Selain itu sekarang sudah banyak berkembang alat ukur EQ (*Emotional Quotient*) atau kecerdasan emosional seperti *Emotional Competence Inventory* (ECI) yang disusun pada tahun 1999 dan direvisi pada tahun 2007, lalu ada *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue) yang dikembangkan pada tahun 1998.

Namun ada penekanan bahwa pengukuran kecerdasan emosional tidak sama dengan pengukuran IQ (*Intelligence Quotient*) yang dapat dilakukan melalui tes tertulis. Sampai saat ini belum ada tes tertulis yang menghasilkan nilai kecerdasan emosional, meskipun di dalam beberapa penelitian ada beberapa komponen yang dapat dijadikan ukuran untuk menilai kecerdasan emosional seseorang, komponen ini hanya dapat menguji kemampuan aktual individu pada saat mengerjakan tes atau pekerjaan tertentu. Jack Block, seorang ahli psikologi di Universitas California Berkeley membuat suatu perbandingan dengan menggunakan patokan resiliensi ego yang mencakup keterampilan sosial dan emosional untuk melihat perbandingan kecerdasan emosional pada satu individu dengan individu lainnya.

5. Indikator Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman (1995) menyebutkan bahwa indikator kecerdasan emosional dapat digunakan sebagai penilaian kecerdasan emosional, indikator tersebut antara lain:

1. Kesadaran Diri Emosional

Kesadaran diri emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosinya sendiri, mampu memahami penyebab emosi yang timbul, dan dapat mengenali perbedaan antara emosi atau tindakan.

2. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu untuk mengelola dan mengendalikan emosi secara tepat.

3. Memanfaatkan Emosi Secara Produktif

Memanfaatkan emosi secara produktif dapat dikatakan ketika seseorang mampu mengubah emosi negatif menjadi emosi positif, contohnya mengalihkan emosi tersebut dengan perhatian yang lain seperti menyelesaikan tugas.

4. Empati: Membaca Emosi

Empati pada seseorang dapat terlihat dari bagaimana ia mampu melihat sudut pandang orang lain terhadap suatu permasalahan serta memiliki kepekaan terhadap perasaan orang lain.

5. Membina Hubungan

Membina hubungan merupakan kemampuan individu untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain.

2.1.2 Kesehatan Mental

1. Konsep Kesehatan Mental

Selain kesehatan fisik, seorang individu juga harus memiliki kesehatan mental yang baik. Seseorang dengan kesehatan mental yang baik seharusnya mampu untuk berpikir jernih, menyelesaikan berbagai masalah di dalam kehidupannya, menikmati hubungan yang baik dengan teman, rekan kerja, serta keluarga, dan dapat merasa nyaman serta membawa kebahagiaan terhadap orang lain di lingkungan sekitarnya. Meskipun kesehatan fisik dan kesehatan mental berbeda, pada realitanya kedua hal tersebut saling memengaruhi satu sama lain. Ketika salah satunya memiliki gangguan, maka secara tidak langsung keduanya terkena imbas. Sama seperti dengan kesehatan fisik yang dapat terkena gangguan kesehatan, kesehatan mental juga dapat mengalami gangguan yang sering disebut dengan gangguan kesehatan mental. Gangguan kesehatan mental ini merupakan gangguan yang dialami oleh seseorang yang memengaruhi emosi, pemikiran serta perilaku, yang tidak sesuai dengan kepercayaan yang ia pegang dan kepribadian individu tersebut, serta memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan individu tersebut atau kehidupan orang di sekitarnya.

2. Pengertian Kesehatan Mental

Kesehatan mental memiliki arti sebagai suatu kondisi atau keadaan di mana seseorang tidak memiliki perasaan bersalah terhadap dirinya sendiri, memiliki estimasi yang realistis terhadap dirinya serta dapat menerima kekurangan dan kelebihan, menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya, memiliki kepuasan dalam kehidupan sosialnya, serta memiliki kebahagiaan hidup (Pieper dan Uden, 2005). Lalu kesehatan mental juga dapat diartikan sebagai terwujudnya integritas kepribadian, keselarasan dengan jati diri, pertumbuhan ke arah realisasi diri dan ke arah hubungan yang sehat dengan orang lain (Ihrom, 2008). Dengan beberapa pernyataan tokoh di atas, hal ini berarti kesehatan mental adalah kondisi seseorang di mana ia dapat menikmati hidupnya secara seimbang dan mampu beradaptasi dengan tantangan hidup, serta mampu berkontribusi pada kehidupan sosial yang memiliki peran di dalam aktivitas sehari-harinya.

3. Faktor yang Memengaruhi Kesehatan Mental

Di dalam buku yang berjudul “*Where There is No Psychiatrist: A Mental Health Care Manual*” yang ditulis Vikram Patel (2003), ada beberapa faktor yang memengaruhi kesehatan mental, antara lain:

1. Peristiwa Kehidupan yang Penuh Tekanan (*Stressful Life Events*)

Di dalam kehidupan akan banyak peristiwa dan kejadian yang dapat menyebabkan seseorang merasa khawatir dan stres. Beberapa orang dapat mengatasi hal tersebut dan tetap menjalankan kehidupannya. Akan tetapi beberapa peristiwa atau kejadian yang dialami individu dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, seperti kematian seseorang yang dicintai, keadaan ekonomi, kesepian, trauma, dan kekerasan.

2. Latar Belakang Keluarga yang Rumit (*Difficult Family Background*)

Latar belakang keluarga seseorang dapat memengaruhi bagaimana kesehatan mental individu tersebut. Ketika ia memiliki memori masa lalu yang tidak menyenangkan seperti kekerasan atau tidak

diberikan perhatian atau *emotional neglect* maka kemungkinan besar akan mengalami gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan.

3. Gangguan Kesehatan Pada Otak (*Brain Diseases*)

Gangguan kesehatan mental dapat disebabkan oleh beberapa penyakit seperti infeksi otak, AIDS, benturan kepala, epilepsi, dan stroke. Ada beberapa kasus di mana ada beberapa gangguan mental yang belum diidentifikasi sebagai sebab dari penyakit pada otak, akan tetapi terdapat bukti yang menunjukkan bahwa beberapa gangguan mental terpengaruh dengan perubahan gangguan saraf otak.

4. Keturunan atau Gen (*Heredity and Genes*)

Keturunan merupakan faktor penting di dalam beberapa gangguan kesehatan mental, contohnya ketika salah satu orang tua memiliki gangguan kesehatan mental maka ada kemungkinan risiko kecil gangguan kesehatan mental tersebut menurun.

5. Gangguan Kesehatan Fisik (*Medical Problem*)

Gangguan kesehatan fisik seperti gangguan ginjal dan hati terkadang dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental. Beberapa obat dapat memiliki efek samping terhadap kesehatan mental seperti depresi.

4. Indikator Kesehatan Mental

Di dalam jurnal Hayati yang berjudul “Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional” menyebutkan bahwa indikator kesehatan mental antara lain:

1. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran terjadi ketika seseorang dituntut untuk melakukan peran yang diberikan, sehingga menyebabkan dirinya merasa terbebani.

2. Ambiguitas Peran (*Ambiguity Role*)

Ambiguitas peran disebabkan oleh ketidakjelasan tugas, tujuan peran, dan cakupan tanggung jawab yang diberikan pada individu.

3. **Beban Kerja yang Berlebihan (*Work Overload*)**

Beban kerja yang berlebihan dapat diukur dari tingkat kesulitan kerja (kualitatif) dan banyaknya jumlah pekerjaan (kuantitatif).

4. **Tanggung Jawab (*Responsibility*)**

Tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dapat membebani individu tersebut.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Konsep Kepuasan Kerja

Sesuai dengan prinsip pengembangan sumber daya manusia, perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karyawan ditujukan agar karyawan mencapai kepuasan kerja. Ketika karyawan mencapai kepuasan kerja maka karyawan ini akan memberikan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Menurut pendekatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh sifat pekerjaan karyawan serta karakteristik perusahaan. Kepuasan kerja juga ditentukan oleh perbandingan apa yang diberikan pekerjaan tersebut kepadanya dan apa yang ia berikan kepada pekerjaannya. Hullin (1991) mengungkapkan aspek seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan memberikan kontribusi dalam penilaian kepuasan kerja. Selain itu Locke (1976) mengungkapkan bahwa aspek pekerjaan yang berbeda juga memengaruhi penilaian kepuasan kerja pada karyawan, hal ini disebut Locke dengan *range effect of theory*.

Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja pada setiap individu itu berbeda sesuai dengan nilai yang dimiliki individu tersebut, sehingga kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Ketika aspek pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Menurut Robbins (2004) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dari bagaimana

perusahaan tersebut memberikan penghargaan atas pekerjaan tersebut dan dari bagaimana penghargaan yang diharapkan oleh individu dari pekerjaannya. Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan tersebut. Dengan beberapa pengertian tersebut kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap aspek pekerjaan.

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif seorang individu yang berkaitan dengan peran dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui pekerjaannya yang stabil, pertumbuhan dan perkembangan karir, dan tercapainya *work-life balance*. Siegel dan Lane (1982) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai ketika pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dasar dan nilai yang dimiliki oleh individu. Mengacu pada Robbins (2004) kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja lebih mempresentasikan sikap daripada perilaku. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Para peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan utama perusahaan, tidak hanya terkait dengan kepuasan kerja yang dapat meminimalisasikan *absenteeism* dan *turnover*, perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan atau menyediakan karyawan pekerjaan yang menantang dan menarik. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya.

3. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2004) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. *Value* atau Nilai

Value atau nilai mewakili keyakinan dasar individu yang mengandung akan penilaian tentang pertimbangan benar, salah, atau yang diinginkan. *Value* sendiri memiliki arti yang dilihat dari

bagaimana nilai tersebut dibentuk dan apa tujuannya serta intensitas dari nilai tersebut – intensitas mengartikan seberapa penting nilai itu sendiri bagi individu. Intensitas nilai jika diurutkan disebut dengan sistem nilai atau *value system*. Sistem nilai ini diidentifikasi dari seberapa penting nilai tersebut terhadap kebebasan, kebahagiaan, *self respect*, kejujuran, kepatuhan, dan keadilan. *Value* dipengaruhi oleh bagaimana individu tersebut diajarkan oleh lingkungannya tentang bagaimana bersikap. Pentingnya nilai atau *value* dilihat dari pengaruhnya terhadap perilaku dan motivasi yang akan memengaruhi persepsi individu. Contoh *value*, sistem pemberian gaji di dalam perusahaan diberikan berdasarkan kinerja individu, bukan senioritas.

2. Sikap atau *Attitude*

Sikap atau *attitude* merupakan statement evaluasi baik yang disukai atau tidak disukai mengenai objek, orang, atau suatu kejadian dengan cara menunjukkan perasaan terhadap hal tersebut. Sikap seseorang dapat berpengaruh pada kebiasaan kerja (*job behavior*).

Menurut Luthans (1989) faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Upah atau Gaji (*Pay*)

Upah atau gaji merupakan imbalan berbentuk uang yang diterima oleh seseorang dari perusahaannya atas pekerjaan yang dilakukan individu tersebut. Ketika karyawan tersebut merasa bahwa upah dan gaji yang diterima cukup, sesuai, dan adil maka kepuasan akan tercapai dan sebaliknya.

2. Pekerjaan (*The Work Itself*)

Di dalam pekerjaan terdapat beberapa aspek yang akan memengaruhi bagaimana kepuasan kerja individu tersebut. Ketika aspek pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Di dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tidak hanya melakukan pekerjaannya, namun mereka juga berinteraksi dengan teman kerja serta pimpinan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar perusahaan, dan berdampingan dengan lingkungan kerja perusahaan. Dengan ini dapat diartikan bahwa pengukuran atau penilaian kepuasan kerja karyawan merupakan penjumlahan kompleks dari sejumlah elemen pekerjaan yang berbeda. Pengukuran kerja ini dilakukan dengan 2 pendekatan yang dibentuk dari penjumlahan aspek pekerjaan (*job facet*), antara lain:

1. *Single Global Rating*

Single global rating method hanya menanyakan individu mengenai satu pertanyaan seperti **setelah semua dipertimbangkan: apakah anda puas dengan pekerjaan anda?** lalu responden mengisi dengan melingkari nomor pilihan 1 sampai 5 dari *highly dissatisfied* hingga *highly satisfied*.

2. *Summation Score*

Summation score (penjumlahan) merupakan penjumlahan dari aspek pekerjaan yang lebih rumit dengan mengidentifikasi elemen utama di dalam pekerjaannya sebagai pertanyaan pada setiap elemennya. Elemen atau faktor yang dapat diikutsertakan adalah *the nature of work, supervision, present pay*, kesempatan promosi, dan hubungan dengan teman kerja. Faktor ini dinilai dari ukuran standar yang ditetapkan lalu ditambahkan untuk menghasilkan skor keseluruhan kepuasan kerja.

Pengukuran yang lebih efektif dan akurat mengenai kepuasan kerja menggunakan *summation score*, namun peneliti tidak menyetujui ini, contoh bahwa kesederhanaan bekerja lebih baik pada kompleksitas. Perbandingan menunjukkan penilaian *single global rating method* dengan metode penjumlahan yang lebih luas mengenai faktor yang ada di dalam pekerjaan mengindikasikan bahwa yang pertama sama validnya

dengan yang terakhir. Lebih jelasnya, konsep kepuasan secara inheren begitu luas sehingga satu pertanyaan dapat menangkap esensinya.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Robbins (2003) menyebutkan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang Menantang

Di dalam melakukan pekerjaan, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan melalui tugas yang bervariasi, kebebasan, dan umpan balik dari pekerjaan tersebut.

2. Penghargaan yang Sesuai

Salah satu keinginan atau ekspektasi karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari sistem penggajian dan kebijakan promosi, sehingga mereka mengharapkan penghargaan yang sesuai dan sejalan dengan apa yang diharapkan.

3. Kondisi Kerja yang Layak

Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memiliki tingkat gangguan yang rendah akan memengaruhi tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dan sebaliknya.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Rekan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika rekan kerja mendukung, maka akan menciptakan emosi yang positif sehingga dapat tercipta kepuasan kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki pengertian sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait tujuan organisasi, efisiensi, dan keaktifan kinerja lainnya (Gibson, 2003). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000). Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Menurut Mathis dan Jackson (2002) variabel kinerja karyawan selanjutnya disebut kinerja karyawan terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan *team work* atau kerja sama.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2003) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari faktor internal dan eksternal, antara lain:

1. Iklim Organisasi

Selain memberikan fasilitas yang memadai pada karyawan, perusahaan juga penting untuk memperhatikan bagaimana kondisi iklim organisasi yang dapat mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan iklim organisasi yang kondusif, maka hal tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi memiliki peran untuk memberikan kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya untuk menggali potensi yang ada di dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Kualitas Pekerjaan

Ketika sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan menantang bagi karyawan, hal ini akan memacu karyawan untuk bekerja menjadi lebih produktif sehingga akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi, dan secara tidak langsung akan memengaruhi kinerja karyawan.

4. Kemampuan Pekerjaan

Pada saat karyawan mampu melihat pekerjaannya sebagai tanggung jawab, secara tidak langsung ia akan memiliki kemampuan pekerjaan seperti membuat jadwal kerja, yang umumnya akan memengaruhi kinerja karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif menjadi faktor pendorong di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Inisiatif ini dapat digerakan oleh pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam memahami pekerjaannya sehingga ia akan berusaha untuk memberikan atau meningkatkan hasil yang baik di dalam pekerjaannya.

6. Motivasi

Motivasi memiliki peranan penting di dalam memengaruhi agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu untuk memahami faktor apa yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

7. Daya Tahan atau Keandalan

Keandalan berkaitan dengan kemampuan karyawan tersebut dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab hal tersebut akan memengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas Pekerjaan

Di dalam memberikan pekerjaan, perusahaan dapat memberikan karyawan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan target atau tujuan perusahaan, sehingga hal ini akan memudahkan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang nantinya dapat digunakan sebagai landasan untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan tersebut.

9. Disiplin Kerja

Kedisiplinan yang tinggi dapat berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal di dalam perusahaan.

Sementara menurut Luthans (2006) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Pekerjaan dijadikan sebagai hal yang menyenangkan
2. Pekerjaan tersebut memberikan gaji, benefit, atau kesempatan promosi secara adil
3. Pekerjaan tersebut memberikan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian masing-masing individu.
4. Pekerjaan tersebut menarik dan menyenangkan untuk dikerjakan

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur hal apa saja yang membuat kinerja karyawan tersebut dapat mencapai hasil yang ditentukan atau tidak.

3. Indikator Penilaian Kinerja

Mathis & Jackson (2006) mengungkapkan indikator di dalam kinerja karyawan merupakan tolak ukur dalam mengukur kinerja dalam suatu organisasi, indikator tersebut antara lain:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang ada dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari keterampilan dan kemampuannya.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan unit satuan atau jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan satuan waktu yang dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang telah disepakati.

4. Efektivitas Waktu

Efektivitas waktu dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut dapat memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan waktunya dengan baik.

5. Kemandirian

Kemandirian karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan atau menjalankan tugasnya.

6. Keinginan Untuk Berkembang

Keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik dari sebelumnya merupakan hal dasar yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Selain itu Bernardin dan Russel (1993) menyebutkan beberapa indikator di dalam penilaian kinerja, antara lain:

1. *Quality* (Kualitas)

Kualitas merupakan proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan sempurna.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas merupakan satuan unit atau jumlah dari pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam target suatu pekerjaan.

3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Ketepatan waktu berkaitan dengan bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu dan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

4. *Cost Effectiveness* (Biaya Efektif)

Biaya efektif di dalam perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, serta materi yang dapat dimaksimalkan dan memperoleh keuntungan yang tinggi sehingga meminimalisir terjadinya kerugian dari penggunaan sumber daya manusia.

5. *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan)

Pengawasan berkaitan dengan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugas mereka dengan baik tanpa harus diawasi.

6. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal)

Pengaruh interpersonal merupakan tingkatan kemampuan seorang karyawan dalam memengaruhi secara positif di antara rekan kerja, seperti menciptakan *teamwork* atau kerja sama dengan baik.

