

## Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta

Narulita Syarweni

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta  
Margonda Raya 16421 Depok Jawa Barat, Indonesia  
[narulita.syarweni@bisnis.pnj.ac.id](mailto:narulita.syarweni@bisnis.pnj.ac.id)

Diterima: 24-12-2020 | Disetujui: 10-06-2021 | Dipublikasi: 28-01-2023



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh baik secara individu maupun secara bersama-sama kecerdasan emosional, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Jakarta. Dalam penelitian, metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Adapun populasinya adalah seluruh dosen di Politeknik Negeri Jakarta (325 orang) dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 77 orang. Analisis jalur ini digunakan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dengan menggunakan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial, dan iklim organisasi dengan menggunakan indikator situasi pekerjaan dan tugas, tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan dan konflik terhadap kepuasan kerja dengan indikator kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi dan pengawasan dan hasilnya adalah Meningkatkan kepuasan kerja dosen dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dosen. Meningkatnya kepuasan kerja disebabkan karena meningkatnya iklim organisasi di Politeknik Negeri Jakarta dan kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta disebabkan karena meningkatnya kecerdasan emosional dan iklim organisasi secara simultan.

### Kata Kunci:

*Kecerdasan Emosi; Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja*

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the effect of both individually and collectively on emotional intelligence and organizational climate on the job satisfaction of lecturers at the Jakarta State Polytechnic. In this research, the method used is a survey method with a quantitative research approach using path analysis techniques. The population is all lecturers at the Jakarta State Polytechnic (325 people); using the Slovin formula, a sample of 77 people is obtained. This path analysis examines the effect of emotional intelligence using self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, and social skills, and organizational climate using job situation and task, responsibility, identity, warmth, support, and conflict indicators on job satisfaction. With indicators of compensation, the work itself, promotion, and supervision, the result is that the emotional intelligence of lecturers influences the increased job satisfaction of lecturers; increasing job satisfaction is due to the increasing organizational climate at the Jakarta State Polytechnic and the simultaneous increase in Emotional Intelligence and Organizational Climate causes Job satisfaction of Jakarta State Polytechnic lecturers.*

### Keywords:

*Emotional Intelligence; Organizational Climate; Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Sebuah perguruan tinggi akan memiliki akreditasi yang unggul jika telah memenuhi ketentuan yang ditetapkan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi yang disebut dengan KPI/ *Critical Success Factors* / CSF dengan menggunakan lima indikator yaitu pelayanan yang berkualitas dan tepat waktu, pegawai yang bermutu tinggi dan terlatih, dosen yang berkualitas, sistem pengajaran yang efisien dan efektif serta kelengkapan sarana dan prasarana.

Salah satu indikator dari *Critical Success Factor* adalah dosen yang berkualitas karena menurut Bab 1 pasal 1 ayat 2 Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Masalah yang terjadi di Politeknik Negeri Jakarta antara lain kemampuan/ kecerdasan emosional dosen, kompetensi, lingkungan kerja, terbatasnya penyediaan sarana dan prasarana kelas, belum terpenuhinya syarat syarat kerja, belum seragamnya sistem konversi jam mengajar dari sistem paket menjadi sistem kredit semester (SKS), belum adanya keseragaman prosedur pelaporan sebuah kegiatan, belum teraturnya sistem pengupahan dan jaminan sosial, kurangnya pemerataan kesempatan dan informasi bagi dosen untuk mengembangkan diri, terbatasnya bantuan dana pendidikan yang diberikan serta terbatasnya sosialisasi terhadap informasi yang ada dan pada akhirnya hal ini berpengaruh terhadap tingkat kepuasan daripada dosen tersebut.

Pada penelitian ini hanya difokuskan penelitian pada pengaruh kecerdasan emosional dosen dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Jakarta karena kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari dosen yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dosen maka kepuasannya juga akan meningkat dan semakin tinggi nilai iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dari dosen tersebut dan jika dosen merasakan kepuasan maka kinerjanya juga akan meningkat, kinerja meningkat maka akan dapat meningkatkan kualitas perguruan tinggi itu sendiri sehingga akan lebih mempermudah untuk mencapai akreditasi yang dituju sesuai dengan misi dan visi Politeknik Negeri Jakarta.

### **Kecerdasan Emosional**

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna dibandingkan makhluk lain karena memiliki cipta, rasa dan karsa yang dapat dikembangkan dalam potensi-potensi. Potensi yang bersumber dari cipta yaitu *Intelektual Quotient* (IQ) yaitu kemampuan seseorang dalam menangkap informasi dan mempelajari hal-hal baru. Potensi yang bersumber dari rasa adalah emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri atau perasaan orang lain serta memotivasi diri sendiri agar bisa mengelola emosi dengan baik dan Potensi Spiritual (SQ) yaitu kecerdasan jiwa yang dapat membantu seseorang membangun dirinya secara utuh. Sedangkan potensi yang bersumber

dari karsa adalah kecerdasan budi-akhlak-iman manusia dalam menghadapi kesulitan dan potensi *Creativity Quotient (CQ)* yaitu kemampuan untuk memunculkan sesuatu penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologiserta semua bidang dalam usaha lainnya.