Indikator di atas memberikan gambaran terhadap hal apa saja yang harus diperhatikan di dalam melihat kinerja karyawan tersebut baik atau tidak.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

1. Chao Miao, Ronald H. Humphrey, dan Shanshan Qian (2017)

Penelitian ini berjudul “*A Meta-Analysis of Emotional Intelligence Effects on Job Satisfaction Mediated by Job Resources, and a Test of Moderators*” bertujuan untuk meneliti efek kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh sumber daya yang ada pada pekerjaan atau *job resources* serta kemungkinan mediator lainnya seperti

jenis kelamin, umur, masa jabatan, dan tingkat pekerjaan. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa Goleman (1995) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan hal yang esensial di dalam menciptakan dan mempertahankan suatu hubungan sosial di dalam pekerjaan, di mana ini merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian ini juga disebutkan bahwa sumber daya pekerjaan atau *job resources* seharusnya berdampak positif pada penilaian kognitif individu pada pekerjaannya serta setidaknya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan sumber daya pekerjaan atau *job resources* adalah positif dan signifikan. Sejalan dengan itu, hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja juga menghasilkan hasil yang positif dan signifikan. Dengan ini, hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat memanfaatkan sumber daya pekerjaan serta kecerdasan emosional tersebut untuk menciptakan emosi yang positif di dalam pekerjaannya agar kinerjanya dapat tercapai secara maksimal.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja serta penelitian ini dilakukan pada perusahaan dengan karyawan yang beragam di berbagai level pekerjaan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel mediasi yang digunakan, dalam penelitian terdahulu menggunakan sumber daya pekerjaan atau *job resources*, sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Ji Wen, Songshan (Sam) Huang, dan Pingping Hou (2019)

Penelitian ini berjudul “*Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderate Mediation Model*” bertujuan untuk meneliti efek dari kecerdasan emosional serta kondisi emosional pekerja terhadap kepuasan kerja di dalam model mediasi yang mendalam dengan menempatkan beberapa

mediator yang akan berpengaruh pada variabel tersebut. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa pekerja yang kecerdasan emosionalnya tinggi mampu mengendalikan kondisi emosionalnya lebih baik di dalam pekerjaan dikarenakan pekerja tersebut menyadari bahwa emosi yang positif dapat memberikan aspek positif pada lingkungan kerjanya. Dengan ini pekerja mempercayai bahwa di dalam pekerjaan merupakan hal yang wajar untuk menciptakan emosi yang positif sehingga mereka dengan mudah menghilangkan emosi negatif melalui perspektif atau pemikiran positif sehingga ini akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil data pada 7 hotel di China Selatan bahwa kecerdasan emosional ini berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian tersebut mengantarkan pada kesimpulan bahwa kecerdasan emosional ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara langsung melalui kesadaran akan kecerdasan emosionalnya yang akan membentuk emosi positif pada pekerjaan yang dilakukannya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja serta hasil yang diteliti menghasilkan hasil positif dan signifikan berdasarkan efek langsung dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat yang diteliti, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada sektor *hospitality* yaitu 7 hotel di China Selatan, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada berbagai perusahaan di berbagai sektor.

3. Zhongming Ouyang, Jinyang Sang, Ping Li, dan Jiayi Peng (2015)

Penelitian ini berjudul “*Organizational Justice and Job Insecurity as Mediators of the Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Study from China*” bertujuan untuk meneliti bagaimana perbedaan kecerdasan emosional individu memengaruhi kepuasan kerja. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan

kemampuan untuk mengatur dan mengidentifikasi emosi dirinya sendiri (Mayer *et al.*, 1990) dan ketidakpuasan kerja pada dasarnya merupakan kelelahan emosional yang disebabkan oleh stres kerja (Park *et al.*, 2013; Puligesi, 1999). Ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mereka lebih mudah untuk mengidentifikasi dan mengontrol emosinya, hal ini dikarenakan mereka dapat memahami sumber dari penyebab stres kerja sehingga mampu untuk mengadaptasi mengalihkan perhatian atau *coping mechanism* untuk mengurangi kelelahan emosional dalam pekerjaan (Brotheridge dan Grandey, 2002). Dengan ini karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat dengan cepat menangkap dan mengidentifikasi penyebab dari stres yang dialami sehingga dapat mengembangkan pengalihan perhatian mereka untuk mengelola respons dari emosi tersebut terhadap faktor pendorong stres.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari kecerdasan emosional memengaruhi persepsi karyawan terhadap *job insecurity* atau ketidakamanan kerja yang berpengaruh pada karakteristik yang dimiliki pada saat bekerja seperti rasa memiliki, ambisi mengejar penghargaan, dan *self-esteem* yang baik. Dengan memiliki karakteristik tersebut, secara tidak langsung dapat mengarahkan karyawan pada kepuasan kerja. Penelitian tersebut menarik kesimpulan bahwa ketika perusahaan mengupayakan kepuasan kerja karyawan dengan baik maka akan menciptakan individu dengan sifat yang positif, diiringi dengan melatih bagaimana memahami dan mengatur emosi positif sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja serta hasil yang diteliti menghasilkan hasil positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel mediasinya, penelitian terdahulu menggunakan *organizational justice* dan *job insecurity*.

Tabel 2. 1:
Review Jurnal Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Chao Miao, Ronald H. Humphrey, dan Shanshan Qian (2017)</p> <p><i>A Meta-Analysis of Emotional Intelligence Effects on Job Satisfaction Mediated by Job Resources, and a Test of Moderators</i></p> <p>Publisher: <i>Personality and Differences</i>, 116, 281-288</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 15 sampel pada hubungan kecerdasan emosional dengan variabel lain pada kelompok umur muda hingga menengah.</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Salovey dan Mayer, 1990) (Goleman, 1995)</p> <p><i>Job Resources</i> (Crawford <i>et al.</i>, 2010) (Nahrgang <i>et al.</i>, 2011)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Judge <i>et al.</i>, 2016)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Ketika individu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola emosinya dengan positif sehingga dapat menunjang pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi.</p>
2	<p>Ji Wen, Songshan (Sam) Huang, dan Pingping Hou (2019)</p> <p><i>Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderate Mediation Model</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Hospitality Management</i>, 81, 120-130</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 279 Karyawan hotel di China</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Salovey dan Mayer, 1990) (Goleman, 1998) (Salovey dan Mayer, 1997)</p> <p><i>Emotional Labor</i> (Hochschild, 1983) (Grandey, 2000) (Diefendorff <i>et al.</i>, 2005)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Totterdell <i>et al.</i>, 2003)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> (Hobfoll, 2001)</p> <p><i>Moderated Mediation</i> (Hobfoll, 1989)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil data yang dikumpulkan pada 7 hotel di China Selatan, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.</p>
3	<p>Zhongming Ouyang, Jinyang Sang, Ping Li, dan Jiayi Peng (2015)</p> <p><i>Organizational Justice and Job Insecurity as Mediators of the Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Study from China</i></p> <p>Publisher: <i>Personality and Differences</i> 76 (2015), 147-152</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 420 karyawan perusahaan teknologi informasi di China</p>	<p><i>Organizational Justice</i> (Mayer <i>et al.</i>, 1990) (Goleman, 1995) (Jordan <i>et al.</i>, 2002) (Cooper, 1997) (Stough <i>et al.</i>, 2009) (Schute <i>et al.</i>, 1998)</p> <p><i>Job Insecurity</i> (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984) (Loi <i>et al.</i>, 2012)</p> <p><i>Emotional Intelligence</i> (Mayer <i>et al.</i>, 1990) (Goleman, 1995)</p> <p><i>Job Satisfaction</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari kecerdasan emosional memengaruhi persepsi karyawan terhadap <i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja yang berpengaruh pada karakteristik yang dimiliki pada saat bekerja seperti rasa memiliki, ambisi mengejar penghargaan, dan <i>self-esteem</i> yang baik. Dengan memiliki karakteristik tersebut, secara tidak langsung dapat mengarahkan karyawan pada</p>

	(Brayfield dan Rothe, 1951) (Diener, 2000) (Zhang <i>et al.</i> , 2014)	kepuasan kerja. Penelitian tersebut menarik kesimpulan bahwa ketika perusahaan mengupayakan kepuasan kerja karyawan dengan baik maka akan menciptakan individu dengan sifat yang positif, diiringi dengan melatih bagaimana memahami dan mengatur emosi positif sehingga kinerja karyawan juga meningkat.
--	----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2.2 Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kepuasan Kerja

1. Nisha Kader, Bushra Elhusein, Nahid M. Elhassan, Majid Alabdulla, Samer Hammoudeh, dan Nur-run Hussein (2021)

Penelitian ini berjudul “*Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service Hamad Medical Corporation Qatar*” bertujuan untuk mengidentifikasi *burnout* yang dialami oleh karyawan serta tingkat kepuasan kerja di antara psikiater yang bekerja pada layanan kesehatan mental di Qatar. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa *burnout* merupakan serangkaian emosi, kelelahan emosi, serta kelelahan mental yang disebabkan oleh stres berat. Penyebab *burnout* dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti jam kerja per minggu, status, dan ada atau tidaknya dukungan dari kolega atau rekan kerja. Disisi lain di dalam penelitian ini, Koreki *et al.*, (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan ketertarikan pada pekerjaan, pertumbuhan karir, kesempatan pekerjaan yang lebih baik, mampu melakukan pekerjaan dengan baik, memiliki komunikasi yang efektif antar pekerja, serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Sehingga secara tidak langsung kepuasan kerja dan *burnout* ini saling memengaruhi satu sama lain.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kesehatan mental dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari adanya dukungan internal dan eksternal yang memadai menjadikan kesehatan mental karyawan baik sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Selain itu peningkatan kepuasan kerja pada psikiater

yang bekerja di layanan kesehatan mental Qatar akibat adanya dukungan dari perusahaan, dukungan rekan kerja, kenaikan upah, serta promosi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kesehatan mental dan kepuasan kerja serta menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuesioner. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu memilih objek penelitian pada profesi yang berkaitan langsung dengan layanan kesehatan mental, khususnya pada sektor kesehatan, sedangkan penelitian ini menggunakan sektor yang beragam namun tidak pada profesi yang berkaitan langsung dengan layanan kesehatan mental.

2. Justin Newton Scanlan dan Megan Still (2019)

Penelitian ini berjudul “*Relationship Between Burnout, Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Demands, and Job Resources for Mental Health Personnel in Australian Mental Health Service*” bertujuan untuk melihat hubungan antara *burnout*, keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan kepuasan kerja pada sumber daya pekerjaan yang spesifik dan permintaan pekerjaan di tempat kerja. Di dalam penelitian ini permintaan pekerjaan merupakan salah satu faktor penyebab stres pada karyawan, sedangkan sumber daya pekerjaan merupakan aspek yang mendukung dan menunjang karyawan untuk menciptakan kesejahteraan di dalam pekerjaan. Stres pada karyawan yang disebabkan oleh permintaan pekerjaan dapat menjadi *burnout* sehingga kepuasan kerja karyawan terpengaruh.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kesehatan mental dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari adanya hubungan yang kuat dan saling memengaruhi antara kesehatan mental yang diwakili oleh *burnout* terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan pada karyawan pelayanan kesehatan mental di Australia di mana karyawan tersebut ketika mereka tidak mengalami *burnout* maka kepuasan kerja mereka akan meningkat, di mana ini merupakan akibat dari respons positif setelah karyawan dapat mengatasi stres yang disebabkan

permintaan pekerjaan dan mendapatkan sumber daya pekerjaan yang menunjang, lalu sebaliknya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kesehatan mental dan kepuasan kerja, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada hasil penelitian yang dilakukan, serta metode penelitian yang dilakukan menggunakan metode *survey*. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada 277 pekerja layanan kesehatan mental yang dibiayai oleh pemerintah di Australia, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya merupakan karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman.

3. Blake A. Allan, Chelsea Dexter, Rebecca Kinsey, dan Shelby Parker (2018)

Penelitian ini berjudul “*Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as Moderator*” bertujuan untuk meneliti pekerjaan yang berkesan bagi karyawan yang memiliki hubungan dengan kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, dan stres serta melihat bagaimana kepuasan kerja menjadi mediator bagi kedua variabel tersebut. Di dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa pekerjaan yang berkesan bagi karyawan merupakan pekerjaan yang memberikan pertumbuhan personal individu sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang terbaik dalam pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja akan muncul ketika perusahaan mampu memenuhi nilai, keinginan, dan kebutuhan karyawan. Pekerjaan yang berkesan dapat memengaruhi kepuasan kerja, namun terlepas dari hal tersebut, kesehatan mental yang baik diperlukan untuk mencapai kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kesehatan mental dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Ini dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan bahwa variabel pekerjaan yang berkesan itu akan memengaruhi kesehatan mental karyawan menjadi lebih baik ketika pekerjaan tersebut mampu memenuhi nilai, keinginan, dan

kebutuhan karyawan tersebut, sehingga hal ini juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kesehatan mental sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada hasil penelitian yang dilakukan. Selain itu pengumpulan data yang dilakukan penelitian terdahulu menggunakan sampel yang didapat dari internet, sama seperti penelitian yang sedang dilakukan. Sedangkan perbedaannya terletak dari variabel independen lainnya yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah *meaningful work*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen lainnya berupa kecerdasan emosional.

Tabel 2. 2:
Review Jurnal Hubungan Kesehatan Mental Terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Nisha Kader, Bushra Elhusein, Nahid M. Elhassan, Majid Alabdulla, Samer Hammoudeh, dan Nur-run Hussein (2021) <i>Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service Hamad Medical Corporation Qatar</i> Publisher: <i>Asian Journal of Psychiatry</i> 58 (2021) 102619 Metode: Kuantitatif Sampel: 22 sampel di Hamad Medical Corporation Qatar pada psikiater	<i>Burnout</i> (Lee dan Ashfort, 1997) (Ramirez et al., 1996) (Snibbe et al., 1989) (Kumar et al., 2007) <i>Job Satisfaction</i> (Kumar et al., 2007)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kesehatan mental dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari adanya dukungan internal dan eksternal yang memadai menjadikan kesehatan mental karyawan baik sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Selain itu peningkatan kepuasan kerja pada psikiater yang bekerja di layanan kesehatan mental Qatar akibat adanya dukungan dari perusahaan, dukungan rekan kerja, kenaikan upah, serta promosi.
2	Justin Newton Scanlan dan Megan Still (2019) <i>Relationship Between Burnout, Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Demands, and Job Resources for Mental Health Personnel in Australian Mental Health Service</i>	<i>Burnout</i> (Demerouti et al., 2003) <i>Turnover Intention</i> (Ali et al., 2010) <i>Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya hubungan yang kuat dan saling memengaruhi antara kesehatan mental yang diwakili oleh <i>burnout</i> terhadap

	<p>Publisher: <i>Scanlan and Still BMC Health Service Research</i> (2019) 19, 62</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 277 manajer dan karyawan klinik Australia Mental Health Service</p>	<p>(Dolbier <i>et al.</i>, 2005) (Fisher <i>et al.</i>, 2016) (Wanous <i>et al.</i>, 1997)</p> <p><i>Job Demand and Job Resources</i> (Demerouti <i>et al.</i>, 2001) (Bakker <i>et al.</i>, 2005) (Van den Broeck <i>et al.</i>, 2010) (Morgeson <i>et al.</i>, 2006)</p>	<p>kepuasan kerja yang ditujukan pada karyawan pelayanan kesehatan mental di Australia di mana karyawan tersebut ketika mereka tidak mengalami <i>burnout</i> maka kepuasan kerja mereka akan meningkat, di mana ini merupakan akibat dari respons positif setelah karyawan dapat mengatasi stres yang disebabkan permintaan pekerjaan dan mendapatkan sumber daya pekerjaan yang menunjang, lalu sebaliknya.</p>
3	<p>Blake A. Allan, Chelsea Dexter, Rebecca Kinsey, dan Shelby Parker (2018)</p> <p><i>Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as Moderator</i></p> <p>Publisher: <i>Journal of Mental Health</i> 1-7</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 212 karyawan pada rentang umur 18-65 tahun</p>	<p><i>Meaningful Work</i> (Dawis <i>et al.</i>, 2005) (Lent <i>et al.</i>, 1994) (Lent dan Brown, 2013)</p> <p><i>Mental Health</i> (Lovibond, 1995)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Dawis, 2005)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Ini dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan bahwa variabel pekerjaan yang berkesan itu akan memengaruhi kesehatan mental karyawan menjadi lebih baik ketika pekerjaan tersebut mampu memenuhi nilai, keinginan, dan kebutuhan karyawan tersebut, sehingga hal ini juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.</p>

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

1. Habib Gul, Muhammad Usman, Yuxin Liu, Zahid Rehman, dan Khalil Jebran (2018)

Penelitian ini berjudul “*Does the Effect of Power Distance Moderate the Relation Between Person Environment Fit and Job Satisfaction Leading to Job Performance? Evidence From Afghanistan and Pakistan*” bertujuan untuk melihat hubungan antara kecocokan seseorang dengan lingkungannya atau *person environment fit* dengan kepuasan kerja dan kinerja. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa *person environment fit* menurut Kristof-Brown dan Guay (2012) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang didasari kecocokan dan pemenuhan kebutuhan dasar. Selain kecocokan dan pemenuhan kebutuhan dasar, *person environment fit* di dalam penelitian ini dikaitkan dengan budaya yang ada di mana karyawan tersebut tinggal, sehingga jarak kekuatan budaya ini digunakan sebagai

variabel mediator untuk melihat *person environment fit* itu memengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak juga pada kinerja karyawan di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari penemuan di dalam penelitian tersebut bahwa karyawan di Islamabad memiliki tingkat kecocokan tinggi (*person environment fit*) dibandingkan dengan Kabul. Kecocokan ini memengaruhi karyawan memiliki jenis pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tepat yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang akan membawa karyawan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan membawa karyawan kepada kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan teori Fisher (2003) diindikasikan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki kinerja lebih tinggi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak dari penelitian terdahulu menempatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan di dalam penelitian yang dilakukan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti, penelitian terdahulu melakukan penelitian yang dilihat dari jarak kekuatan budaya, sedangkan penelitian yang dilakukan dilakukan pada seluruh karyawan tanpa melihat jarak kekuatan budaya.

2. Ali Dogan Al dan Ibrahim Anil (2016)

Penelitian ini berjudul “*The Comparison of The Individual Performance Levels between Full-time and Part-time Employees: The Role of Job Satisfaction*” bertujuan untuk melihat apakah tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi atau tidak oleh status serta sejauh mana kepuasan kerja dapat menjelaskan perbedaan kinerja. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan merupakan metode yang

penting dikarenakan memengaruhi kehidupan, sifat, dan kebiasaan dari individu yang memungkinkan untuk mencurahkan waktu untuk tanggung jawab diluar pekerjaan dan memungkinkan individu untuk lebih menikmati pekerjaan mereka (Altindag dan Siller, 2014). Pada penelitian ini status yang dibandingkan adalah pekerjaan *full-time* dan *part-time*. Dalam studi Eberhardt dan Shani (1984) kepuasan kerja pekerja paruh (*part-time*) ditemukan lebih tinggi, hal ini dapat dihubungkan dengan kurang terlibatnya pekerja paruh waktu dalam kegiatan organisasi sehingga mereka kurang mendapat informasi di mana efeknya pekerja tidak perlu menunjukkan sikap negatif terhadap masalah dan kebijakan karena mereka tidak memiliki informasi yang cukup.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja dari pekerja paruh waktu dan pekerja penuh waktu berpengaruh pada kinerja. Selama karyawan senang dan termotivasi, kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pekerja akan bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi jika mereka puas dengan pekerjaan mereka.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan, persamaan lainnya adalah penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan menggunakan instrumen kuesioner. Sedangkan perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian, penelitian terdahulu menyorot pada pekerja dengan melihat perbedaan status yaitu pekerja paruh waktu (*part-time*) dan pekerja penuh waktu (*full-time*) sedangkan penelitian yang dilakukan menyorot pada pekerja dengan tidak membedakan status pekerja paruh waktu (*part-time*) dan pekerja penuh waktu (*full-time*).

3. Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, dan Muzakki (2019)

Penelitian ini berjudul “*Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance*” bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan

komitmen organisasi terhadap *transformational leadership* yang akan memengaruhi kinerja karyawan. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sejauh mana karyawan puas dengan pekerjaannya (Furnham, Eracleou, dan Chamorro-Premuzic, 2009). Kepuasan kerja ini disebabkan faktor dan kondisi yang memotivasi karyawan. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan mengarah pada pencapaian kinerja yang baik selama ada penghargaan dan prestasi yang layak. Sebuah organisasi atau perusahaan dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dan produktif. Lalu kinerja itu sendiri merupakan tahapan pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu yang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu dukungan organisasi, kemampuan atau efektivitas manajemen, dan kinerja setiap individu yang bekerja pada organisasi tersebut (Simanjuntak, 2011). Pada penelitian ini disebutkan bahwa penelitian tersebut mengacu pada indikator studi Jones dan George (2008) di mana ketika pimpinan perusahaan menerapkan *transformational leadership* yang baik, ini akan membawa karyawan pada kepuasan kerja yang baik sehingga kinerja juga akan naik.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* yang baik telah berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan Pelabuhan Indonesia III. Selain itu penelitian ini juga memberikan hasil positif dan signifikan mengenai hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan, persamaan lainnya adalah penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan instrumen kuesioner. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti, penelitian terdahulu menyoroti pada pimpinan tingkat menengah pada suatu

perusahaan, sedangkan penelitian yang dilakukan menasar pada karyawan yang terlepas dari level pekerjaannya.

Tabel 2. 3:
Review Jurnal Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Habib Gul, Muhammad Usman, Yuxin Liu, Zahid Rehman, dan Khalil Jebran (2018)</p> <p><i>Does the Effect of Power Distance Moderate the Relation Between Person Environment Fit and Job Satisfaction Leading to Job Performance? Evidence From Afghanistan and Pakistan</i></p> <p>Publisher: <i>Future Business Journal</i> 4 (2018) 68-83</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 180 sampel dari Kabul dan 270 sampel dari Islamabad pada anggota dari fakultas universitas di Kabul dan Islamabad</p>	<p><i>Power Distance</i> (Tylor, 1958) (Lee dan Antonakis, 2012) (Peterson <i>et al.</i>, 1995)</p> <p><i>Person Environment Fit</i> (Brown dan Guay, 2010) (Schneider, 2001)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Locke, 1969)</p> <p><i>Job Performance</i> (Sonntag dan Frese, 2002)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kecocokan (<i>person environment fit</i>) ini memengaruhi karyawan memiliki jenis pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tepat yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang akan membawa karyawan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan membawa karyawan kepada kinerja yang tinggi.</p>
2	<p>Ali Dogan Al dan Ibrahim Anil (2016)</p> <p><i>The Comparison of The Individual Performance Levels between Full-time and Part-time Employees: The Role of Job Satisfaction</i></p> <p>Publisher: <i>Procedia – Social and Behavioral Sciences</i> 235 (2016) 382-391</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 130 karyawan penjualan (<i>salespeople</i>)</p>	<p><i>Individual Performance Level</i></p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Judge <i>et al.</i>, 2001) (Edwards <i>et al.</i>, 2008)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja dari pekerja paruh waktu dan pekerja penuh waktu berpengaruh pada kinerja. Selama karyawan senang dan termotivasi, kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pekerja akan bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi jika mereka puas dengan pekerjaan mereka.</p>
3	<p>Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, dan Muzakki (2019)</p> <p><i>Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance</i></p> <p>Publisher: <i>European Research on Management and Business Economic</i> 25 (2019) 144-150</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Job Satisfaction</i> (Robbins, 2006) (Furnham <i>et al.</i>, 2009)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Luthans, 2002) (Robbins, 2006)</p> <p><i>Transformational Leadership</i> (Burns, 1978) (Bass, 1985)</p> <p><i>Employee Performance</i> (Simanjuntak, 2011) (Rivai <i>et al.</i>, 2008) (Santis <i>et al.</i>, 2018)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan signifikan dan positif pada pemimpin tingkat menengah di Pelabuhan Indonesia III.</p>

2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

1. Putu Agus Erick Sastra Wirawan (2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali” bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepuasan karyawan memiliki peran penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga nantinya akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat tercapai ketika perusahaan memberikan kesempatan promosi, gaji yang sesuai, dan rekan kerja yang mendukung. Selain itu sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional individu masing-masing, sehingga setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan efektivitas atau respons emosional terhadap pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2005). Selain memengaruhi kepuasan kerja, kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan. Apabila seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka individu tersebut dapat mengelola emosinya dengan baik dengan cara memotivasi dirinya sendiri dan meningkatkan kinerja.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dapat diukur melalui indikator seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, kehadiran, dan kerja sama dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, dan social skill*) dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang diukur berdasarkan indikator kepuasan, gaji, rekan kerja, dan promosi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Persamaan lainnya, di dalam penelitian tersebut meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Sedangkan perbedaannya terletak dari metode pengumpulan data lainnya, penelitian terdahulu menggunakan wawancara, sedangkan penelitian yang dilakukan melalui kuesioner.

2. Feny Febrina Winandar, I Ketut Sudiardhita, dan Dewi Susita (2021)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk” bertujuan untuk melihat pengaruh budaya kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh promosi, gaji, dan kondisi pekerjaan itu sendiri di mana ini akan meningkatkan kecerdasan emosional individu untuk mengelola emosinya dengan baik menjadi sikap positif yang akan membawa karyawan pada kinerja karyawan meningkat. Disebutkan juga bahwa kecerdasan emosional ini berpengaruh dalam memberikan individu motivasi untuk dirinya sendiri, mengendalikan dorongan hati, mengatur suasana hati, dan menjaga agar tidak stres sehingga dapat memberikan potensi kinerja yang tinggi.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan analisis data PLS (*Partialleast Square*) membuktikan bahwa kepuasan kerja yang didorong oleh promosi, gaji, dan kondisi pekerjaan memediasi kecerdasan emosional yang mendorong adanya sikap positif sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional, kepuasan

kerja, dan kinerja karyawan. Persamaan lainnya, di dalam penelitian tersebut meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak dari variabel independennya, jika penelitian terdahulu menggunakan variabel independen budaya kerja dan kecerdasan emosional, penelitian yang dilakukan menggunakan variabel independen kecerdasan emosional dan kesehatan mental.

3. Aderharda Boru Sibasopait (2018)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember” bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa menurut Schmidt (2007) kepuasan kerja merupakan fungsi yang memadukan antara individu dan organisasi, apabila perpaduan ini sesuai maka kepuasan kerja akan tercapai dan sebaliknya. Kepuasan kerja juga menyangkut dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Disebutkan juga kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual masing-masing individu.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekap kuesioner yang menunjukkan bahwa responden mempunyai persepsi setuju tentang kepuasan kerja memediasi faktor kecerdasan emosional seperti emosi diri (*self awareness*), mengelola emosi diri (*self management*), motivasi diri (*motivation*), empati (*social awareness*), dan membina hubungan (*relationship management*) berpengaruh kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional, kepuasan

kerja, dan kinerja karyawan. Persamaan lainnya penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan juga meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak dari variabel independen lainnya yang diteliti di dalam penelitian, penelitian terdahulu meneliti variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen kecerdasan emosional dan kesehatan mental.

Tabel 2. 4:
Review Jurnal Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Putu Agus Erick Sastra Wirawan (2017)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali</p> <p>Publisher: Jagaditha: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3, No.1, (2017), 12-26</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 52 karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Bali</p>	<p>Kecerdasan Emosional (Robbins, 2012) (Labba, 2011)</p> <p>Kepuasan Kerja (Robbins, 2012)</p> <p>Kinerja Karyawan (Rivai, 2010), (Robbins, 2012), (Mathis dan Jackson, 2011)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dapat diukur melalui indikator seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, kehadiran, dan kerja sama dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (<i>self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, dan social skill</i>) dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang diukur berdasarkan indikator kepuasan, gaji, rekan kerja, dan promosi.</p>
2	<p>Feny Febrina Winandar, I Ketut Sudiardhita, dan Dewi Susita (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk</p> <p>Publisher: Jurnal Ebis (Ekonomi dan Bisnis) Vol. 5, No. 1, (2021), 83-99</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Budaya Kerja (Robbins dan Timothy, 2014)</p> <p>Kecerdasan Emosional (Budiono dan Wibowo, 2014)</p> <p>Kinerja Karyawan (Dinanta, 2018)</p> <p>Kepuasan Kerja (Rozzana <i>et al.</i>, 2019) (Cook, 2008) (Hwang, 2019)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan analisis data PLS (<i>Partialleast Square</i>) membuktikan bahwa kepuasan kerja yang didorong oleh promosi, gaji, dan kondisi pekerjaan memediasi kecerdasan emosional yang mendorong adanya sikap positif sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.</p>

	Sampel: 210 karyawan level manajemen grade 2 di Head Office Matahari Department Store		
3	<p>Aderharda Boru Sibasopait (2018)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember</p> <p>Publisher: Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.12, No.2, (2018), 212-222</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 154 tenaga pendidik Universitas Jember</p>	<p>Kecerdasan Intelektual (Fadliyansyah, 2012) (Zohar dan Marshal, 2012) (Ngalim, 2013) (Wiramiharja, 2013)</p> <p>Kecerdasan Emosional (Robbins dan Judge, 2010) (Goleman, 2001)</p> <p>Kecerdasan Spiritual (Reza, 2012) (Zohar dan Marshal, 2012)</p> <p>Kepuasan Kerja (Schmidt, 2007) (As'ad, 2014)</p> <p>Kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekap kuesioner yang menunjukkan bahwa responden mempunyai persepsi setuju tentang kepuasan kerja memediasi faktor kecerdasan emosional seperti emosi diri (<i>self awareness</i>), mengelola emosi diri (<i>self management</i>), motivasi diri (<i>motivation</i>), empati (<i>social awareness</i>), dan membina hubungan (<i>relationship management</i>) berpengaruh kinerja karyawan.</p>

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan

1. George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, dan Yaw Boateng Atakorah (2017)

Penelitian ini berjudul “*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*” bertujuan untuk melihat efek dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan pada sektor bank di Ghana. Di dalam penelitian disebutkan bahwa kepuasan merupakan pilar utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan adalah kondisi lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja yang kondusif ini dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja itu sendiri dapat berdampak pada apa yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaannya, pada saat lingkungan kerja ini tidak kondusif, ini dapat mengakibatkan kesehatan mental karyawan terpengaruh yang di antaranya seperti stres dan kecemasan pada karyawan. Sehingga secara tidak langsung lingkungan kerja yang baik akan memengaruhi kesehatan mental karyawan yang akan berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada di sektor bank Ghana cukup tinggi, hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta karyawan merasa aman pada pekerjaannya sehingga ini mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, namun penelitian yang dilakukan menggunakan kesehatan mental sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Dwi Agung Nugroho Arianto dan Abdul Choliq A. (2019)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia” bertujuan untuk melihat pengaruh dari kepribadian individu (yang dipengaruhi oleh kesehatan mental) terhadap kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan. Di dalam penelitian disebutkan bahwa kepribadian merupakan karakteristik yang menggambarkan perilaku individu yang memengaruhi perilaku di tempat kerja. Kepribadian ini memiliki peran penting terhadap sikap atau perilaku karyawan pada pekerjaannya yang membawa kepada kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi. Kepribadian individu ini dapat dipengaruhi oleh kesehatan mental yang dihadapi oleh masing-masing individu karyawan. Selain memengaruhi kepribadian, kesehatan mental ini berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti contohnya pada saat karyawan mengalami *burnout* atau stres akan menyebabkan karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini juga akan menyebabkan karyawan kontraproduktif sehingga menurunkan kinerjanya.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tercipta karena adanya suasana kondusif pada lingkungan kerja yang akan menciptakan kesehatan mental yang baik dan meningkatkan kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor kepribadian sebagai bentuk dari cerminan kesehatan mental individu memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaannya lainnya adalah penelitian ini dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menjadikan kepribadian salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang memediasi kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan tidak hanya melihat kepribadian saja yang memengaruhi kepuasan kerja yang memediasi kinerja, tetapi kesehatan mental secara keseluruhan.

Tabel 2. 5:
Review Jurnal Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, dan Yaw Boateng Atakorah (2017) <i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana</i> Publisher: <i>Journal of Human Resources Management</i> (2017), 5(1), 12-18 Metode: Kuantitatif Sampel: 105 karyawan sektor bank Ghana	<i>Work Environment</i> (Leshabari M. <i>et al.</i> , 2008) <i>Job Satisfaction</i> (Kreitner R. <i>et al.</i> , 2004) (Locke E.A, 1976) (Hoppock R. , 1935) (Lu H. <i>et al.</i> , 2005) (Judge T.A. <i>et al.</i> , 2002)	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada di sektor bank Ghana cukup tinggi, hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta karyawan merasa aman pada pekerjaannya sehingga ini mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
2	Dwi Agung Nugroho Arianto dan Abdul Choliq A. (2019) Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia	Kepribadian (Perwin <i>et al.</i> , 2010) (Pratama <i>et al.</i> , 2012) (Chaplin, 2011) (Robbins, 2003) (Sobur, 2003) Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang

<p>Publisher: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship (2019), Vol.13, No.1, 25-34</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 60 karyawan</p>	<p>(Robbins, 2003) (As'ad, 2003) (Priansa, 2014) (Fitreen, 2006)</p>	<p>menunjukkan bahwa kepuasan kerja tercipta karena adanya suasana kondusif pada lingkungan kerja yang akan menciptakan kesehatan mental yang baik dan meningkatkan kinerja.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 2. 6:
Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Indikator	Teori Selanjutnya
Kecerdasan Emosional	Salovey dan Mayer (1990)	Kemampuan untuk melihat dan mengatur emosi diri sendiri serta orang lain	Daniel Goleman (1995)
	Goleman (1995)	Kecerdasan manusia yang bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.	
	Salovey dan Mayer (1997)	Keterampilan yang saling terkait untuk memahami secara akurat, menilai, mengelola, dan mengekspresikan emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual.	
Kesehatan Mental	Lee dan Ashfort (1997)	Keadaan mental yang dipengaruhi oleh diri sendiri dan lingkungan di sekitarnya.	Hayati (2019)
	Demerouti <i>et al.</i> , (2003)	Kelelahan mental dapat diakibatkan oleh konflik peran dan ambiguitas peran.	
	Lovibond (1995)	Kesehatan mental yang baik dipengaruhi oleh dukungan rekan kerja.	

Kepuasan Kerja	Locke (1969)	Perasaan atau emosi positif sebagai hasil dari pencapaian atau pengalaman kerja.	Robbins (2003)
	Judge <i>et al.</i> , (2001)	Kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan seseorang memiliki semangat yang tinggi.	
	Robbins (2006)	Perilaku yang wajar dimiliki ketika suatu pekerjaan memiliki sebuah penghargaan.	
Kinerja Karyawan	Mathis dan Jackson (2011)	Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, efisiensi, dan efektivitas.	Mathis dan Jackson (2006)
	Rivai (2010)	Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dengan standar atau target.	
	Robbins (2012)	Kinerja dapat diukur dari <i>productivity, turnover, citizenship, dan satisfaction</i> .	

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Miao *et al.*, (2017) mengemukakan penelitian yang berjudul “*A Meta-Analysis of Emotional Intelligence Effects on Job Satisfaction Mediated by Job Resources, and a Test of Moderators*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada saat individu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, mereka dapat mengelola emosinya dengan positif sehingga dapat menunjang pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Wen *et al.*, (2019) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderate Mediation Model*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Disebutkan bahwa pekerja yang kecerdasan

emosionalnya tinggi mampu mengendalikan kondisi emosionalnya lebih baik di dalam pekerjaan dikarenakan pekerja tersebut menyadari bahwa emosi yang positif dapat memberikan aspek positif pada lingkungan kerjanya.

Ouyang *et al.*, (2015) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Organizational Justice and Job Insecurity as Mediators of the Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Study from China*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada saat perusahaan mengupayakan kepuasan kerja karyawan dengan baik maka akan menciptakan individu dengan sifat yang positif, diiringi dengan melatih bagaimana memahami dan mengatur emosi positif sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Kesehatan Mental Terhadap Kepuasan Kerja

Kader *et al.*, (2021) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service Hamad Medical Corporation Qatar*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya dukungan internal dan eksternal yang memadai menjadikan kesehatan mental karyawan baik sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

Scanlan *et al.*, (2019) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Relationship Between Burnout, Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Demands, and Job Resources for Mental Health Personnel in Australian Mental Health Service*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kesehatan mental berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Adanya hubungan yang kuat dan saling memengaruhi antara kesehatan mental yang diwakili oleh *burnout* terhadap kepuasan kerja yang ditujukan pada karyawan pelayanan kesehatan mental di Australia di mana karyawan tersebut ketika mereka tidak mengalami *burnout* maka kepuasan kerja

mereka akan meningkat, di mana ini merupakan akibat dari respons positif setelah karyawan dapat mengatasi stres yang disebabkan permintaan pekerjaan dan mendapatkan sumber daya pekerjaan yang menunjang lalu sebaliknya.

Allan *et al.*, (2018) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as Moderator*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kesehatan mental berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Variabel pekerjaan yang berkesan memengaruhi kesehatan mental karyawan menjadi lebih baik ketika pekerjaan tersebut mampu memenuhi nilai, keinginan, dan kebutuhan karyawan tersebut, sehingga hal ini juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Gul *et al.*, (2018) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Does the Effect of Power Distance Moderate the Relation Between Person Environment Fit and Job Satisfaction Leading to Job Performance? Evidence From Afghanistan and Pakistan*”. Hasil dari penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecocokan (*person environment fit*) memengaruhi karyawan memiliki jenis pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tepat yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang akan membawa karyawan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan membawa karyawan kepada kinerja yang tinggi.

Al *et al.*,(2016) mengemukakan penelitian yang berjudul “*The Comparison of The Individual Performance Levels between Full-time and Part-time Employees: The Role of Job Satisfaction*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja dari pekerja paruh waktu dan pekerja penuh waktu berpengaruh pada kinerja.

Selama karyawan senang dan termotivasi, kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pekerja akan bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi jika mereka puas dengan pekerjaan mereka.

Eliyana *et al.*, (2019) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan signifikan dan positif pada pemimpin tingkat menengah di Pelabuhan Indonesia III.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Wirawan (2017) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali”. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dapat diukur melalui indikator seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, kehadiran, dan kerja sama dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, dan social skill*) dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang diukur berdasarkan indikator kepuasan, gaji, rekan kerja, dan promosi.