Kecerdasan emosional merupakan gabungan dari dua kata yaitu kecerdasan dan emosi. Kecerdasan biasa dipadankan dengan kata *inteligensia* yang mengacu dari bahasa latin yaitu “*intelligere*” yang berarti menghubungkan atau menyatukan satu sama lain. Kecerdasan adalah suatu kemampuan untuk mengarahkan, memahami dan menyesuaikan jiwa, pikiran, tindakan serta menyelesaikan masalah yang dihadapi secara tepat yang dipengaruhi oleh faktor pembawaan, kematangan, pembentukan, minat dan kebebasan. Kecerdasan (*intelligence*) adalah daya kreasi penyesuaian yang cepat dan tepat baik secara fisik atau mental terhadap pengalaman-pengalaman baru, membuat pengalaman dan pengetahuan yang telah dimiliki yang siap untuk dipakai apabila dihadapkan pada fakta-fakta atau kondisi baru. Jadi secara umum kecerdasan adalah kemampuan untuk mengarahkan, memahami dan menyesuaikan jiwa, pikiran, tindakan serta menyelesaikan masalah yang dihadapi secara tepat. Dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain pembawaan, kematangan, pembentukan, minat dan kebebasan.

Kecerdasan emosional merupakan gabungan dari dua kata yaitu kecerdasan dan emosi. Kecerdasan biasa dipadankan dengan kata *inteligensia* yang mengacu dari bahasa latin yaitu “*intelligere*” yang berarti menghubungkan atau menyatukan satu sama lain. Kecerdasan adalah suatu kemampuan untuk mengarahkan, memahami dan menyesuaikan jiwa, pikiran, tindakan serta menyelesaikan masalah yang dihadapi secara tepat yang dipengaruhi oleh faktor pembawaan, kematangan, pembentukan, minat dan kebebasan.

Emosi, diambil dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang berarti menggerakkan atau kecenderungan bertindak. Semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Menurut Goleman yang diterjemahkan oleh T Hermaya (2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. kecerdasan emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Menurut Hamzah B. Uno bahwasanya pengertian emosi adalah perasaan dan pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis; suatu rentang kecenderungan untuk bertindak (Uno, 2012). Pendapat ahli selanjutnya adalah dari Sarlito Wirawan dalam Syamsu Yusuf, berpendapat bahwa emosi merupakan setiap keadaan pada diri seseorang yang disertai warna afektif (perasaan-perasaan tertentu yang dialami pada saat menghadapi suatu situasi tertentu) baik pada tingkat lemah maupun pada tingkat

yang luas (Yusuf, 2011). Warna afektif adalah perasaan tertentu seperti bahagia, putus asa, tidak senang, cemburu, iri, dan sebagainya.

Salovey dan Mayer (2012) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan, menerima dan membangun emosi sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Menurut Suroso, E. (2004) kecerdasan emosional adalah sebagai serangkaian kecakapan untuk memahami bahwa pengendalian emosi dapat melapangkan jalan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Dengan kecerdasan emosional seseorang akan mampu mengendalikan tindakan, suasana hati, kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan dalam berpikir dan berempati.

Dalam buku yang berjudul kecerdasan emosional dan alih bahasa Goleman, T.H., (2016) menerangkan suatu konsep bahwasannya ada dua macam kerangka kerja kecakapan emosi yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Masing-masing dari kecakapan tersebut memiliki ciri-ciri tertentu yang digabung menjadi lima ciri yaitu kesadaran diri: pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Kesadaran diri, secara sederhana kesadaran diri diartikan dengan mengetahui apa yang dirasakan oleh seorang individu pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Pengaturan diri yaitu pengelolaan impuls dan perasaan yang menekan. Dalam kata Yunani kuno, kemampuan ini disebut *sophrosyne*, hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan dan kebijaksanaan yang terkendali.

Motivasi merupakan kekuatan mental yang mendorong terbentuknya perilaku yang memiliki tujuan tertentu. Istilah motivasi mengacu pada sebab atau mengapa, manusia yang dimotivasi akan lebih efektif dalam bekerja karena didalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran dan insentif.

Empati, yaitu memahami perasaan dan masalah orang lain dan berpikir dengan sudut pandang lin, menghargai perbedaan perasaan orang mengenai berbagai hal. Intisari empati adalah kemampuan mengindra perasaan seseorang sebelum yang bersangkutan mengatakannya. Empati menekankan pentingnya mengindra perasaan dari perspektif emosi orang lain sebagai dasar untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat.

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan untuk bekerjasama dalam tim.

Menurut Slovey (2012) terdapat lima indikator kecerdasan emosional, yaitu: 1) Mengenali emosi diri yaitu kesadaran diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi, 2) Mengelola emosi yaitu kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan pas atau selaras hingga tercapai keseimbangan dalam diri individu, 3) Memotivasi diri sendiri. yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan, 4) Mengenali emosi orang lain yaitu kemampuan untuk mengenali orang disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain keluar dari kesusahannya, 5) Membina hubungan adalah mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Individu yang hebat dalam membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Dari penjelasan diatas dapat disintesis bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dengan indikator memahami perasaan diri sendiri/ *self awareness* dan perasaan orang lain/ *self management*, kemampuan memotivasi diri sendiri/ *self motivation*, dan kemampuan mengelola emosi yang baik pada diri sendiri/ *empathy/ social awareness* dan dalam hubungannya dengan orang lain/ *relationship management*.