Winandar *et al.*, (2021) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk”. Hasil dari penelitian ini menemukan

bahwa terdapat kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan analisis data PLS (*Partialleast Square*) membuktikan bahwa kepuasan kerja yang didorong oleh promosi, gaji, dan kondisi pekerjaan memediasi kecerdasan emosional yang mendorong adanya sikap positif sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sibasopait (2018) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember”. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekap kuesioner yang menunjukkan bahwa responden mempunyai persepsi setuju tentang kepuasan kerja memediasi faktor kecerdasan emosional seperti emosi diri (*self awareness*), mengelola emosi diri (*self management*), motivasi diri (*motivation*), empati (*social awareness*), dan membina hubungan (*relationship management*) berpengaruh kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan

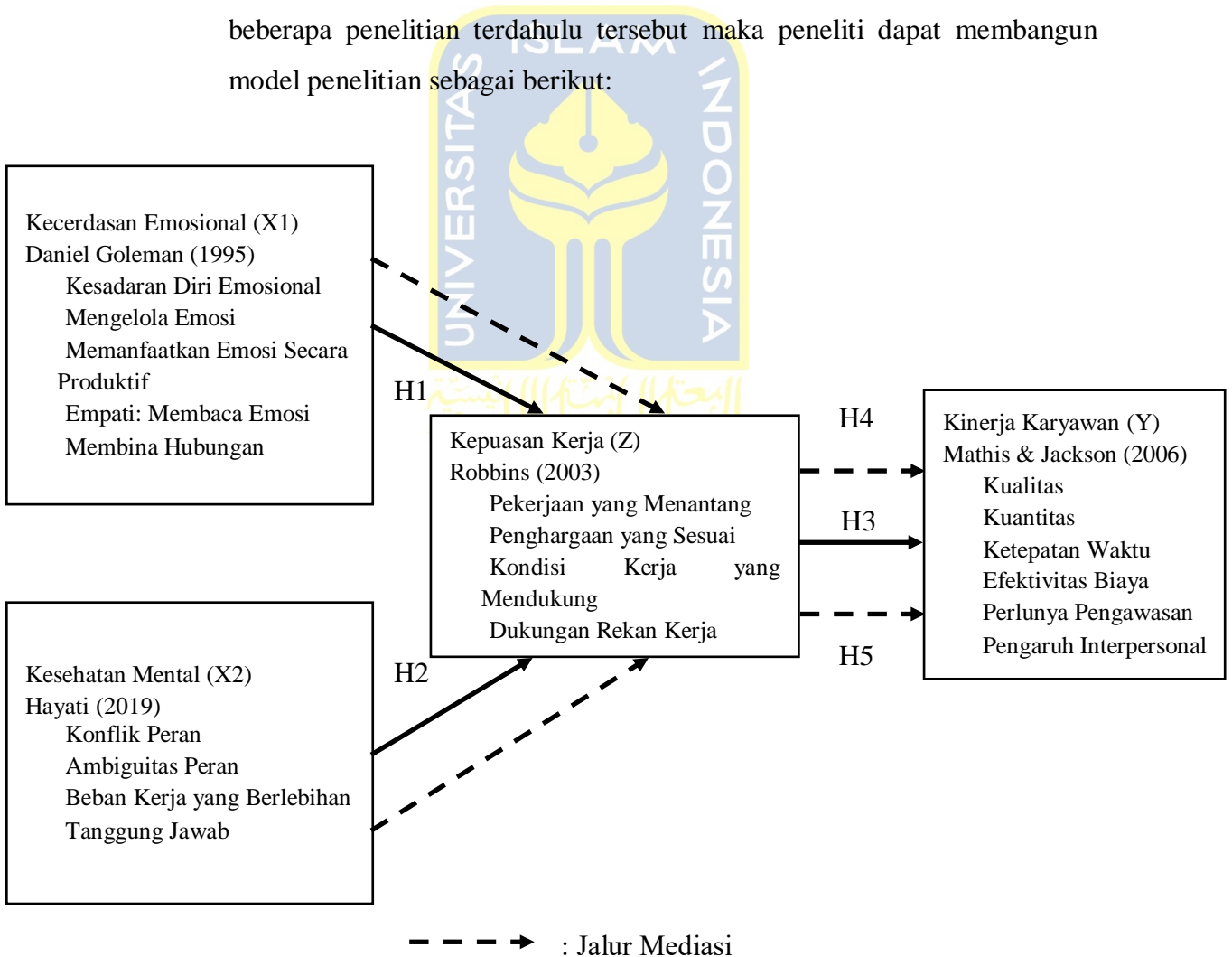
Agbozo *et al.*, (2017) mengemukakan penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada di sektor bank Ghana cukup tinggi, hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta karyawan merasa aman pada pekerjaannya sehingga ini mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Arianto (2019) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja tercipta karena adanya suasana kondusif pada lingkungan kerja yang akan menciptakan kesehatan mental yang baik dan meningkatkan kinerja.

H5: Terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, di dalam penelitian ini terdapat beberapa hubungan antar variabel yaitu kecerdasan emosional, kesehatan mental, kinerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut maka peneliti dapat membangun model penelitian sebagai berikut:

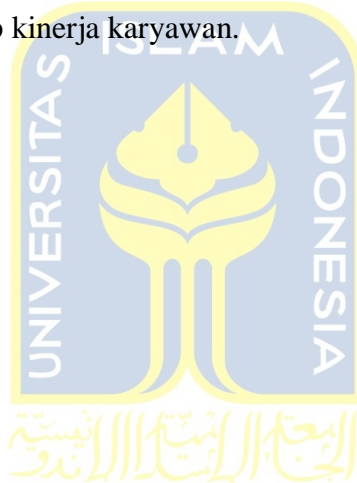


Gambar 2. 1: Model Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.
4. H4: Terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
5. H5: Terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial yang dijabarkan dalam komponen masalah, variabel, dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol angka yang berbeda sesuai informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum dalam suatu parameter. Tujuan dari metodologi ini untuk menjelaskan suatu masalah tetapi menghasilkan generalisasi atau suatu kenyataan yang terjadi dalam suatu realitas tentang masalah yang ada di populasi tertentu.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman yang beralamat di Jl. Magelang Km. 12, Krapyak, Triharjo, Sleman, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55514.

3.3 Profil Perusahaan

Bank Rakyat Indonesia didirikan pada tanggal 16 Desember 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wiriatmaja. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa Bank Rakyat Indonesia adalah Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Pada tahun 1948 Bank Rakyat Indonesia sempat memberhentikan kegiatan dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.

Melalui PERPU No. 41 tahun 1960 Bank Rakyat Indonesia dilebur sehingga berdiri Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Tani dan Nelayan. Lalu setelah satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status Bank Rakyat Indonesia berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan Bank Rakyat Indonesia saat itu masih 100% di tangan Pemerintahan Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank Bank Rakyat Indonesia, sehingga menjadi perusahaan public dengan nama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., yang masih digunakan sampai saat ini.

3.4 Visi dan Misi

a. Visi

The Most Valuable Banking Group in Southeast Asia & Champion of Financial Inclusion (Pada tahun 2021).

b. Misi

1) Memberikan yang Terbaik

Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

2) Menyediakan Pelayanan yang Prima

Memberikan pelayanan prima dengan fokus pada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja (*performance-driven culture*), teknologi informasi yang handal dan *future ready*, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif dengan menerapkan prinsip operasional dan *risk management excellence*.

3) Bekerja dengan Optimal dan Baik

Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders) dengan memperhatikan prinsip keuangan yang berkelanjutan dan praktik *Good Corporate Governance* yang sangat baik.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada karakteristik atau atribut organisasi yang akan diteliti sehingga dapat dilakukan pengukuran dan observasi. Variabel biasanya bervariasi dalam dua atau lebih kategori dan dapat diukur menggunakan skala. (Creswell, 2009).

3.5.1 Variabel Eksogen

Variabel *eksogen* adalah variabel yang merupakan penyebab atau yang memengaruhi variabel *endogen* atau yang menyebabkan terjadinya variasi bagi variabel *eksogen*. Variabel *eksogen* biasanya dinotasikan dengan simbol x. Variabel *eksogen* dari penelitian ini adalah Kondisi Emosional dan Kesehatan Mental.

3.5.2 Variabel Mediasi

Variabel mediasi secara teoritis merupakan variabel yang memengaruhi hubungan antar variabel *eksogen* terhadap variabel endogen namun tidak dapat diamati atau diukur. Variabel ini terletak di antara variabel *eksogen* dan *endogen*. Variabel mediasi dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

3.5.3 Variabel Endogen

Variabel *endogen* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang mendapat pengaruh dari variabel *eksogen*. Variabel *endogen* merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi di dalam penelitian yang dipengaruhi faktor lainnya (Robbins, 2009). Variabel *endogen* dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.5.4 Definisi Operasional

Definisi operasional memiliki arti untuk mengartikan suatu konsep agar dapat diukur secara sistematis dan dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek, atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep, kemudian aspek

tersebut diterjemahkan dalam elemen yang dapat diukur dan diamati sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep (Sekaran dan Bougie, 2013).

3.5.5 Variabel Eksogen (X)

1. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional atau *emotional quotient* (EQ) merupakan kecerdasan manusia yang bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral (Daniel Goleman, 1995). Kecerdasan emosional berperan membentuk kemampuan dasar manusia untuk mempertahankan hidup seperti mengendalikan dorongan emosi, membaca perasaan orang lain, memelihara hubungan dengan orang dengan baik. Kemampuan ini dapat menjaga hubungan yang berharga, bagaimana individu menempatkan kecerdasan ini sebagai landasan sukses di dalam pekerjaan.

Pengukuran kecerdasan emosional pada penelitian ini mengacu pada Daniel Goleman (1995) dengan menggunakan 15 *item* survei. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

- a. Kesadaran Diri Emosional
 - 1) Saya mampu mengenali dan merasakan emosi diri sendiri.
 - 2) Saya mampu memahami penyebab emosi yang dirasakan.
 - 3) Saya mampu mengenali perbedaan emosi dengan tindakan.
- b. Mengelola Emosi
 - 1) Saya memiliki toleransi terhadap emosi serta pengelolaan amarah yang baik.
 - 2) Saya memiliki kemampuan untuk mengungkapkan amarah serta menekan tindakan saya dengan tepat tanpa menimbulkan konflik.
 - 3) Saya mampu melihat secara positif tentang diri sendiri dan orang lain di sekitar.
- c. Memanfaatkan Emosi Secara Produktif

- 1) Saya dapat menjalankan tanggung jawab saya dengan baik di situasi apapun.
 - 2) Saya mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan dengan baik.
 - 3) Saya mampu menguasai diri dari emosi, serta mengelola emosi negatif untuk menjadi lebih produktif.
- d. Empati: Membaca Emosi
- 1) Saya mampu memahami dan menerima sudut pandang orang lain dengan positif.
 - 2) Saya memiliki kepekaan dan empati terhadap perasaan orang lain.
 - 3) Saya mampu mendengarkan orang lain dengan baik.
- e. Membina Hubungan
- 1) Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang timbul di dalam hubungan dengan baik.
 - 2) Saya memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan orang lain.
 - 3) Saya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap orang lain.

2. Kesehatan Mental (X2)

Kesehatan mental dapat diartikan sebagai terwujudnya integritas kepribadian, keselarasan dengan jati diri, pertumbuhan ke arah realisasi diri dan ke arah hubungan yang sehat dengan orang lain (Ihrom, 2008). Dengan pengertian tersebut, kesehatan mental merupakan kondisi seseorang di mana ia dapat menikmati hidupnya secara seimbang dan mampu beradaptasi dengan tantangan hidup, serta mampu berkontribusi pada kehidupan sosial yang memiliki peran di dalam aktivitas sehari-harinya.

Pengukuran kesehatan mental pada penelitian ini mengacu pada penelitian Hayati (2019) dengan menggunakan 15 *item* survei. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert

yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

a. Konflik Peran (*Role Conflict*)

- 1) Saya merasa adanya konflik peran sehingga menyebabkan saya kesulitan dalam menyelesaikan peran atau tanggung jawab.
- 2) Saya mampu mengatasi konflik peran tersebut sehingga saya tetap dapat menjalankan peran atau tanggung jawab dengan baik.
- 3) Saya merasa dengan adanya konflik peran di dalam pekerjaan membuat saya tidak senang dan tidak termotivasi sehingga menyebabkan pekerjaan terhambat.

b. Ambiguitas Peran (*Ambiguity Role*)

- 1) Saya merasa peran, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan di dalam pekerjaan sudah jelas.
- 2) Saya merasa peran, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan di dalam pekerjaan ambigu atau tidak jelas sehingga menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan hal tersebut.
- 3) Saya merasa ambiguitas peran di dalam pekerjaan tidak menghambat saya.

c. Beban Kerja yang Berlebihan (*Work Overload*)

- 1) Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai.
- 2) Saya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya.
- 3) Ketika saya diberikan beban kerja yang berlebihan, saya dapat mengatasinya dengan baik.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

- 1) Saya mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik tanpa ada gangguan dari kesehatan mental yang sedang dialami.

- 2) Saya merasa ketika saya memiliki gangguan kesehatan mental, tanggung jawab pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.
- 3) Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan merupakan salah satu pemicu gangguan kesehatan mental yang saya alami.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif seorang individu yang berkaitan dengan peran dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui pekerjaannya yang stabil, pertumbuhan dan perkembangan karir, dan tercapainya *work-life balance*. Siegel dan Lane (1982) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai ketika pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dasar dan nilai yang dimiliki oleh individu.

Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada Robbins (2003) dengan menggunakan 12 *item* survei. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang Menantang
 - 1) Saya memiliki kesempatan mengerjakan tugas yang beragam.
 - 2) Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja.
 - 3) Saya memiliki kesempatan untuk memberikan ide baru di dalam pekerjaan.
- b. Penghargaan yang Sesuai
 - 1) Saya diberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.
 - 2) Saya diberikan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan pencapaian kinerja.

- 3) Di tempat kerja saya memiliki kesempatan sistem promosi yang adil.
- c. Kondisi Kerja yang Mendukung
- 1) Di tempat kerja saya tersedia lingkungan kerja yang aman.
 - 2) Di tempat kerja saya tersedia fasilitas yang mempermudah pekerjaan.
 - 3) Di tempat kerja saya tersedia lingkungan kerja yang bersih.
- d. Dukungan Rekan Kerja
- 1) Saya memiliki rekan kerja yang ramah.
 - 2) Saya memiliki dukungan kerja dari rekan kerja.
 - 3) Di dalam melakukan pekerjaan, saya memiliki rekan kerja yang membantu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja memiliki pengertian sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait tujuan organisasi, efisiensi, dan keaktifan kinerja lainnya (Gibson, 2003). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000).

Pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini mengacu pada Bernadin dan Russel (1993) dengan menggunakan 18 *item* survei. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas (*Quality*)
- 1) Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.
 - 2) Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan.
 - 3) Saya teliti dalam bekerja.

- b. Kuantitas (*Quantity*)
 - 1) Saya memiliki kemampuan menyelesaikan target pekerjaan.
 - 2) Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tanggung jawab dari perusahaan.
 - 3) Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
 - 1) Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
 - 2) Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan waktu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.
 - 3) Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang ditentukan.
- d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)
 - 1) Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efisien.
 - 2) Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.
 - 3) Saya memiliki kemampuan untuk mengurangi kerugian yang dapat dialami perusahaan.
- e. Perlunya Pengawasan (*Need for Supervision*)
 - 1) Saya memiliki kemampuan untuk bekerja tanpa adanya pengawasan.
 - 2) Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri.
 - 3) Saya memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab secara mandiri.
- f. Pengaruh Interpersonal (*Interpersonal Impact*)
 - 1) Saya memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.
 - 2) Saya memiliki kemampuan untuk membantu rekan kerja.
 - 3) Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim.

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi karakteristik dan sifatnya. Menurut Ismiyanto populasi merupakan keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang berupa orang, benda, atau suatu hal yang di dalamnya diperoleh informasi atau data penelitian. Dalam penelitian yang termasuk dalam populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia yang berjumlah 100.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Selain itu, menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau sebagai wakil dari populasi yang akan diteliti, jika penelitian yang dilakukan mengambil data melalui sebagian populasi maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut merupakan penelitian sampel. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus mewakili atau representatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank Rakyat Indonesia yang berjumlah 100.

3.7 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Jenis Data

Data merupakan kumpulan yang terdiri dari fakta yang memberikan suatu gambaran luas mengenai suatu keadaan. Fakta yang telah dikumpulkan ini akan diolah menjadi suatu informasi yang akan berguna bagi peneliti untuk menjawab hipotesis serta pertanyaan penelitian. Data ini juga akan menjadi acuan bagi penulis untuk menyusun penelitian dan menarik kesimpulan pada akhir penelitian. Di dalam penelitian ini data

yang diperoleh bersumber dari data primer dan data sekunder. Berikut merupakan penjelasan dari data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki sebuah data. Data primer umumnya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut, namun ada kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak sumber data primer (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Data primer yang diambil dalam penelitian ini melalui kuesioner yang akan disebar kepada responden dengan kriteria tertentu untuk mendapatkan data secara langsung mengenai kecerdasan emosional, kesehatan mental, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Data sekunder mengacu pada informasi atau data yang sudah dikumpulkan dari sumber yang telah ada, seperti melalui catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintahan, analisis industri oleh media, situs web, internet, dan lain-lain (Uma Sekaran, 2011). Data sekunder yang diambil dalam penelitian ini diambil melalui data atau teori serta penelitian yang sebelumnya sudah ada.

3.7.2 Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat atau fasilitas atau instrumen yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar peneliti lebih mudah untuk mengolah data yang diperoleh sehingga lebih sistematis. Instrumen ini juga digunakan untuk mempermudah dalam pengambilan data penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Kuesioner

merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan sejumlah item pertanyaan atau pernyataan dengan format tertentu. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam studi lapangan atau survei yang memiliki keunggulan karena memuat informasi yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Data yang didapat dari responden melalui kuesioner berbentuk berupa nilai skor, setiap poin pada jawaban tersebut akan ditentukan skornya dengan menggunakan skala likert.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data ini bertujuan untuk mengukur data tersebut apakah valid atau tidak di dalam sebuah angket atau kuesioner. Validnya sebuah data dapat diindikasikan ketika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka data tersebut valid. Menurut Ghozali (2018) validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan angket atau kuesioner yang sudah dibuat dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Dengan ini, pengujian validitas akan memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diukur sehingga berfungsi sebagai data yang akurat.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Kata reliabilitas memiliki arti handal. Sehingga menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Di dalam penelitian ini pengukuran reliabilitasnya menggunakan cara *one slot* atau pengukuran sekali yang merupakan pengukuran hanya dilakukan sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur dan melihat korelasi antar jawaban pertanyaan.

3.8.3 Metode Analisis Data

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial yang dijabarkan

dalam komponen masalah, variabel, dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol angka yang berbeda sesuai informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum dalam suatu parameter.

3.8.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden, serta data yang dikumpulkan dari penelitian yang akan diteliti (Ghozali, 2016).