### **Iklm Organisasi**

Suatu organisasi tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilinginya, baik internal maupun eksternal salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim dalam sebuah organisasi berbeda-beda tergantung pada keanekaragaman pekerjaan dan sifat individu yang ada di dalam organisasi.

Iklim Organisasi atau *climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu “incline”, kata ini memberikan arti pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, dan juga memiliki arti serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Iklim organisasi berbeda dan itu dapat mempengaruhi kualitas anggotanya karenanya perhatian terhadap iklim organisasi ini sangat diperlukan karena merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk upaya, harapan dan perasaan karyawan agar tetap produktif dan bahkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*).

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa pakar manajemen. Menurut Ratnasari dan Gandhi (2017) iklim organisasi dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan puas dengan iklim kerja yang ada. Menurut Hanum (2018) iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah ataupun sedang terjadi di dalam atau luar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kemudian menentukan kinerja organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah kepada persepsinya masing-masing yang memandang organisasi.

Menurut Hoy, W.K & Miskel, C.G. (2014), "*Organizational climate is a broad concept that denotes members shared perceptions of tone or character of workplace; it is a set of internal characteristics that distinguishes one school from another and influences the behavior of people in schools*", atau dapat diterjemahkan bahwa iklim organisasi merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di sekolah.

Unsur khas yang membentuk iklim organisasi yang menyenangkan menurut Davis & Newstrom (2015) adalah: 1) Kualitas kepemimpinan; 2) Kadar kepercayaan; 3) Komunikasi, ke atas dan ke bawah; 4) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; 5) Tanggung jawab; 6) Imbalan yang adil; 7) Tekanan pekerjaan yang nalar; 8) Kesempatan; 9) Pengendalian struktur, dan birokrasi yang nalar; 10) Keterlibatan pegawai dan keikutsertaan.

Pada buku *Perilaku Organisasi Menurut Rahmi Widyanti (2021)* bahwa iklim organisasi memiliki empat sifat, yaitu:

1. Iklim baik secara organisasi

Individu maupun grup, secara keseluruhan bersifat psikologis dan memiliki persepsi. Individu merupakan persepsi yang diperoleh seluruh anggota dari satuan unit sosial.

2. Semua iklim adalah abstrak

Sifat iklim organisasi memiliki arti individu biasanya memanfaatkan informasi mengenai barang dan berbagai kegiatan yang terjadi dalam organisasi, bertujuan untuk membentuk suatu rangkuman persepsi tentang iklim. Setelah rangkuman, persepsi itu kemudian digabungkan dengan pengamatan serta pengalaman pribadi individu dalam organisasi, untuk dibuatkan peta kognitif dari individu tersebut.

3. Iklim bersifat abstrak dan persepsual

Individu dalam organisasi memiliki prinsip yang sama dengan persepsi. Prinsip ini digunakan dalam pengamatan lingkungan kerja, yang akan timbul sebuah deskripsi yang bersifat multidimensi.

4. Iklim itu sendiri

Peneliti lebih banyak mempertanyakan apa yang dilihat individu dalam lingkungan kerja mereka kepada orang lain, dibanding harus menanyakan kepada individu tersebut untuk menyatakan apakah itu baik atau buruk.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sulit untuk didefinisikan karena kepuasan tiap orang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada dirinya, dan rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

### **Indikator Kepuasan Kerja Menurut (Afandi, 2018)**

1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Mangkunegara, A. (2014), variabel-variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut: 1) labour Turnover/keluar masuknya karyawan di perusahaan; 2) Tingkat ketidakhadiran kerja (absen); 4) Tingkat pekerjaan; 5) Ukuran perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi dan partisipasi pegawai.

Menurut Eko, S. (2014), Indikator penentu kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman kerja (*worker*), promosi, gaji dan upah. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Hubungan dengan atasan (*supervision*). Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu

karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Teman sekerja (*work*) merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan pengawasan dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak atau tidak. Disamping memenuhi kebutuhan dasar (sandang, pangan dan papan), gaji/upah dapat merupakan simbol dari pencapaian (*achievement*). Keberhasilan dan pengakuan/penghargaan. Jumlah uang yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang diinginkan.

Menurut Hasibuan, M.S.P, (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, dengan indikator: 1) Menyenangi pekerjaannya, orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarnya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik; 2) Mencintai pekerjaannya memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil terbaik bagi pekerjaannya, Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya; 3) Moral kerja, kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan; 4) Kedisiplinan yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan/atau ketertiban; 5) Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara, A. (2014), variabel-variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut: 1) *Labour turn over*/keluar masuknya karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja biasanya dihubungkan dengan *labour turn over* karyawan jika karyawan puas maka biasanya *labour turn over* nya rendah, sedangkan jika karyawan kurang puas biasanya *labour turn over*-nya tinggi; 2) Tingkat ketidakhadiran kerja (absen), karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif dan sebaliknya jika karyawan puas maka tingkat ketidakhadirannya relatif rendah; 3) Umur, ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa lebih cepat puas dari pada karyawan yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dan realita mengalami suatu kesenjangan maka dapat menyebabkan ketidakpuasan; 4) Tingkat pekerjaan, karyawan-karyawan yang



menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif dalam bekerja; 5) Ukuran perusahaan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi dan partisipasi pegawai.