3.8.5 PLS – SEM

PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian metode pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran yang digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas seperti pengujian hipotesis dengan model prediksi. PLS SEM bertujuan untuk memprediksi model untuk pengembangan teori, oleh karena itu PLS merupakan prediksi kausalitas yang digunakan untuk pengembangan teori (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

3.8.6 Partial Least Square (PLS)

Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolinearitas (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Tujuan PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis di antara kedua variabel. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi *outer* model dan *inner* model, pengertian *outer* dan *inner* model adalah:

1. *Outer Model*

Konsep dan model penelitian dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal setelah melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran *outer model* digunakan untuk menguji dan menilai validitas konstruk dan reliabilitas instrumen melalui proses iterasi algoritma dan parameter model pengukuran seperti:

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan pengukuran dengan model reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif tersebut akan dikatakan tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun pada penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Hartono dan Abdillah, 2014).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan pengukuran dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan nilai validitas diskriminan ini baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan ukuran *composite reliability* (Ghozali, 2014).

c. *Composite Reliability*

Composite reliability mengukur nilai yang sebenarnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.

Cronbach alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hartono dan Abdillah, 2014).

2. Inner Model

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui proses *bootstrapping* di mana parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas tersebut.

a. R-Square (R^2)

Evaluasi model struktural diawali dengan cara melihat *R-Square* pada setiap nilai variabel eksogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Kriteria nilai R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu nilai R^2 0.75, 0.50, 0.25 yang menunjukkan model kuat, sedang dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015).

b. Q^2 Predictive Relevance

Evaluasi model PLS Q^2 *Predictive Relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasikan *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan sebaliknya (Ghozali dan Latan, 2015). Q^2 menghitung seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya.

c. Uji Hipotesis (*Boostraping*)

Bootstrapping atau uji hipotesis digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling*. Pada

metode resampling bootstrapping nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%), dan 2,58 (*significance level* = 1%) (Ghozali dan Latan, 2015).

d. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Baron dan Kenny (1986) di dalam Ghozali dan Latan (2015) mengembangkan prosedur pengujian efek mediasi pada analisis PLS dengan tahapan sebagai berikut:

1. Model pertama menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada *t*-statistik >1,96.
2. Model kedua menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada *t*-statistik >1,96.
3. Model ketiga menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap akhir jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada *t*-statistik >1,96 maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Proses distribusi kuesioner dilakukan pada tanggal 29 November 2022 sampai 15 Desember 2022. Proses pengambilan sampel dilakukan secara *online* menggunakan google formulir. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap Bank Rakyat Indonesia yang berjumlah 75 orang. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 100, kembali 75 dan kemudian diuji serta dianalisis lebih lanjut. Tingkat pengembalian kuesioner adalah sebagai berikut:

*Tabel 4. 1:
Tingkat Pengembalian Kuesioner*

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah kuesioner disebar	100	100%
Jumlah kuesioner tidak kembali	25	25%
Jumlah kuesioner tidak lengkap	0	0
Kuesioner memenuhi syarat	75	75%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja dapat disajikan sebagai berikut:

*Tabel 4. 2:
Karakteristik Responden*

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	45	60%
Perempuan	30	40%

Usia		
Kurang dari 25 tahun	10	13,3%
25 tahun-30 tahun	30	40%
31 tahun-35 tahun	12	16%
36 tahun-40 tahun	13	10,7%
41 tahun-50 tahun	8	2,7%
Lebih dari 50 tahun	2	
Pendidikan Terakhir		
SMA	3	4%
Diploma	4	5,3%
Sarjana (S1)	59	78,7%
Magister (S2)	9	12%
Doktoral (S3)	0	0
Masa Kerja		
Kurang dari 5 tahun	27	36%
5 tahun-10 tahun	30	40%
11 tahun-15 tahun	9	12%
16 tahun-20 tahun	4	5,3%
Lebih dari 20 tahun	5	6,7%
TOTAL	75	100%

Sumber: Data Primer Diperoleh, 2022

Berdasarkan data dari tabel 4.2 kelompok jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 45 dengan persentase 60% sedangkan responden perempuan berjumlah 30 dengan persentase 40%. Kelompok usia responden terbanyak ada pada usia 25 tahun-30 tahun berjumlah 30 dengan persentase 40%, sedangkan kelompok usia responden terendah ada pada usia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 dengan persentase 2,7%. Kelompok pendidikan terakhir responden terbanyak ada pada sarjana (S1) berjumlah 59 dengan persentase 78,7%, sedangkan kelompok pendidikan terakhir terendah ada pada SMA berjumlah 3 dengan persentase 4%. Kelompok masa kerja responden terbanyak ada pada 5 tahun-10 tahun berjumlah 30 dengan persentase 40%, sedangkan kelompok masa kerja terendah ada pada 16 tahun-20 tahun berjumlah 4 dengan persentase 5,3%.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari jawaban responden, data tersebut dianalisis untuk mengetahui deskripsi dari variabel penelitian mengenai kecerdasan emosional, kesehatan mental, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis deskriptif variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel yang berpedoman pada nilai minimum dan maksimum, maka interval penilaian dapat dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

*Tabel 4. 3:
Kategori Kelas Interval*

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,60	Rendah
2,61 s/d 3,40	Sedang
3,41 s/d 4,20	Tinggi
4,21 s/d 5,00	Sangat Tinggi

4.3.1 Variabel Eksogen Pertama

Variabel eksogen pertama dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X_1). Hasil analisis deskriptif variabel Kecerdasan Emosional dilampirkan sebagai berikut:

*Tabel 4. 4:
Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)*

Kode	Item	Mean	Kategori
Kesadaran Diri Emosional			
X1.1	Saya mampu mengenali dan merasakan emosi diri sendiri.	4,06	Tinggi
X1.2	Saya mampu memahami penyebab emosi yang dirasakan.	4,08	Tinggi
X1.3	Saya mampu mengenali perbedaan emosi dengan tindakan	3,92	Tinggi
Mengelola Emosi			
X1.4	Saya memiliki toleransi terhadap emosi serta pengelolaan amarah yang baik	3,80	Tinggi
X1.5	Saya memiliki kemampuan untuk mengungkapkan amarah serta menekan tindakan saya dengan tepat tanpa menimbulkan konflik	3,76	Tinggi

X1.6	Saya mampu melihat secara positif tentang diri sendiri dan orang lain di sekitar	4,02	Tinggi
Memanfaatkan Emosi Secara Produktif			
X1.7	Saya dapat menjalankan tanggung jawab saya dengan baik di situasi apapun	3,77	Tinggi
X1.8	Saya mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan dengan baik	4,26	Sangat Tinggi
X1.9	Saya mampu menguasai diri dari emosi, serta mengelola emosi negatif untuk menjadi lebih produktif	3,76	Tinggi
Empati: Membaca Emosi			
X1.10	Saya mampu memahami dan menerima sudut pandang orang lain dengan positif	3,94	Tinggi
X1.11	Saya memiliki kepekaan dan empati terhadap perasaan orang lain	4,00	Tinggi
X1.12	Saya mampu mendengarkan orang lain dengan baik	4,28	Sangat Tinggi
Membina Hubungan			
X1.13	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang timbul di dalam hubungan dengan baik	3,90	Tinggi
X1.14	Saya memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan orang lain	4,01	Tinggi
X1.15	Saya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap orang lain	4,17	Tinggi
Rata Rata Total		3,92	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden menilai variabel kecerdasan emosional dengan nilai rata-rata total 3,92. Nilai tertinggi ditunjukkan pada item dengan kode X1.12 yaitu “Saya mampu mendengarkan orang lain dengan baik” pada angka 4,28 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode X1.5 yaitu “Saya memiliki kemampuan untuk mengungkapkan amarah serta menekan tindakan saya dengan tepat tanpa menimbulkan konflik” dan X1.9 yaitu “Saya mampu menguasai diri dari emosi, serta mengelola emosi negatif untuk menjadi lebih produktif” pada angka 3,76 dengan kategori tinggi.

4.3.2 Variabel Eksogen Kedua

Variabel eksogen kedua dalam penelitian ini adalah Kesehatan Mental (X_2). Hasil analisis deskriptif variabel Kesehatan Mental dilampirkan sebagai berikut:

*Tabel 4. 5:
Variabel Kesehatan Mental (X_2)*

Kode	Item	Mean	Kategori
Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>)			
X2.1	Saya merasa adanya konflik peran sehingga menyebabkan saya kesulitan dalam menyelesaikan peran atau tanggung jawab	4,24	Sangat Tinggi
X2.2	Saya mampu mengatasi konflik peran tersebut sehingga saya tetap dapat menjalankan peran atau tanggung jawab dengan baik	4,04	Tinggi
X2.3	Saya merasa dengan adanya konflik peran di dalam pekerjaan membuat saya tidak senang dan tidak termotivasi sehingga menyebabkan pekerjaan terhambat	4,29	Sangat Tinggi
Ambiguitas Peran (<i>Ambiguity Role</i>)			
X2.4	Saya merasa peran, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan di dalam pekerjaan sudah jelas	3,66	Tinggi
X2.5	Saya merasa peran, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan di dalam pekerjaan ambigu atau tidak jelas sehingga menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan hal tersebut	4,17	Tinggi
X2.6	Saya merasa ambiguitas peran di dalam pekerjaan tidak menghambat saya	3,65	Tinggi
Beban Kerja yang Berlebih (<i>Work Overload</i>)			
X2.7	Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai	3,82	Tinggi
X2.8	Saya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya	3,54	Tinggi
X2.9	Ketika saya diberikan beban kerja yang berlebihan, saya dapat mengatasinya dengan baik	3,53	Tinggi
Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)			
X2.10	Saya mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik tanpa ada gangguan dari kesehatan mental yang sedang dialami	3,68	Tinggi
X2.11	Saya merasa ketika saya memiliki gangguan kesehatan mental, tanggung jawab pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik	3,97	Tinggi
X2.12	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan tidak memicu gangguan kesehatan mental	4,34	Sangat Tinggi

Rata-Rata Total	3,90	Tinggi
-----------------	------	--------

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden menilai variabel kecerdasan emosional dengan nilai rata-rata total 3,90. Nilai tertinggi ditunjukkan pada item dengan kode X2.12 yaitu “Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan merupakan salah satu pemicu gangguan kesehatan mental yang saya alami” pada angka 4,34 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode X2.9 yaitu “Ketika saya diberikan beban kerja yang berlebihan, saya dapat mengatasinya dengan baik” pada angka 3,53 dengan kategori tinggi.

4.3.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z). Hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja dilampirkan sebagai berikut:

Tabel 4. 6:
Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kode	Item	Mean	Kategori
Pekerjaan yang Menantang			
Z1	Saya memiliki kesempatan mengerjakan tugas yang beragam	3,97	Tinggi
Z2	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja	3,65	Tinggi
Z3	Saya memiliki kesempatan untuk memberikan ide baru di dalam pekerjaan	3,73	Tinggi
Penghargaan yang Sesuai			
Z4	Saya diberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	3,74	Tinggi
Z5	Saya diberikan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan pencapaian kinerja	3,62	Tinggi
Z6	Di tempat kerja saya memiliki kesempatan sistem promosi yang adil	3,46	Tinggi
Kondisi Kerja yang Mendukung			
Z7	Di tempat kerja saya tersedia lingkungan kerja yang aman	3,77	Tinggi
Z8	Di tempat kerja saya tersedia fasilitas yang mempermudah pekerjaan	3,82	Tinggi

Z9	Di tempat kerja saya tersedia lingkungan kerja yang bersih	3,92	Tinggi
Dukungan Rekan Kerja			
Z10	Saya memiliki rekan kerja yang ramah	3,72	Tinggi
Z11	Saya memiliki dukungan kerja dari rekan kerja	3,87	Tinggi
Z12	Di dalam melakukan pekerjaan, saya memiliki rekan kerja yang membantu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	3,90	Tinggi
Rata-Rata Total		3,76	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden menilai variabel kecerdasan emosional dengan nilai rata-rata total 3,76. Nilai tertinggi ditunjukkan pada item dengan kode Z1 yaitu “Saya memiliki kesempatan mengerjakan tugas yang beragam” pada angka 3,97 dengan kategori tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode Z6 yaitu “Di tempat kerja saya memiliki kesempatan sistem promosi yang adil” pada angka 3,46 dengan kategori tinggi.

4.3.4 Variabel Endogen

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis deskriptif variabel Karyawan dilampirkan sebagai berikut:

Tabel 4. 7:
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Item	Mean	Kategori
Kualitas (Quality)			
Y1	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	4,05	Tinggi
Y2	Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	3,88	Tinggi
Y3	Saya teliti dalam bekerja	4,00	Tinggi
Kuantitas (Quantity)			
Y4	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan target pekerjaan	3,82	Tinggi
Y5	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tanggung jawab dari perusahaan	4,00	Tinggi
Y6	Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien	3,93	Tinggi
Ketepatan Waktu (Timeliness)			
Y7	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,00	Tinggi

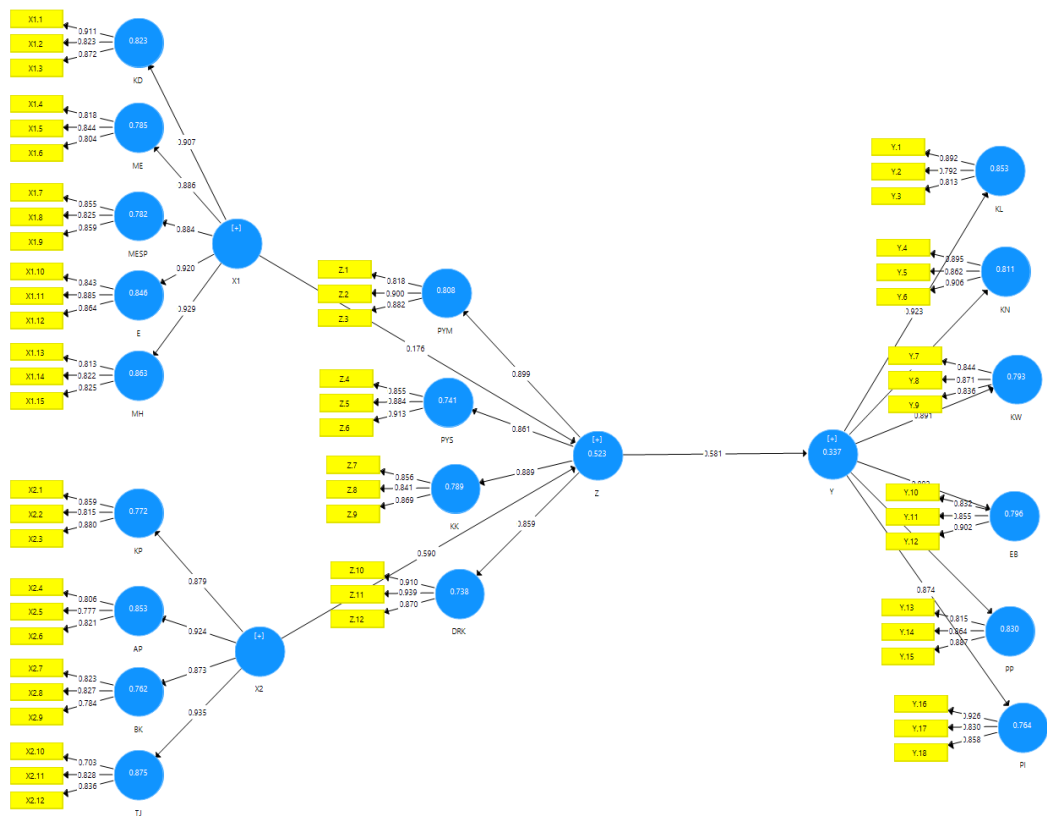
Y8	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan waktu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	3,94	Tinggi
Y9	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang ditentukan	3,97	Tinggi
Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)			
Y10	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efisien	3,78	Tinggi
Y11	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan	3,89	Tinggi
Y12	Saya memiliki kemampuan untuk mengurangi kerugian yang dapat dialami perusahaan	3,88	Tinggi
Perlunya Pengawasan (<i>Need for Supervision</i>)			
Y13	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja tanpa adanya pengawasan	4,12	Tinggi
Y14	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri	4,06	Tinggi
Y15	Saya memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab secara mandiri	4,09	Tinggi
Pengaruh Interpersonal (<i>Interpersonal Impact</i>)			
Y16	Saya memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	4,01	Tinggi
Y17	Saya memiliki kemampuan untuk membantu rekan kerja	4,09	Tinggi
Y18	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim	4,08	Tinggi
Rata-Rata Total		3,97	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden menilai variabel kecerdasan emosional dengan nilai rata-rata total 3,97. Nilai tertinggi ditunjukkan pada item dengan kode Y13 yaitu “Saya memiliki kemampuan untuk bekerja tanpa adanya pengawasan” pada angka 4,12 dengan kategori tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode Y4 yaitu “Saya memiliki kemampuan menyelesaikan target pekerjaan” pada angka 3,82 dengan kategori tinggi.