Jadi kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan indikator yang digunakan dalam penelitian terdiri dari kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi dan pengawasan/*supervise*.

## METODE RISET

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh dosen tetap di Politeknik Negeri Jakarta (325 orang) dan dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 77 orang. Untuk mengumpulkan data tentang pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta digunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. jenis penelitian survei ini memfokuskan pada pengungkapan pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta. Teknik analisis yang digunakan untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

**Tabel 1. Daftar Sampel Penelitian Dosen Tetap Politeknik Negeri Jakarta**

No	Jurusan	Jumlah Dosen	Hitungan Sampel	Sampel
1	Teknik Sipil	63	$(63:325) \times 77 = 14,92$	15
2	Teknik Mesin	50	$(50:325) \times 77 = 11,85$	12
3	Teknik Elektro	51	$(51:325) \times 77 = 12,08$	12
4	Akuntansi	60	$(60:325) \times 77 = 14,21$	14
5	Administrasi Bisnis	39	$(39:325) \times 77 = 9,24$	9
6	Teknik Grafika & Penerbitan	23	$(23:325) \times 77 = 5,45$	5
7	Teknik Informatika Komputer	39	$(39:325) \times 77 = 9,24$	10
Jumlah		325		77

Sumber: Hasil olah data penulis (2020)

Instrumen dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut:

### Hipotesis kesatu:

Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta

$$H_0 : P_{x13} \leq 0$$

$$H_i : P_{x13} > 0$$

### Hipotesis kedua:

Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta

$$H_0 : P_{x23} \leq 0$$

$$H_i : P_{x23} > 0$$

**Hipotesis ke tiga:**

Pengaruh langsung kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta.

Ha : Kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Ho: Kecerdasan emosional dan iklim organisasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)**

Sewaktu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada uji coba (lampiran 2 - hal 191 sampai dengan 195) diperoleh hasil bahwa dari 20 pernyataan hanya pernyataan nomer 1 saja yang di drop karena mempunyai hasil  $r_{hitung}$  (0,048) lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (0,361) sehingga harus di drop sedangkan pernyataan 2 sampai dengan 20 dinyatakan valid karena mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ ,

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Sturges* indikator kecerdasan emosional diisi oleh dosen yang bersangkutan dan diperoleh rentang skor teoretik 19 sampai 95, dan rentang skor empiris antara 67 sampai dengan 94. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 81,16; simpangan baku sebesar 5,54; varians sebesar 30,7386; median sebesar 81; dan modus sebesar 82 Data skor di atas diperoleh berdasarkan pada pengelompokan data dalam lima kategori yaitu sangat setuju (SS), setuju (ST), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Kecerdasan Emosional**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif	Kumulatif
1	67 - 70	66,5	70,5	2	2,60%	2,60%
2	71 - 74	70,5	74,5	9	11,69%	14,29%
3	75 - 78	74,5	78,5	11	14,29%	28,57%
4	79 - 82	78,5	82,5	25	32,47%	61,04%
5	83 - 86	82,5	86,5	15	19,48%	80,52%
6	87 - 90	86,5	90,5	13	16,88%	97,40%
7	91 - 94	90,5	94,5	2	2,60%	100%
				77	100%	

Sumber: Hasil olah data penulis (2020)

Dari perhitungan terhadap pernyataan quizioner dapat dikatakan bahwa dari 5 indikator Kecerdasan emosional yang diteliti, yang terdiri dari kesadaran diri (4 pernyataan), pengaturan diri (3 pernyataan), motivasi (4 pernyataan), empati (4 pernyataan) dan ketrampilan social (4 pernyataan) diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Mengenali atau kesadaran diri (*self awareness*)

Pernyataan yang mendapatkan nilai paling kecil adalah pernyataan nomer 1 yaitu saya tahu pasti apa yang saya rasakan pada suatu saat (319= 83 %) dan yang tertinggi adalah pernyataan ke 2, saya tahu kapan saatnya saya harus mengambil keputusan (339 = 88 %) dan pernyataan ke 3 yaitu saya tahu batas kemampuan saya dalam bekerja (339 = 88 %), artinya bahwa 88 % dosen Politeknik Negeri Jakarta yang menjadi responden tahu tentang batas kemampuan yang dimilikinya dan tahu kapan saatnya mengambil keputusan akan tetapi 83 % tidak tahu pasti apa yang dirasakannya pada suatu saat (mengabaikan apa yang dirasakannya).