4.4 Analisa Hasil PLS

Penelitian ini menggunakan analisis PLS yang terdiri dari Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*). Berikut merupakan penjelasan hasil analisis evaluasi model:



Gambar 4. 1: Pengujian Model Pengukuran

4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran *outer* model digunakan untuk menguji dan menilai validitas konstruk dan reliabilitas instrumen melalui proses iterasi algoritma dan parameter model pengukuran untuk mengetahui kelayakan sebuah penelitian. Pada uji validitas ini, akan dilakukan pengukuran sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menguji masing-masing konstruk dengan menggunakan parameter *outer loading*. Suatu indikator dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan nilai 0,50 sampai 0,60 tetap dapat dipertahankan pada penelitian tahap pengembangan. Berikut nilai *outer loading* dari masing-masing indikator penelitian ini:

*Tabel 4. 8:
Nilai Outer Loading*

Kode	Kecerdasan Emosional	Kesehatan Mental	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Keterangan
X1.1	0.911				Valid
X1.2	0.823				Valid
X1.3	0.872				Valid
X1.4	0.818				Valid
X1.5	0.844				Valid
X1.6	0.804				Valid
X1.7	0.855				Valid
X1.8	0.825				Valid
X1.9	0.859				Valid
X1.10	0.843				Valid
X1.11	0.885				Valid
X1.12	0.864				Valid
X1.13	0.813				Valid
X1.14	0.822				Valid
X1.15	0.825				Valid
X2.1		0.859			Valid
X2.2		0.815			Valid
X2.3		0.880			Valid
X2.4		0.806			Valid
X2.5		0.777			Valid
X2.6		0.821			Valid
X2.7		0.823			Valid
X2.8		0.827			Valid
X2.9		0.784			Valid
X2.10		0.703			Valid
X2.11		0.828			Valid
X2.12		0.836			Valid
Y1			0.892		Valid
Y2			0.792		Valid
Y3			0.813		Valid
Y4			0.895		Valid
Y5			0.862		Valid
Y6			0.906		Valid
Y7			0.844		Valid
Y8			0.871		Valid
Y9			0.836		Valid
Y10			0.832		Valid
Y11			0.855		Valid

Y12			0.902		Valid
Y13			0.815		Valid
Y14			0.864		Valid
Y15			0.887		Valid
Y16			0.926		Valid
Y17			0.830		Valid
Y18			0.858		Valid
Z1				0.818	Valid
Z2				0.900	Valid
Z3				0.882	Valid
Z4				0.855	Valid
Z5				0.884	Valid
Z6				0.913	Valid
Z7				0.856	Valid
Z8				0.841	Valid
Z9				0.869	Valid
Z10				0.910	Valid
Z11				0.939	Valid
Z12				0.870	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 yang dapat diartikan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini mempunyai reliabilitas yang baik atau valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan analisis untuk mengetahui validitas konstruk dilihat dari nilai *cross loading* yang bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang diteliti harus lebih besar dibandingkan nilai lainnya, standar nilai untuk setiap variabel harus mencapai di atas 0,70. Hasil uji validitas diskriminan sebagai berikut:

*Tabel 4. 9:
Nilai Cross Loading*

Kode	Kecerdasan Emosional	Kesehatan Mental	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0.911	0,519	0,786	0,484

X1.2	0.823	0,585	0,687	0,562
X1.3	0.872	0,484	0,696	0,405
X1.4	0.818	0,409	0,616	0,428
X1.5	0.844	0,465	0,690	0,426
X1.6	0.804	0,552	0,584	0,463
X1.7	0.855	0,465	0,673	0,356
X1.8	0.825	0,609	0,601	0,502
X1.9	0.859	0,600	0,637	0,587
X1.10	0.843	0,488	0,708	0,446
X1.11	0.885	0,517	0,717	0,456
X1.12	0.864	0,530	0,688	0,359
X1.13	0.813	0,515	0,711	0,322
X1.14	0.822	0,562	0,677	0,425
X1.15	0.825	0,605	0,602	0,462
X2.1	0,454	0.859	0,532	0,458
X2.2	0,567	0.815	0,531	0,367
X2.3	0,557	0.880	0,561	0,502
X2.4	0,498	0.806	0,367	0,539
X2.5	0,602	0.777	0,587	0,520
X2.6	0,447	0.821	0,464	0,545
X2.7	0,322	0.823	0,320	0,633
X2.8	0,439	0.827	0,421	0,694
X2.9	0,547	0.784	0,590	0,424
X2.10	0,471	0.703	0,419	0,547
X2.11	0,581	0.828	0,597	0,526
X2.12	0,565	0.836	0,524	0,507
Y1	0,747	0,614	0.892	0,577
Y2	0,669	0,498	0.792	0,424
Y3	0,641	0,519	0.813	0,507
Y4	0,638	0,427	0.895	0,464
Y5	0,704	0,441	0.862	0,434
Y6	0,696	0,507	0.906	0,427
Y7	0,646	0,491	0.844	0,394
Y8	0,725	0,510	0.871	0,396
Y9	0,683	0,547	0.836	0,418
Y10	0,619	0,528	0.832	0,481
Y11	0,682	0,604	0.855	0,446
Y12	0,718	0,555	0.902	0,512
Y13	0,566	0,498	0.815	0,373
Y14	0,717	0,563	0.864	0,451
Y15	0,683	0,454	0.887	0,449
Y16	0,754	0,560	0.926	0,447
Y17	0,673	0,568	0.830	0,489
Y18	0,675	0,481	0.858	0,383

Z1	0,492	0,607	0,528	0.818
Z2	0,583	0,526	0,509	0.900
Z3	0,422	0,444	0,393	0.882
Z4	0,469	0,633	0,494	0.855
Z5	0,375	0,586	0,414	0.884
Z6	0,324	0,526	0,354	0.913
Z7	0,448	0,486	0,409	0.856
Z8	0,430	0,628	0,414	0.841
Z9	0,574	0,552	0,566	0.869
Z10	0,459	0,509	0,480	0.910
Z11	0,311	0,499	0,313	0.939
Z12	0,475	0,566	0,480	0.870

Sumber: Data Primer Diperoleh, 2022

Hasil tabel tersebut menunjukkan nilai *cross loading* pada masing-masing item nilainya lebih besar dengan masing-masing konstruk dibandingkan konstruk lainnya, maka dapat dikatakan validitas diskriminan dalam penelitian ini baik.

Pengujian validitas kedua dapat dilihat dengan cara menilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) dengan membandingkan antar korelasi konstruk. Dalam pengujian validitas diskriminan dianggap cukup ketika nilai akar AVE pada setiap konstruk lebih besar dari korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Nilai tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10:
Validitas Diskriminan

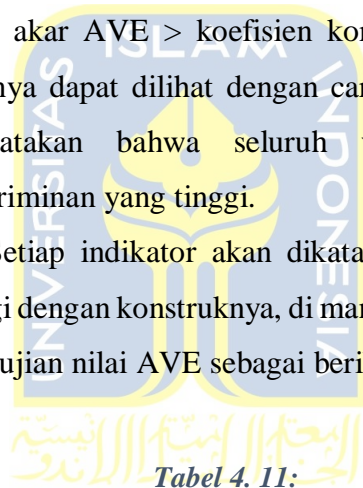
Variabel	Kecerdasaan Emosional	Kesehatan Mental	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Kecerdasaan Emosional	0,764*			
Kesehatan Mental	0,688	0,734*		
Kinerja Karyawan	0,880	0,673	0,773*	
Kepuasan Kerja	0,605	0,712	0,581	0,769*

Keterangan: * Nilai Akar AVE

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai akar AVE pada seluruh konstruk lebih besar dari korelasi antara variabel dengan variabel lainnya. Dapat dilihat dari variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien AVE sebesar 0,584 dan nilai akar AVE sebesar 0,764. Nilai akar AVE ini lebih besar dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel kecerdasan emosional dengan variabel lain (kesehatan mental, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja) yang memiliki koefisien korelasi pada variabel kesehatan mental 0,688, kinerja karyawan 0,880, dan kepuasan kerja 0,605. Dengan demikian konstruk kecerdasan emosional dapat dinyatakan valid karena nilai akar AVE > koefisien korelasi. Konstruk atau variabel lainnya dapat dilihat dengan cara yang sama, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Setiap indikator akan dikatakan valid apabila berkorelasi tinggi dengan konstruknya, di mana nilai AVE di atas 0,50. Hasil pengujian nilai AVE sebagai berikut:



Tabel 4. 11:
Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,584	>0,5	Valid
Kesehatan Mental	0,538	>0,5	Valid
Kinerja Karyawan	0,598	>0,5	Valid
Kepuasan Kerja	0,592	>0,5	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil tabel di atas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5 maka dapat dikatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen di dalam menguji suatu konsep atau variabel. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai uji reliabilitas di atas 0,7. Berikut hasil dari uji reliabilitas Cronbach's Alpha atau Composite Reliability:

*Tabel 4. 12:
Hasil Uji Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,949	0,950	>0,7	Reliabel
Kesehatan Mental	0,922	0,922	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,960	0,961	>0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,937	0,938	>0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,7 maka dapat dikatakan seluruh variabel yang diuji valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian model struktural.

4.4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui proses *bootstrapping* di mana parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas tersebut.

1. *R-Square* (R^2)

Evaluasi model struktural diawali dengan cara melihat *R-Square* pada setiap nilai variabel eksogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Kriteria nilai R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu nilai R^2 0,75, 0,50, 0,25 yang menunjukkan model kuat, moderat dan lemah.

*Tabel 4. 13:
Nilai R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,337	0,328
Kepuasan Kerja	0,523	0,510

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa model pengaruh kecerdasan emosional, kesehatan mental, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai 0,337 atau dapat diinterpretasikan sebagai variabilitas konstruk kecerdasan emosional, kesehatan mental, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 33,7. Model pengaruh kecerdasan emosional dan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja memberikan nilai 0,523 atau dapat diinterpretasikan sebagai variabilitas konstruk kecerdasan emosional dan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja sebesar 52,3%. Nilai koefisien R-Square berkisar dari 0-1. Jika nilai R-Square semakin mendekati 1 maka terdapat pengaruh yang kuat.

2. *Q² Predictive Relevance*

Evaluasi model PLS *Q² Predictive Relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasikan *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$

menunjukkan sebaliknya (Ghozali dan Latan, 2015). Q^2 menghitung seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 terdapat 3 kriteria yaitu 0,02, 0,15, 0,35 yang menunjukkan bahwa model tersebut model lemah, moderat dan kuat.

*Tabel 4. 14:
Q2 Predictive*

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Kecerdasan Emosional	1125.000	1125.000	
Kesehatan Mental	900.000	900.000	
Kinerja Karyawan	1350.000	1112.677	0,176
Kepuasan Kerja	900.000	638.666	0,290

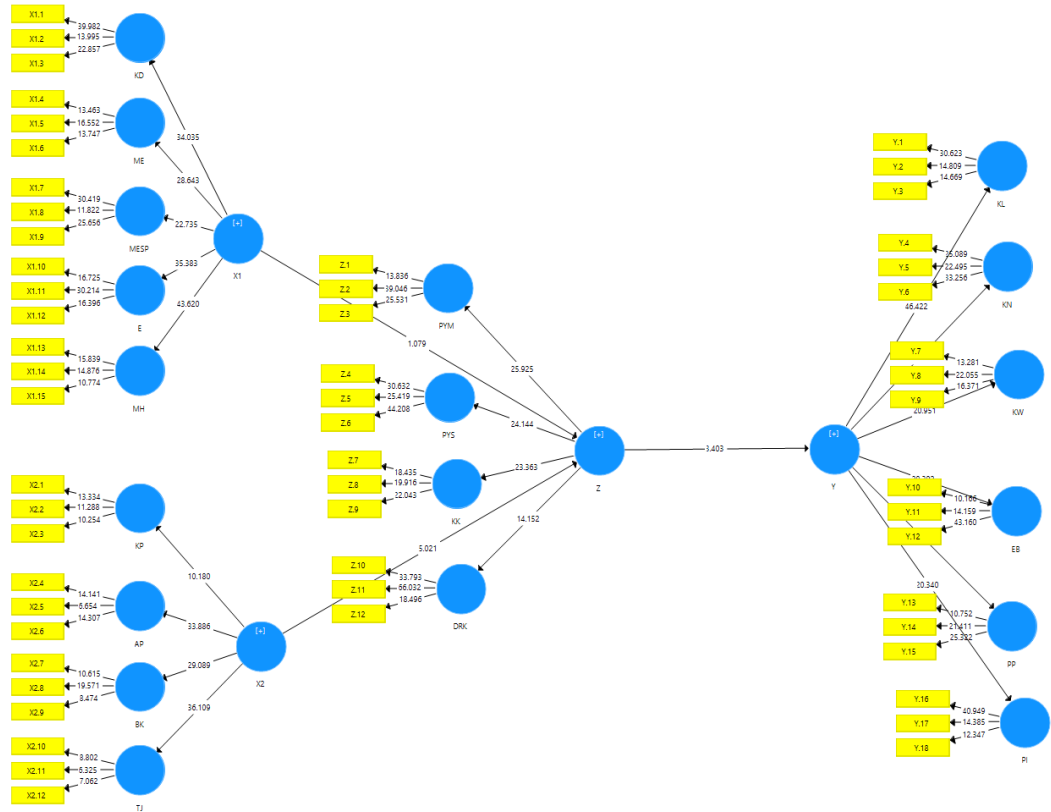
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Q^2 pada setiap variabel di atas 0 sehingga variabel kecerdasan emosional, kesehatan mental, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki *predictive relevance* yang baik.

3. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Bootstrapping atau uji hipotesis digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* yang akan mengarah pada pengajuan hipotesis. Pada metode *resampling bootstrapping* nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%), dan 2,58 (*significance level* = 1%) (Ghozali dan Latan, 2015). Keputusan yang diambil

dilihat dari pengujian antar konstruk yang didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi hasil *inner weight* dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0.



Gambar 4. 2: Uji Hipotesis



a. Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Apabila nilai signifikansi (P-Value) < 0,05 (5%) maka pengaruh signifikan, sedangkan jika nilai signifikansi (P-Value) > 0,05 (5%) maka pengaruh tidak signifikan. Lalu apabila nilai T-Statistik > 1,96 maka pengaruh antar variabel signifikan, sedangkan jika nilai T-Statistik < 1,96 maka pengaruh antar variabel tidak signifikan. Dalam pengaruh langsung konstruk didapatkan analisis hubungan antar konstruk sebagai berikut:

*Tabel 4. 15:
Pengaruh Langsung Antar Konstruk*

Variabel	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Sampe l (M)	Standar Deviasi	T- Statisti k	P- Value	Keteranga n
Kecerdasa n Emosional -> Kepuasan Kerja	0,176	0,200	0,163	1,079	0,284 1	H1 Ditolak
Kesehatan Mental -> Kepuasan Kerja	0,590	0,560	0,118	5,021	0,000 *	H2 Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,581	0,570	0,171	3,403	0,001 *	H3 Diterima

Keterangan: *Sig P-Values < 0,05

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dilihat dari hasil uji data pada tabel tersebut dapat dikatakan bahwa nilai sampel pada penelitian ini asli sehingga menimbulkan korelasi positif antar variabel. Hasil uji data ini digunakan sebagai alat bukti hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai sampel asli sebesar 0,176, nilai P-Value 0,284 > 0,05 dan nilai T-Statistik 1,079 < 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama

(H1) **ditolak** dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kepuasan Kerja
Pengaruh kesehatan mental (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai sampel asli sebesar 0,590, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistik $5,021 > 1,96$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis kedua (H2) **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sampel asli sebesar 0,581, nilai P-Values $0,001 < 0,05$ dan nilai T-Statistik $3,403 > 1,96$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis ketiga (H3) **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

Dalam pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) antar konstruk menggunakan *sobel test*. Hasil pengujian ini sebagai berikut:

*Tabel 4. 16:
Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk*

Variabel	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Sampe l (M)	Standar Deviasi	T- Statisti k	P- Value	Keteranga n
Kecerdasa n	0,103	0,135	0,124	0,826	0,411	H4 Ditolak

Emosional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan						
Kesehatan Mental -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,371	0,353	0,096	3,877	0,000 *	H5 Diterima

Keterangan: *Sig P-Values < 0,05

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dilihat dari hasil uji data pada tabel tersebut dapat dikatakan bahwa nilai sampel pada penelitian ini asli sehingga menimbulkan korelasi positif antar variabel. Hasil uji data ini digunakan sebagai alat bukti hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja (Z) memediasi kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sampel asli sebesar 0,103, nilai P-Values 0,411 > 0,05 dan nilai T-Statistik 0,826 < 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) **ditolak** dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja (Z) memediasi kesehatan mental (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki

nilai sampel asli sebesar 0,371, nilai P-Values $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistik $3,877 > 1,96$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

*Tabel 4. 17:
Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis*

Hipotesis	Keterangan
Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja	H1 Ditolak
Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja	H2 Diterima
Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	H3 Diterima
Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	H4 Ditolak
Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan	H5 Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4.5 Pembahasan

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman dengan jumlah kuesioner disebar sebanyak

100 dan kuesioner kembali sebanyak 75. Karakteristik dari responden ini didominasi oleh kelompok jenis kelamin laki-laki berjumlah 45 dengan persentase 60% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 30 dengan persentase 40%. Kelompok usia responden terbanyak ada pada usia 25 tahun-30 tahun berjumlah 30 dengan persentase 40%, sedangkan kelompok usia responden terendah ada pada usia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 dengan persentase 2,7%. Kelompok pendidikan terakhir responden terbanyak ada pada sarjana (S1) berjumlah 59 dengan persentase 78,7%, sedangkan kelompok pendidikan terakhir terendah ada pada SMA berjumlah 3 dengan persentase 4%. Kelompok masa kerja responden terbanyak ada pada 5 tahun-10 tahun berjumlah 30 dengan persentase 40%, sedangkan kelompok masa kerja terendah ada pada 16 tahun-20 tahun berjumlah 4 dengan persentase 5,3%.

Responden menilai variabel penelitian kecerdasan emosional dengan nilai rata rata 3,92 dengan kategori tinggi, kesehatan mental dengan nilai rata rata 3,90 dengan kategori tinggi, kepuasan kerja dengan nilai rata rata 3,76 dengan kategori tinggi, dan kinerja karyawan dengan nilai rata rata 3,97 dengan kategori tinggi.

4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman, terbukti pada nilai sampel asli 0,176, lalu hubungan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai P-Value sebesar 0,284 lebih besar dari 0,05 dan nilai T-Statistik 1,079 lebih kecil dari 1,96 sehingga dinyatakan tidak signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) **ditolak** dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki individu ini tidak

memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Wen *et al.*, (2019) dan Ouyang *et al.*, (2015) yang memberikan hasil adanya hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi mampu memberikan emosi positif yang mengarahkan pada perspektif atau pemikiran positif yang akan berdampak pada kepuasan kerja, namun kepuasan kerja harus diiringi oleh kemampuan individu dalam mengelola emosinya pada pekerjaan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, penghargaan, dan sebagainya.

Dilihat dari tabel 4.4 variabel kecerdasan emosional memiliki 12 item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya dapat mendengarkan orang lain dengan baik” dengan nilai 4,28. Hal ini mengindikasikan karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman memiliki kemampuan untuk mendengarkan orang lain dengan baik pada kategori sangat tinggi, akan tetapi hal ini tidak dapat mengindikasikan kecerdasan emosional karyawan tersebut juga tinggi. Hasil ini tidak berkorelasi dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.6 variabel kepuasan kerja memiliki 12 item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya memiliki kesempatan mengerjakan tugas yang beragam” dengan nilai 3,97. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman memiliki kesempatan pekerjaan yang beragam sehingga karyawan dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan melalui tugas yang bervariasi di mana ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada kategori tinggi. Berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

4.5.2 Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman, terbukti

pada nilai sampel asli 0,590, lalu hubungan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja memiliki nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik 5,021 lebih besar dari 1,96 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) **diterima** dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif kesehatan mental terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik kesehatan mental yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerjanya juga baik. Sebaliknya ketika karyawan mengalami gangguan kesehatan mental, maka kepuasan kerja akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Scanlan *et al.*, (2019) yang memberikan hasil positif kesehatan mental terhadap kepuasan kerja di mana karyawan tersebut dapat mengatasi gangguan kesehatan mental yang dialami dengan baik dengan adanya sumber daya pekerjaan yang menunjang. Dalam penelitian Kader *et al.*, (2021) karyawan tidak mengalami gangguan kesehatan mental sebagai akibat dari dukungan dari perusahaan, dukungan rekan kerja, kenaikan upah, serta promosi. Penelitian Allan *et al.*, (2018) memberikan hasil signifikan kesehatan mental karyawan menjadi lebih baik ketika pekerjaan tersebut mampu memenuhi nilai, keinginan, dan kebutuhan karyawan tersebut, sehingga hal ini juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dari tabel 4.5 variabel kesehatan mental memiliki 12 item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan tidak memicu gangguan kesehatan mental” pada nilai 4,34. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman memiliki kesehatan mental yang baik atau tidak terdapat gangguan kesehatan mental dengan kategori sangat tinggi. Hasil ini didukung hasil penelitian pada tabel 4.6 variabel kepuasan kerja memiliki 12 item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya memiliki kesempatan mengerjakan tugas

yang beragam” dengan nilai 3,97. Hal tersebut mengartikan bahwa karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman memiliki kesempatan pekerjaan yang beragam sehingga karyawan dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan melalui tugas yang bervariasi di mana ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada kategori tinggi. Berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kesehatan mental terhadap kepuasan kerja.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman, terbukti pada nilai sampel asli 0,581, lalu hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik 3,403 lebih besar dari 1,96 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) **diterima** dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga tinggi. Hasil penelitian ini didukung penelitian Gul *et al.*, (2018) yang memberikan hasil positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di mana kepuasan kerja akan membawa karyawan kepada kinerja yang tinggi. Dalam penelitian Eliyana *et al.*, (2019) mengemukakan kepuasan kerja akan mengarah pada pencapaian kinerja yang baik selama ada penghargaan dan prestasi yang layak. Penelitian Al *et al.*, (2016) memberikan hasil positif dan signifikan bahwa karyawan akan bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi jika memiliki kepuasan kerja.