2. Pengaturan atau pengelolaan diri (*self management*)

Pernyataan yang mendapatkan nilai paling kecil adalah pernyataan nomer 5 yaitu kemampuan dosen untuk mengendalikan diri sehingga tidak berdampak terhadap pelaksanaan tugasnya (312= 81 %), yang terbesar adalah pernyataan nomer 6 yaitu dosen orang yang peka terhadap kata hati (326 = 85 %) dan pernyataan 7 yaitu kemampuan dosen menunda kesenangan sebelum tercapainya tujuan/sasaran (326 = 85 %) ini berarti bahwa 85 % dosen Politeknik Negeri Jakarta memilih profesi menjadi dosen karena memiliki kepekaan dan panggilan jiwa dan mereka mampu menunda kepentingan/ kesenangan pribadi sebelum tercapainya tujuan. Sesungguhnya ini bisa menjadi dasar dari Politeknik Negeri Jakarta untuk mengajak dosen berjuang bersama mencapai misi dan visi politeknik yaitu menjadi politeknik yang mendunia ditahun 2029 dengan tetap berusaha untuk membantu dosen dapat mengendalikan diri sehingga tidak berdampak terhadap pelaksanaan tugasnya. Ini perlahan dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Jakarta dengan mengikut sertakan civitas akademika dalam pelatihan *character building* ataupun pelatihan lain guna pengendalian emosi dan membangun kerjasama team dalam rangka mencapai visi dan misi Politeknik Negeri Jakarta.

3. Motivasi diri (*Self motivation*)

Pernyataan yang memberikan nilai paling kecil adalah pernyataan nomer 8 yaitu saya selalu termotivasi untuk belajar (326 = 85 %) dan yang memperoleh nilai paling besar adalah pernyataan nomer 9 yaitu saya senang menjadi inisiator untuk hal positif bagi teman-teman saya (343 = 89 %). Menurut Goleman pada bab 2 halaman 47, motivasi merupakan kekuatan mental yang mendorong terbentuknya perilaku yang memiliki tujuan tertentu. Memotivasi diri sendiri merupakan keunggulan emosional yang dapat membuat seseorang istimewa ditengah persaingan keras orang-orang yang memiliki keunggulan yang sama tingginya, bedanya adalah tingkat ketahanan mereka. Ketekunan mereka menghadapi berbagai ujian baik fisik maupun mental serta kemampuan menghadapi kekecewaan hidup akan membentuk pribadi yang lebih tangguh dan unggul dalam berbagai bidang. Orang-orang yang dapat memotivasi dirinya sendiri akan dapat mencapai tujuan/target hidupnya dengan lebih cepat dibanding orang-orang yang mengandalkan datangnya motivasi dari orang lain karena didalam diri terdapat beberapa

komponen utama yaitu pertama kebutuhan menurut Abraham Maslow terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan psikologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri, kedua dorongan yaitu kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan yang timbul sebagai hasil dari kebutuhan biologis dan tujuan yaitu hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Tujuan tersebut mengarahkan perilaku. Ini berarti sebagian dosen Politeknik Negeri Jakarta termotivasi dan seringkali menjadi inisiator berbagai kegiatan untuk teman-temannya (89%) tapi sayangnya kurang termotivasi untuk belajar lebih baik lagi, semuanya lebih sering dilakukan atas dasar pengalaman saja (85%).

#### 4. Empati

Nilai pernyataan untuk empati relative hampir sama yaitu berkisar antara 327 sampai dengan 338. Pernyataan yang mempunyai nilai paling kecil adalah pernyataan nomer 14 ( $327 = 85\%$ ) yaitu saya adalah orang yang cepat percaya pada orang lain, Sedangkan mempunyai nilai pernyataan terbesar adalah pernyataan no 15 ( $338 = 88\%$ ) yaitu dosen adalah tipe orang yang selalu berusaha untuk menyelaraskan diri dengan orang lain. Menurut Daniel Goleman pada bab 2 halaman 47, empati yaitu memahami perasaan dan masalah orang lain dan berfikir dengan sudut pandang ini, menghargai perbedaan perasaan orang mengenai berbagai hal. Empati adalah kemampuan menginderakan perasaan seseorang sebelum yang bersangkutan mengatakannya. Kemampuan empati ada lima yaitu memahami orang lain, menginderakan kemampuan orang lain, memiliki orientasi pelayanan, memanfaatkan keberagamanyaitu menumbuhkan kesempatan melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang dan memiliki kesadaran politik yaitu mampu membaca kecenderungan sosial dan politik yang sedang berkembang. Artinya  $88\%$  dosen di Politeknik Negeri Jakarta adalah tipe orang yang selalu berusaha untuk menyelaraskan diri dengan orang lain akan tetapi sulit untuk cepat percaya (85%).

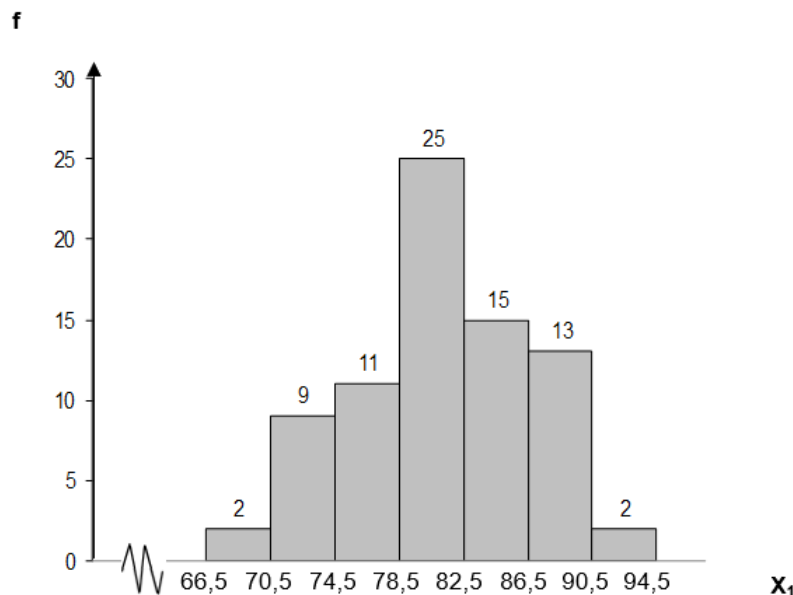
#### 5. Ketrampilan sosial (*Relationship awareness*)