Dilihat dari tabel 4.6 variabel kepuasan kerja memiliki 12 item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya memiliki

kesempatan mengerjakan tugas yang beragam” dengan nilai 3,97. Hal tersebut mengartikan bahwa karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman memiliki kesempatan pekerjaan yang beragam sehingga karyawan dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan melalui tugas yang bervariasi di mana ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada kategori tinggi. Hasil ini didukung hasil penelitian pada tabel 4.7 variabel kinerja karyawan memiliki 18 item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya memiliki kemampuan untuk bekerja tanpa adanya pengawasan” dengan nilai 4,12. Hal tersebut mengartikan bahwa karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman memiliki kemampuan untuk bekerja dengan kinerja yang baik tanpa adanya pengawasan pada kategori tinggi. Berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman, terbukti pada nilai sampel asli 0,103, lalu hubungan kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value sebesar 0,411 lebih besar dari 0,05 dan nilai T-Statistik 0,826 lebih kecil dari 1,96 sehingga dinyatakan tidak signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat (H4) **ditolak** dan tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh dan menunjukkan bahwa Tingkat kepuasan kerja tidak memengaruhi kecerdasan emosional yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini tidak mendukung

penelitian Wirawan (2017) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki korelasi dengan kinerja karyawan, namun tidak pada kecerdasan emosional. Penelitian Winandar *et al.*, (2021) mengemukakan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Sibosipait (2018) menghasilkan persepsi setuju tentang kecerdasan emosional berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman, terbukti pada nilai sampel asli 0,371, lalu hubungan kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik 3,877 lebih besar dari 1,96 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima (H5) **diterima** dan terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif, maka semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kesehatan mental yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian Agbozo *et al.*, (2017) yang mengemukakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kepuasan kerja serta karyawan merasa aman menandakan kesehatan mental yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian Penelitian Arianto *et al.*, (2019) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja

akan tercapai pada saat kepuasan kerja tercipta karena adanya suasana kondusif pada lingkungan kerja yang akan menciptakan kesehatan mental yang baik dan meningkatkan kinerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini melalui kuesioner pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman, maka dapat dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,176, nilai P-Value $0,284 > 0,05$ dan nilai T-Statistik $1,079 < 1,96$. Artinya kecerdasan emosional yang dimiliki individu ini tidak memengaruhi tingkat kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,590, nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistik $5,021 > 1,96$. Artinya semakin baik kesehatan mental yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,581, nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistik $3,403 > 1,96$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dan sebaliknya.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur 0,103, nilai P-Value sebesar $0,411 > 0,05$ dan nilai T-Statistik $0,851 < 1,96$. Artinya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak memengaruhi kecerdasan emosional yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja memediasi kesehatan mental terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif 0,371, nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistik $3,877 > 1,96$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kesehatan mental yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan di atas, ada beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan bagi Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman dalam pelaksanaan kebijakan:

1. Kesehatan mental yang dimiliki oleh karyawan akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik kesehatan mental yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerjanya juga baik. Kesehatan mental yang dimiliki individu dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hal ini berarti perusahaan memiliki peran penting untuk menjaga kesehatan mental karyawannya dengan baik. Perusahaan dapat memberikan sumber daya pekerjaan yang menunjang, dukungan perusahaan, dan kebutuhan karyawan sehingga hal ini juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Tingkat kepuasan kerja akan memengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan dapat memperhatikan faktor seperti pemberian penghargaan atau gaji yang sesuai, kesempatan promosi yang adil, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendorong adanya kepuasan kerja di mana secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat.

3.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari masih ada beberapa kekurangan dan keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner yang disebar pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman tidak dapat mencakup keseluruhan sampel. Sampel awal berjumlah 100, namun respons yang kembali berjumlah 75

dengan persentase 75% sehingga hasil yang didapatkan tidak dapat digeneralisasi.

2. Pada penyebaran kuesioner, peneliti tidak dapat mendampingi langsung responden pada saat melakukan pengisian. Sehingga menimbulkan pemahaman yang berbeda pada masing-masing individu.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, W. (2014). dan Hartono, J. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abdillah, W. Jogiyanto. 2015, *Partial Least Square (PLS), Alternative Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18.
- Al, A. D., & Anıl, İ. (2016). The comparison of the individual performance levels between full-time and part-time employees: the role of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 382-391.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Altindag, E., & Siller, F. (2014). Effects of flexible working method on employee performance: an empirical study in Turkey.
- Arianto, D. A. N., & Choliq, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25-34.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bar-On, R. (2010). Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54-62.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17–39.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Newbury Park: Sage Publications.

- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Eberhardt, B. J., & Shani, A. B. (1984). The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(4), 893–900.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Fisher, K. (2003). Demystifying Critical Reflection: Defining Criteria for Assessment. *Higher Education Research & Development*, 22, 313-325.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2008) *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 5th Edition, Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam, dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosional*. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68-83.
- Hayati, H. (2019). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. *JURNAL PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN SDM*, 8(2), 44-54.
- Hughes, D. J., & Evans, T. R. (2018). Putting ‘emotional intelligences’ in their place: Introducing the integrated model of affect-related individual differences. *Frontiers in Psychology*, 9, 2155.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 445–505). Consulting Psychologists Press.

- Ihrom (2008). Titik singgung antara Tasawuf Psikologi Agama dan Kesehatan Mental. *Teologia* 19(1).
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 157-167.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*, 58, 102619.
- Koreki, A., Nakagawa, A., Abe, A., Ikeuchi, H., Okubo, J., Oguri, A., ... & Mimura, M. (2015). Mental health of Japanese psychiatrists: the relationship among level of occupational stress, satisfaction and depressive symptoms. *BMC Research Notes*, 8(1), 1-9.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (2012). *Organizational fit: Key issues and new directions*. John Wiley & Sons.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Luthans, F. (1989) *Organizational Behavior*. 5th Edition, McGraw-Hill Inc., New York.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and individual differences*, 49(6), 554-564.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2000) *Human Resource Management*. South Western Collage Publishing, Ohio.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matthews, G., Emo, A. K., Roberts, R. D., & Zeidner, M. (2006). What Is This Thing Called Emotional Intelligence? In K. R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* (pp. 3–36). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Mayer, J. D., DiPaolo, M., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of personality assessment*, 54(3-4), 772-781.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267–298.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116, 281-288.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
- Park, C. G., Park, K. S., & Kang, Y. S. (2013). Job stress, job satisfaction, and organizational commitment of customized home health care nurse. *Journal of Agricultural Medicine and Community Health*, 38(1), 39–48.
- Penetapan Presiden Republik Indonesia (Penpres) Nomor 9 Tahun 1965 Tentang Pengintegrasian Bank Koperasi, Tani, dan Nelayan Dalam Bank Indonesia.
- Penetapan Presiden Republik Indonesia (Penpres) Nomor 17 Tahun 1965 Tentang Pendirian Bank Tunggal Milik Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 21 Tahun 1992 Tentang Penyesuaian Bentuk Hukum Bank Rakyat Indonesia Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).
- PERPU No. 41 Tahun 1960 tentang Bank Koperasi, Tani, dan Nelayan.
- Patel, V. (2003). *Where there is no psychiatrist: a mental health care manual*. RCPsych publications.
- Petrides, K. V., Frederickson, N., & Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and individual differences*, 36(2), 277-293.
- Pieper, J., & Van Uden, M. (2005). *Religion and coping in mental health care* (Vol. 14). Rodopi.
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and emotion*, 23(2), 125-154.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins (2004). *Perilaku Organisasi*; Edisi Indonesia, Jilid 1. Jakarta: PT.Indeks Gramedia Grup.
- Robbins, S.P. (2009) *Essentials of Organizational Behavior*. 8th Edition, Pearson Education, Inc., Prentice Hall, Diamond.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15. New Jersey: Pearson.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1997). Emotional Intelligence Imagination, cognition, and personality. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 1989-90.

- Sanchez-Ruiz, M. J., Mavroveli, S., & Poullis, J. (2013). Trait emotional intelligence and its links to university performance: An examination. *Personality and individual differences*, 54(5), 658-662
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC health services research*, 19(1), 1-11.
- Schmidt, S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human resource development quarterly*, 18(4), 481-498.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25(2), 167-177.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhullar, N., & Rooke, S. E. (2007). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 921–933.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Edition, Wiley, New York.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Edisi Enam, Buku Satu. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 212-222.
- Siegel, L., & Lane, I. M. (1982). *Personnel and organizational psychology*. McGraw-Hill/Irwin.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, New York.
- Thorndike, E.L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4(1), 25–29.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.
- Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.

- Winandar, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 83-99.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan, P. A. E. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(1), 12-26.



LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Responden Penelitian

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Nama : Farrah Aulia Ramadhanty
NIM : 18311485
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman". Maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/I berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya



Farrah Aulia Ramadhanty

Identitas Responden

1. Nama atau Inisial:
2. Jenis kelamin:
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia:
 - a. Kurang dari 25 Tahun
 - b. 25 Tahun – 30 Tahun
 - c. 31 Tahun – 35 Tahun
 - d. 36 Tahun – 40 Tahun
 - e. 41 Tahun – 50 Tahun
 - f. Lebih dari 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 - a. SMA
 - b. Diploma (D3)
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Magister (S2)
 - e. Doktor (S3)
5. Masa Kerja:
 - a. Kurang dari 5 Tahun
 - b. 5 Tahun – 10 Tahun
 - c. 11 Tahun – 15 Tahun
 - d. 16 Tahun – 20 Tahun
 - e. Lebih dari 20 Tahun



Bagian 1

Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda (X) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda (1 2 3 4 5)

Keterangan

1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N)
4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)

Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kesadaran Diri Emosional						
1.	Saya memiliki toleransi terhadap emosi serta pengelolaan amarah yang baik	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan untuk mengungkapkan amarah serta menekan tindakan saya dengan tepat tanpa menimbulkan konflik	1	2	3	4	5
3.	Saya mampu melihat secara positif tentang diri sendiri dan orang lain di sekitar	1	2	3	4	5
Mengelola Emosi						
1.	Saya memiliki toleransi terhadap emosi serta pengelolaan amarah yang baik	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan untuk mengungkapkan amarah serta menekan tindakan saya dengan tepat tanpa menimbulkan konflik	1	2	3	4	5
3.	Saya mampu melihat secara positif tentang diri sendiri dan orang lain di sekitar	1	2	3	4	5
Memanfaatkan Emosi Secara Produktif						
1.	Saya dapat menjalankan tanggung jawab saya dengan baik disituasi apapun	1	2	3	4	5
2.	Saya mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan dengan baik	1	2	3	4	5
3.	Saya mampu menguasai diri dari emosi, serta mengelola emosi negatif untuk menjadi lebih produktif	1	2	3	4	5
Empati: Membaca Emosi						
1.	Saya mampu memahami dan menerima sudut pandang orang lain dengan positif	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kepekaan dan empati terhadap perasaan orang lain	1	2	3	4	5
3.	Saya mampu mendengarkan orang lain dengan baik	1	2	3	4	5
Membina Hubungan						

1.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang timbul di dalam hubungan dengan baik	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan orang lain	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap orang lain	1	2	3	4	5



Bagian 2

Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda (X) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda (1 2 3 4 5)

Keterangan

1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N)
4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)

Kesehatan Mental

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
Konflik Peran (Role Conflict)						
1.	Saya merasa adanya konflik peran sehingga menyebabkan saya kesulitan dalam menyelesaikan peran atau tanggung jawab	1	2	3	4	5
2.	Saya mampu mengatasi konflik peran tersebut sehingga saya tetap dapat menjalankan peran atau tanggung jawab dengan baik	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa dengan adanya konflik peran di dalam pekerjaan membuat saya tidak senang dan tidak termotivasi sehingga menyebabkan pekerjaan terhambat	1	2	3	4	5
Ambiguitas Peran (Ambiguity Role)						
1.	Saya merasa peran, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan di dalam pekerjaan sudah jelas	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa peran, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan di dalam pekerjaan ambigu atau tidak jelas sehingga menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan hal tersebut	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa ambiguitas peran di dalam pekerjaan tidak menghambat saya	1	2	3	4	5
Beban Kerja yang Berlebih (Work Overload)						
1.	Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai	1	2	3	4	5
2.	Saya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya	1	2	3	4	5
3.	Ketika saya diberikan beban kerja yang berlebihan, saya dapat mengatasinya dengan baik	1	2	3	4	5
Tanggung Jawab (Responsibility)						
1.	Saya mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik tanpa ada gangguan dari kesehatan mental yang sedang dialami	1	2	3	4	5

2.	Saya merasa ketika saya memiliki gangguan kesehatan mental, tanggung jawab pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan tidak memicu gangguan kesehatan mental	1	2	3	4	5



Bagian 3

Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda (X) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda (1 2 3 4 5)

Keterangan

1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N)

4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
Pekerjaan yang Menantang						
1.	Saya memiliki kesempatan mengerjakan tugas yang beragam	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki kesempatan untuk memberikan ide baru di dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
Penghargaan yang Sesuai						
1.	Saya diberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4	5
2.	Saya diberikan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan pencapaian kinerja	1	2	3	4	5
3.	Di tempat kerja saya memiliki kesempatan sistem promosi yang adil	1	2	3	4	5
Kondisi Kerja yang Mendukung						
1.	Di tempat kerja saya tersedia lingkungan kerja yang aman	1	2	3	4	5
2.	Di tempat kerja saya tersedia fasilitas yang mempermudah pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Di tempat kerja saya tersedia lingkungan kerja yang bersih	1	2	3	4	5
Dukungan Rekan Kerja						
1.	Saya memiliki rekan kerja yang ramah	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki dukungan kerja dari rekan kerja	1	2	3	4	5
3.	Di dalam melakukan pekerjaan, saya memiliki rekan kerja yang membantu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	1	2	3	4	5

Bagian 4

Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda (X) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda (1 2 3 4 5)

Keterangan

1= Sangat Tidak Setuju (STS) 2= Tidak Setuju (TS) 3= Netral (N)

4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
Kualitas (Quality)						
1.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Saya teliti dalam bekerja	1	2	3	4	5
Kuantitas (Quantity)						
1.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan target pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tanggung jawab dari perusahaan	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien	1	2	3	4	5
Ketepatan Waktu (Timeliness)						
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan waktu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang ditentukan	1	2	3	4	5
Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)						
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efisien	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki kemampuan untuk mengurangi kerugian yang dapat dialami perusahaan	1	2	3	4	5
Perlunya Pengawasan (Need for Supervision)						
1.	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja tanpa adanya pengawasan	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri	1	2	3	4	5

3.	Saya memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab secara mandiri	1	2	3	4	5
Pengaruh Interpersonal (<i>Interpersonal Impact</i>)						
1.	Saya memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan untuk membantu rekan kerja	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim	1	2	3	4	5



Lampiran 2

Tabulasi Data Mentah

1. Kecerdasan Emosional

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1 TOTAL	MEAN
1	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	59	3.93
2	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	64	4.26
3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	68	4.53
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	53	3.53
5	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	52	3.46
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4.93
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	57	3.8
8	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	57	3.8
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4.93
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	57	3.8
12	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	62	4.13
13	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	66	4.4
14	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	66	4.4
15	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	51	3.4
16	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65	4.33
17	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	67	4.46
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62	4.13
19	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54	3.6
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
21	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	4.53
22	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	70	4.66
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
24	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3.73
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62	4.13
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4.06
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	72	4.8
29	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	68	4.53

32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
34	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3.73
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	64	4.26
36	4	4	4	4	4	5	2	4	3	5	4	4	3	4	5	59	3.93
37	3	3	2	5	2	3	1	4	4	2	2	4	2	2	4	43	2.86
38	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	63	4.2
39	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	61	4.06
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4.06
41	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	42	2.8
42	2	3	4	2	3	5	4	4	3	4	2	4	2	4	3	49	3.26
43	3	2	4	2	4	2	2	4	1	4	2	2	4	2	4	42	2.8
44	2	4	2	3	2	4	2	5	2	3	2	4	2	5	3	45	3
45	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	3	3	2	4	5	46	3.06
46	3	2	4	3	2	4	2	5	4	3	2	4	2	4	3	47	3.13
47	2	4	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	47	3.13
48	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	47	3.13
49	3	3	2	3	2	2	3	5	3	4	4	5	4	4	4	51	3.4
50	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	2	3	58	3.86
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63	4.2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62	4.13
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4.06
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
57	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	64	4.26
58	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	68	4.53
59	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	70	4.66
60	4	4	4	2	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	62	4.13
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74	4.93
63	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	62	4.13
64	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	56	3.73
65	4	4	4	3	5	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	52	3.46
66	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	57	3.8
67	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	71	4.73
68	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	67	4.46
69	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	69	4.6

70	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	69	4.6
71	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	68	4.53
72	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	41	2.73
73	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	60	4
74	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70	4.66
75	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	69	4.6

2. Kesehatan Mental

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2 TOTAL	MEAN
1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	43	3.58
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46	3.83
3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3.91
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	44	3.66
5	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	21	1.75
6	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	54	4.5
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	51	4.25
8	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	53	4.41
9	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	46	3.83
10	5	5	5	1	5	3	1	1	5	1	5	5	42	3.5
11	5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	5	5	49	4.08
12	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	47	3.91
13	4	4	5	4	5	3	4	5	2	1	4	5	46	3.83
14	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	51	4.25
15	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	52	4.33
16	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	48	4
17	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	53	4.41
18	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46	3.83
19	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	45	3.75
20	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	49	4.08
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
22	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	54	4.5
23	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	3.66
24	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3.83
25	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	40	3.33
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	3.83
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.91