Pernyataan yang mempunyai nilai paling terendah adalah pernyataan nomer 17 yaitu dosen adalah tipe orang yang cermat dalam membaca situasi ( $308 = 80\%$ ), sedangkan yang memiliki nilai paling tinggi adalah pernyataan nomer 16 ( $331 = 86\%$ ) yaitu dosen Politeknik Negeri Jakarta adalah tipe orang yang mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain. Dosen Politeknik Negeri Jakarta adalah tipe dosen yang mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain (86%) akan tetapi kurang cermat dalam membaca situasi (80%)

Secara umum, indikator ketrampilan sosial mempunyai nilai rata-rata yang paling rendah ( $302 = 78\%$ ) dan motivasi mempunyai nilai pernyataan yang paling tinggi ( $338,75 = 88\%$ ). Motivasi merupakan suatu energi yang dapat menimbulkan tingkat antusiasme dalam melaksanakan suatu

aktivitas baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun motivasi dari luar individu dan didalam motivasi terdapat komponen kebutuhan, dorongan dan tujuan sedangkan keterampilan sosial adalah keterampilan untuk memngaruhi dan memimpin serta menyelesaikan perselisihan untuk bekerjasama dalam tim. artinya bahwa sebagian dosen Politeknik Negeri Jakarta memiliki motivasi yang tinggi untuk terus berkembang dan sangat perlu ditingkatkan ketrampilan sosialnya agar tidak menjadi jago kandang.

Secara visual distribusi frekuensi skor kecerdasan emosional dosen Politeknik Negeri Jakarta ditampilkan dalam bentuk histogramnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor kinerja dosen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 66,5 sampai 94,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data kinerja tersebut seperti dalam gambar berikut.



**Gambar 1. Histogram Data Kecerdasan Emosional**

Sumber: Hasil olah data penulis (2020)

1. Uji normalitas data skor galat kepuasan kerja atas kecerdasan emosional ( $X_3$  atas  $X_1$ ). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0628$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 77$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,101. Mengingat  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kepuasan kerja atas kecerdasan emosional berasal dari populasi berdistribusi normal.
2. Uji normalitas data skor galat kepuasan kerja terhadap iklim organisasi ( $X$  atas  $X_2$ )  
Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0706$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 77$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,101. Mengingat  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kepuasan kerja atas iklim organisasi berasal dari populasi berdistribusi normal.

Dengan demikian, secara keseluruhan hasil perhitungan uji normalitas galat dapat dilihat pada rangkuman berikut ini:



**Tabel 6. ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada Persamaan  $\hat{X}_3 = 35,92 + 0,47X_2$  (Kepuasan kerja atas iklim organisasi)**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	77	389977				
Koefisien (a)	1	385888,32				
Regresi (b/a)	1	699,29	699,29	15,47 **	3,97	6,99
Residu	75	3389,39	45,19			
Tuna Cocok	24	1355,51	56,48	1,42 ns	1,73	2,18
Galat	51	2033,88	39,88			

Sumber: Hasil olah data penulis (2020)

Keterangan :

- \* : Regresi signifikan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ )
- ns : Regresi berbentuk linear ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ )
- dk : Derajat kebebasan
- JK : Jumlah kudrat
- RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Keputusan:

Dari perhitungan diatas diperoleh  $F_{hitung} = 15,47$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} 6,99$  pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,42 lebih kecil dari  $F_{tabel}$  sebesar 1,73 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi  $X_3$  atas  $X_2$  bersifat linear.

**Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi**

Regresi	Persamaan Regresi	Uji Signifikansi			Uji Linearitas		
		F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>		F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
			0,05	0,01		0,05	0,01
Kepuasan kerja atas kecerdasan emosional	$\hat{X}_3 = 25,75 + 0,55X_1$	16,02 **	3,97	6,99	1,25 ns	1,75	2,21
Kepuasan kerja atas iklim organisasi	$\hat{X}_3 = 35,92 + 0,47X_2$	15,47 **	3,97	6,99	1,42 ns	1,73	2,18

Sumber: Hasil olah data penulis (2020)

Keterangan:

- \*\* : Sangat signifikan
- ns : Non signifikan (regresi linear)

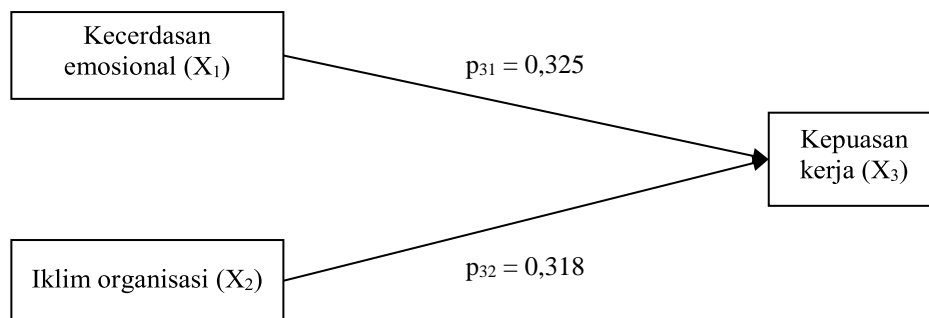
**Tabel 8. Hasil SPSS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	2 (Constant)	9,085	12,022		
Kecerdasan Emosional (X1)	,431	,138	,325	3,117	,003
Iklim Organisasi (X2)	,364	,119	,318	3,046	,003

Sumber: Hasil olah data penulis (2020)

### Kepuasan Kerja (X3)

Hasil estimasi model struktural kedua selanjutnya ditampilkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 2. Hasil analisis jalur (path analysis)**

Sumber: Hasil olah data penulis (2021)

**Tabel 9. Hasil SPSS Analisis Jalur**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,085	12,022		,756	,452
Kecerdasan Emosional (X1)	,431	,138	,325	3,117	,003
Iklim Organisasi (X2)	,364	,119	,318	3,046	,003

Sumber: Hasil olah data penulis (2021)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, artinya jika kepekaan serta pengelolaan emosi diri/kecerdasan emosional meningkat maka akan dapat meningkatkan kepuasan dosen Politeknik Negeri Jakarta. Kemudian, iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dimana jika iklim organisasi yang ideal dan kondusif meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta.

### Implikasi

Implikasi atas hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, implikasinya mengadakan hubungan antar dosen atau keterampilan sosial dan kemampuan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir serta tidak tenggelam dalam permasalahan serta tidak mudah pasrah memberikan kebebasan berinovasi supaya dapat meningkatkan kinerja dosen. Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, implikasinya membangun keakraban, menciptakan suasana lingkungan



kerja yang kondusif untuk semua elemen serta memahami dan menyatukan persepsi antar dosen dan pimpinan.

### **Saran**

Untuk meningkatkan kecerdasan emosional dosen, sebaiknya meningkatkan kesadaran dosen untuk mengetahui keinginan dirinya sendiri, meningkatkan kemampuannya mengendalikan diri, memotivasi dirinya untuk belajar, melatih diri untuk bisa menyortir informasi yang diterimanya dan meningkatkan kecermatannya dalam bekerja. Jadi sebaiknya dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosional dosen di Politeknik Negeri Jakarta sangat perlu untuk meningkatkan keterampilan sosialnya agar tidak menjadi jaga kandang. Untuk memperbaiki iklim organisasi di Politeknik Negeri Jakarta sebaiknya dilakukan dengan cara membagi mata kuliah sesuai dengan kompetensi dosen, memberikan petunjuk dan informasi yang jelas jika memberi tugas, sosialisasi terhadap kebijakan yang diambil oleh Politeknik Negeri Jakarta dan meningkatkan rasa kebersamaan tujuan dalam bekerja. Jadi secara umum untuk memperbaiki iklim organisasi di Politeknik Negeri Jakarta sebaiknya melalui peningkatan kebersamaan diluar pekerjaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta sebaiknya dilakukan melalui langkah-langkah pembayaran honor mengajar ssesuai dengan peraturan yang ada, kesesuaian mata kuliah yang diajar dengan kompetensi yang dimiliki dosen, aktivitas administrasi dan pimpinan untuk mengingatkan dosen tentang waktu kenaikan pangkat/jabatannya dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi dosen. Jadi secara umum untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta sebaiknya dilakukan dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada dosen yang bersangkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Indah Yuni. (2021). *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management diakses pada 14 Januari 2023 pukul 19.07
- B Uno, Hamzah. (2012). *Orientasi baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barus. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Etis Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Malem Kabanjahe Kabupaten Karo. *Skripsi*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/17745>
- Bayanti, A.B. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Pusat Badan SAR Nasional, Jakarta). *MIX: Jurnal ilmiah manajemen Manajemen scientific journal*, Vol 3, No 1, <http://oubkikai.mercubuana.ac.id/index.php/jurnal-Mix>
- Christy, E.V. (2022). Pengaruh kecerdasan Emosional, iklim Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Hermana Lembean, *Health care: Jurnal Kesehatan*, 11(2) Desember 2022 (366-373)
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of Job Satisfaction: The use of Quality of Work Life Factors. *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 26 No. 3, pp. 871-892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Fandy, Aryawan. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Perum Bulog Devisi Regional Jawa Tengah). *E-Journal Undip*. [eprints.undip.ac.id/47560/I/JURNAL\\_fandy](http://eprints.undip.ac.id/47560/I/JURNAL_fandy)
- Fresky, Muhamad Aufal. (2020). *Mahasiswa: Leader of Change*. Pamekasan: Guepedia, diakses pada 15 Januari 2023 pukul 00.38
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Hal 135-267
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Hal 409.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349–1359. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1349-1359>.
- Hadijah, D. N. (2018). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kecerdasan Emosional pada Dosen di Universitas Lambung Mangkurat. *Jurnal kognisia (JK)*, Vol. 1 No. 1 tahun 2018 DOI: <http://dx.doi.org/10.26418/jvip.v7i12.17158>.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, Vol. 5