29	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	44	3.66
30	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	45	3.75
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54	4.5
32	4	4	4	5	4	4	3	2	3	5	4	5	47	3.91
33	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	46	3.83
34	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	52	4.33
35	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	49	4.08
36	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	45	3.75
37	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	44	3.66
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
39	5	2	5	2	4	2	2	2	2	2	4	5	37	3.08
40	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	40	3.33
41	3	3	4	2	4	2	4	2	3	2	4	3	36	3
42	4	5	5	4	3	4	4	4	2	4	3	4	46	3.83
43	5	3	5	4	4	4	5	2	5	2	4	5	48	4
44	4	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	4	40	3.33
45	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	47	3.91
46	5	3	5	3	5	4	3	4	2	5	3	4	46	3.83
47	4	3	4	2	5	3	4	3	4	3	4	5	44	3.66
48	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	38	3.16
49	4	4	4	3	4	4	3	3	1	1	5	5	41	3.41
50	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	43	3.58
51	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	45	3.75
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
53	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	54	4.5
54	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51	4.25
55	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	46	3.83
56	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.16
57	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	52	4.33
58	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	55	4.58
59	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	55	4.58
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
62	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	54	4.5
63	4	4	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	37	3.08
64	3	4	4	1	3	4	5	1	1	1	3	5	35	2.91
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	48	4
66	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	42	3.5

67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
68	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57	4.75
69	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	55	4.58
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57	4.75
71	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	55	4.58
72	4	3	4	2	4	4	3	2	1	1	3	4	3	35	2.91
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3.91
74	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	55	4.58
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5

3. Kepuasan Kerja

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z TOTAL	MEAN
1	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	53	4.41
2	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	48	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	48	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	3.66
5	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	35	2.91
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
7	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	55	4.58
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	40	3.33
9	5	3	2	3	5	4	4	5	4	3	2	3	43	3.58
10	4	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4	23	1.91
11	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	51	4.25
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3.91
13	5	5	5	4	1	1	5	4	5	4	4	4	47	3.91
14	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	49	4.08
15	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34	2.83
16	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51	4.25
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4.08
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	3.91
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42	3.5
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	45	3.75
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
22	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	45	3.75
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46	3.83
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4.08
25	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	42	3.5

26	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44	3.66
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
28	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	52	4.33
29	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	45	3.75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52	4.33
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46	3.83
33	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	35	2.91
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08
37	4	1	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	39	3.25
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	4.16
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
41	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	40	3.33
42	4	2	4	3	4	2	4	5	3	1	2	4	38	3.16
43	4	2	1	4	2	4	2	5	3	3	4	3	37	3.08
44	3	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	3	39	3.25
45	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	38	3.16
46	5	3	4	4	4	2	4	5	3	4	5	4	47	3.91
47	4	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	4	44	3.66
48	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	2.83
49	3	4	4	3	3	2	5	4	4	2	2	4	40	3.33
50	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	45	3.75
51	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	44	3.66
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4.08
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
57	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	4.5
58	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	50	4.16
59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	57	4.75
60	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	44	3.66
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
62	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	53	4.41
63	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	15	1.25

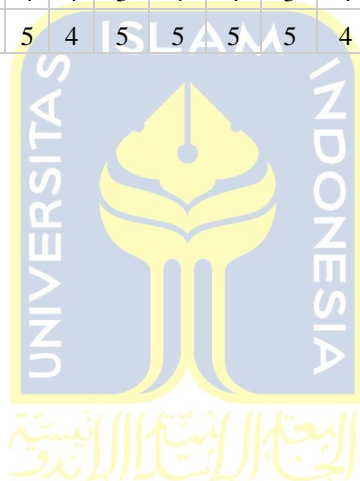
64	3	3	3	3	2	1	3	3	3	5	5	5	39	3.25
65	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	42	3.5
66	2	2	2	3	1	1	4	1	4	2	2	2	26	2.16
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
68	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	56	4.66
69	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	55	4.58
70	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54	4.5
71	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	54	4.5
72	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	39	3.25
73	4	5	5	3	3	2	3	3	3	4	4	4	43	3.58
74	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	53	4.41
75	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	53	4.41

4. Kinerja Karyawan

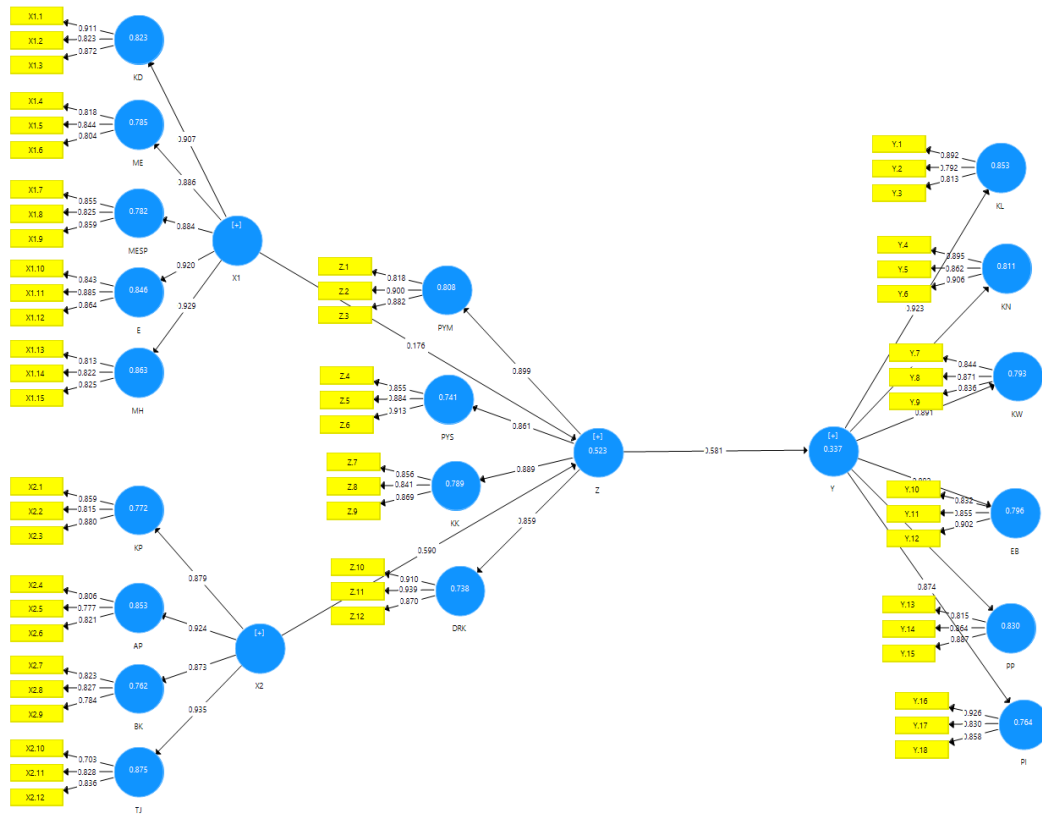
NO	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	Y. 12	Y. 13	Y. 14	Y. 15	Y. 16	Y. 17	Y. 18	Y TOTAL	MEAN
1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	61	3.38
2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	80	4.44
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	4.83
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	66	3.66
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	62	3.44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
7	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	74	4.11
8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	5	3	4	4	4	5	67	3.72
9	5	4	5	4	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	81	4.5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	77	4.27
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73	4.05
13	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	5	71	3.94
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	82	4.55
15	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	55	3.05
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	83	4.61
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	73	4.05
18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	71	3.94
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	64	3.55
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
21	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4.88

22	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4.11
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
24	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75	4.16
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73	4.05
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3.94
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4.05
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4.94
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3.88
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	75	4.16
32	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	3.83
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	74	4.11
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71	3.94
35	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	78	4.33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
37	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	5	55	3.05
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	81	4.5
40	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3.72
41	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	57	3.16
42	4	2	4	1	3	2	4	3	4	5	3	2	3	4	2	3	4	2	55	3.05
43	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	5	2	3	3	2	4	2	4	54	3
44	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	51	2.83
45	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	3	5	3	4	3	2	4	58	3.22
46	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	5	3	4	4	5	3	64	3.55
47	4	2	5	3	2	3	5	3	3	4	4	5	3	5	3	3	5	3	65	3.61
48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	51	2.83
49	4	3	5	3	3	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	62	3.44
50	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	71	3.94
51	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67	3.72
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4.05
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
54	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	76	4.22
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73	4.055
57	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	78	4.33
58	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	82	4.55
59	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	83	4.61

60	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4.33
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1
62	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	84	4.66
63	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	83	4.61
64	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	69	3.83
65	4	5	2	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	73	4.05
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70	3.88
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
68	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	84	4.66
69	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	82	4.55
70	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4.72
71	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	83	4.61
72	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	53	2.94
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	73	4.05
74	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	69	3.83
75	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	83	4.61



Lampiran 3 Hasil Uji Outer Model



Outer Loading

Kode	Kecerdasan Emosional	Kesehatan Mental	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0.911			
X1.2	0.823			
X1.3	0.872			
X1.4	0.818			
X1.5	0.844			
X1.6	0.804			
X1.7	0.855			
X1.8	0.825			
X1.9	0.859			
X1.10	0.843			
X1.11	0.885			
X1.12	0.864			
X1.13	0.813			
X1.14	0.822			
X1.15	0.825			

X2.1		0.859		
X2.2		0.815		
X2.3		0.880		
X2.4		0.806		
X2.5		0.777		
X2.6		0.821		
X2.7		0.823		
X2.8		0.827		
X2.9		0.784		
X2.10		0.703		
X2.11		0.828		
X2.12		0.836		
Y1			0.892	
Y2			0.792	
Y3			0.813	
Y4			0.895	
Y5			0.862	
Y6			0.906	
Y7			0.844	
Y8			0.871	
Y9			0.836	
Y10			0.832	
Y11			0.855	
Y12			0.902	
Y13			0.815	
Y14			0.864	
Y15			0.887	
Y16			0.926	
Y17			0.830	
Y18			0.858	
Z1				0.818
Z2				0.900
Z3				0.882
Z4				0.855
Z5				0.884
Z6				0.913
Z7				0.856
Z8				0.841
Z9				0.869
Z10				0.910
Z11				0.939
Z12				0.870

Nilai Cross Loading

Kode	Kecerdasan Emosional	Kesehatan Mental	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0.911	0,519	0,786	0,484
X1.2	0.823	0,585	0,687	0,562
X1.3	0.872	0,484	0,696	0,405
X1.4	0.818	0,409	0,616	0,428
X1.5	0.844	0,465	0,690	0,426
X1.6	0.804	0,552	0,584	0,463
X1.7	0.855	0,465	0,673	0,356
X1.8	0.825	0,609	0,601	0,502
X1.9	0.859	0,600	0,637	0,587
X1.10	0.843	0,488	0,708	0,446
X1.11	0.885	0,517	0,717	0,456
X1.12	0.864	0,530	0,688	0,359
X1.13	0.813	0,515	0,711	0,322
X1.14	0.822	0,562	0,677	0,425
X1.15	0.825	0,605	0,602	0,462
X2.1	0,454	0.859	0,532	0,458
X2.2	0,567	0.815	0,531	0,367
X2.3	0,557	0.880	0,561	0,502
X2.4	0,498	0.806	0,367	0,539
X2.5	0,602	0.777	0,587	0,520
X2.6	0,447	0.821	0,464	0,545
X2.7	0,322	0.823	0,320	0,633
X2.8	0,439	0.827	0,421	0,694
X2.9	0,547	0.784	0,590	0,424
X2.10	0,471	0.703	0,419	0,547
X2.11	0,581	0.828	0,597	0,526
X2.12	0,565	0.836	0,524	0,507
Y1	0,747	0,614	0.892	0,577
Y2	0,669	0,498	0.792	0,424
Y3	0,641	0,519	0.813	0,507
Y4	0,638	0,427	0.895	0,464
Y5	0,704	0,441	0.862	0,434
Y6	0,696	0,507	0.906	0,427
Y7	0,646	0,491	0.844	0,394
Y8	0,725	0,510	0.871	0,396
Y9	0,683	0,547	0.836	0,418
Y10	0,619	0,528	0.832	0,481
Y11	0,682	0,604	0.855	0,446
Y12	0,718	0,555	0.902	0,512
Y13	0,566	0,498	0.815	0,373
Y14	0,717	0,563	0.864	0,451
Y15	0,683	0,454	0.887	0,449
Y16	0,754	0,560	0.926	0,447

Y17	0,673	0,568	0.830	0,489
Y18	0,675	0,481	0.858	0,383
Z1	0,492	0,607	0,528	0.818
Z2	0,583	0,526	0,509	0.900
Z3	0,422	0,444	0,393	0.882
Z4	0,469	0,633	0,494	0.855
Z5	0,375	0,586	0,414	0.884
Z6	0,324	0,526	0,354	0.913
Z7	0,448	0,486	0,409	0.856
Z8	0,430	0,628	0,414	0.841
Z9	0,574	0,552	0,566	0.869
Z10	0,459	0,509	0,480	0.910
Z11	0,311	0,499	0,313	0.939
Z12	0,475	0,566	0,480	0.870

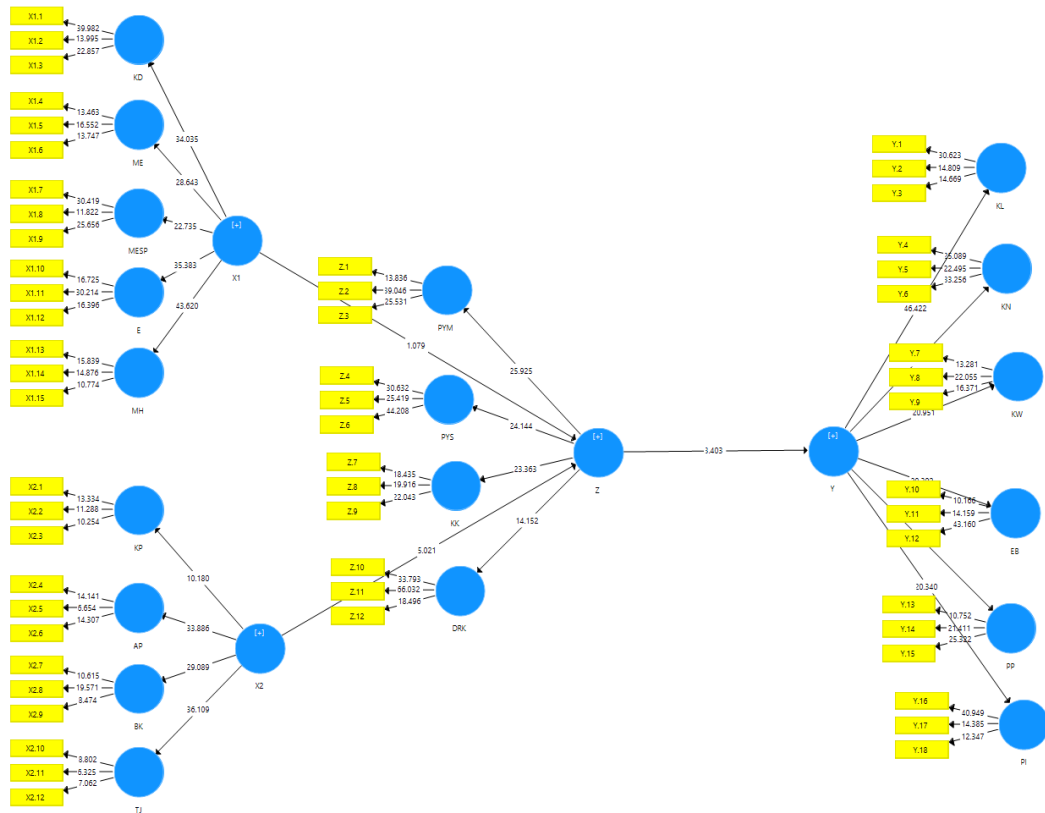
Validitas Diskriminan

Variabel	Kecerdasan Emosional	Kesehatan Mental	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Kecerdasan Emosional	0,764*			
Kesehatan Mental	0,688	0,734*		
Kinerja Karyawan	0,880	0,673	0,773*	
Kepuasan Kerja	0,605	0,712	0,581	0,769*

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,949	0,950	>0,7	Reliabel
Kesehatan Mental	0,922	0,922	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,960	0,961	>0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,937	0,938	>0,7	Reliabel

Lampiran 4 Hasil Uji Inner Model



Uji R-Square

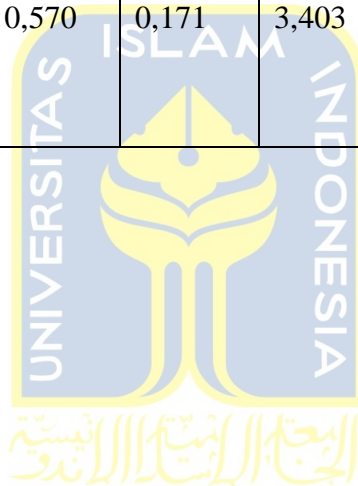
Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0,337	0,328
Kepuasan Kerja	0,523	0,510

Uji Relevansi Prediksi (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Kecerdasan Emosional	1125.000	1125.000	
Kesehatan Mental	900.000	900.000	
Kinerja Karyawan	1350.000	1112.677	0,176
Kepuasan Kerja	900.000	638.666	0,290

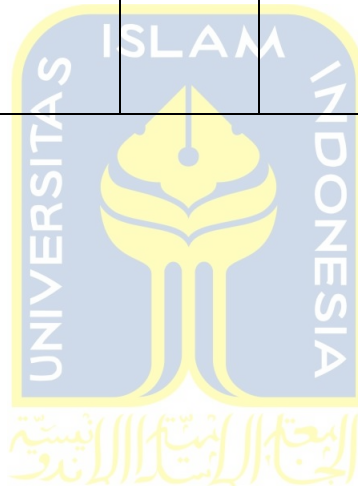
Uji Pengaruh Langsung

Variabel	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Sampe l (M)	Standar Deviasi	T- Statisti k	P- Value	Keteranga n
Kecerdasa n Emosional -> Kepuasan Kerja	0,176	0,200	0,163	1,079	0,284	H1 Ditolak
Kesehatan Mental -> Kepuasan Kerja	0,590	0,560	0,118	5,021	0,000 *	H2 Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,581	0,570	0,171	3,403	0,001 *	H3 Diterima



Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Sampe l (M)	Standar Deviasi	T- Statisti k	P- Value	Keteranga n
Kecerdasa n Emosional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,103	0,135	0,124	0,826	0,411	H4 Ditolak
Kesehatan Mental -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,371	0,353	0,096	3,877	0,000 *	H5 Diterima



Lampiran 5 Surat Keterangan Izin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ago Paradimaja
Ringroad Utara, Condong Catur, Desak
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 881267, 883376;
F. (0274) 882589
E. fseku@uii.ac.id
W. fseku@uii.ac.id

Nomor : 2948/DEK/10/Div.URT/XI/2022
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Farrah Aulia Ramadhanty
No. Mahasiswa : 18311485
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta / 11 Desember 2000
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Perum Pamungkas D. 03, Umbulmartani, Ngeplak, Sleman, Yogyakarta 55584

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman"

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 11 November 2022
Dekan.


Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA
NIK: 943120101

Biodata Peneliti



Nama : Farrah Aulia Ramadhanty
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 11 Desember 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 18311485
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Perum Pamungkas D.03,
Umbulmartani, Ngemplak, Sleman, Yogyakarta 55584
Riwayat Pendidikan :

1. 2006 – 2012: SD Muhammadiyah Pakem
2. 2012 - 2015: SMP N 1 Pakem
3. 2015 - 2018: SMA N 2 Sleman
4. 2018- Sekarang: Universitas Islam Indonesia

Email : 18311485@students.uii.ac.id