No. 2, Hal. 130. <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v5i2.3344>

- Harfiani, Rizka. (2021) .*Multiple Intelligences Approach*. Medan: Umsupress, diakses pada 14 Januari 2023 pukul 17.20
- Harseno. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ijen View dan Resort Bondowoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Hidayat. (2017). Korelasi Kecerdasan Emosi dan Stress Kerja pada Kinerja Karyawan. *Ejurnal Gunadarma*, Vol. 2 No. 1.
- Hidayati, R. (2013), Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 2 No. 4, Desember. <https://jurnaljam.ub.ac.id>.
- Hoy, Wayne K & Cecil, G Miskel. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Imam, Darmawan. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap komitmen Organsiasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dakwah Risalah*, Vol. 28 No. 2
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Jaya, P. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, Vol. 10 No. 1 Oktober
- Johari, J. & Yahya, K.K. (2016). Job Characteristics, Work Involvement, and Job Performance of Public Servants. *European Journal of Training and Development*, Vol. 40 No. 7, pp. 554-575. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Junadi & Maryono. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Aspek Kinerja Pustakawan*, Universitas Gajah mada.
- Ketut, Laswitarni Ni. (2018), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Satria Dewata, Denpasar. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, <https://ojsw.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33707/214>.
- Kusuma. (2018). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Fisip*. [ejurnal.an.fisip-ummul.ac.id](http://ejurnal.an.fisip-ummul.ac.id).
- Iliyyin, Zahrotul. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kemampuan Social Problem Solving pada Remaja. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence - Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mariza, Dayzibel. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kualitas Hidup Pekerja Sebagai Mediator. *Motiva: Jurnal Psikologi*, Vol 2, No 1 (2019), Hal 26-31, <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MV/article/view/4268>

- Maryadi. (2018). Pengaruh Motivasi, Diklat, Iklim Organisasi, Kompetensi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang*, Vol. 1, no. 1, Apr. 2012, doi:10.26877/jmp.v1i1.217
- Mega, Sanjaya. (2020), Pengaruh emotional Quotient (EQ) dan Iklim Organisasi pada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Cipta Kreasi Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, Vol. 4 No. 4 (2020), simantek.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/358.
- Muhammad, F.N. (2019). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, Vol. 5 No. 1 (2019), Hal 19-23, <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>
- Nurika (2014), Pengaruh Locus of Control Terhadap Hubungan Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik. *El Muhasaba Jurnal Akuntansi*, Vol. 1 No. 2, Hal 1-13, <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/el-muhasaba/article/view/1883>
- Paisal & Anggainsi. (2019). Pengaruh Kecereasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, ISSN:2085-1375, edisi ke IV.
- Petrus, Ali. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5 (2). pp. 4410-4416. ISSN 2614 3097
- Ratnasari, S., & Sutjahjo, G. (2017). Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PEB. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.33005/mebis.v2i2.14>
- Sabrina, C. (2020). *Seni Mengendalikan Emosi*. Yogyakarta: Solusi Mitra Media.
- Salovey & Meyer. (2012). *Handbook Emotional Intelligence Training Prime Consulting*. New York: Dude Publishing
- Santoso, Agus. (2021). *Mengontrol Emosi Menjadi Seni*. Surabaya: CV.Global Aksara Pres
- Saputro, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Se-kota Tanjung Pinang. *Vocational: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 1(1), 27-30. <https://doi.org/10.51878/vocational.v1i1.39>
- Senduk, Yacinta. (2013). *Mengasah Kecerdasan Emosi Orang Tua Mendidik Anak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo diakses pada pukul 21.44
- Setiawan, K. C. (2017), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 1 (2015) 23-32, <https://core.ac.uk/download/pdf/267945687.pdf>
- Soegandhi, Vannecia M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, Vol. 1, No. 1, 2013.

- Suparno, Eko Widodo. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sururie, Rury Ahmad. (2016). *Berpikir Positif dan Melepaskan Emosi Negatif.*, Kuningan: Goresan Pena diakses pada 14 Januari 2023 pukul 23.15
- Susanty (2012), Evaluasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 8 (2), Hal 121-134.
- Widyanti, Rahmi. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*. Banjarmasin: Uniska.
- Wijoyo, H (2021). *Monograf Pengaruh Komunikasi Interpersonal & Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengurus Vihara*. Solo: Insan Cendekia Mandiri diakses pada 14 Januari 2023 pukul 18.37
- Yehezkiel, Masjaya, & Anggraeny, Rosa. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2014, Hal 1-13
- Yenni, Happi Fitri. (2015). Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, Vol. 7 No. 2, [jurnal.untan.ac.id/index.php/jvip/article/view/17158](http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jvip/article/view/17158).
- Zaima, Soraya. (2019), Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Jember Vision. *Skripsi*. [Repository.unej.ac.id/handle/123456789/100791](http://Repository.unej.ac.id/handle/123456789/100791).
- Zhang, Jianwei. (2010) Organizational Climate and its Effect on Organizational Variables: An Empirical Study. *International Journal of Psychological studies*, Vol 2 No 2, Desember.