

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan *Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bogor

Rika Dwi Febyansah¹, Rahayu Endang Suryani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jakarta Pusat

Email : rika.dwi.febyansah@upi-yai.ac.id¹, rahayu.endang@upi-yai.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *social support* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bogor. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan pendekatan kuantitatif dan mengaplikasikan dengan teknik *survey*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *simple random sampling* melalui teknik slovin dengan tingkat taraf kesalahan sebesar 5%. Teknik pengolahan data menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program *SmartPLS 4*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* $4,976 > t\text{-tabel}$ 1,96. (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* $2,808 > t\text{-tabel}$ 1,96 dan (3) *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja nilai *t-statistic* $5,071 > t\text{-tabel}$ 1,96. Dan berdasarkan hasil uji *R-Square* menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *social support* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 65,4%. Dan sisanya yaitu sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

Kata Kunci : kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dukungan sosial, kepuasan kerja

ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of emotional intelligence, organizational commitment, and social support on job satisfaction in employees of PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bogor. This study uses primary and secondary data with a quantitative approach and applies survey techniques. The research instrument used a Likert-scale closed questionnaire. The sample collection technique uses simple random sampling through the Slovin technique with an error rate of 5%. Data processing techniques using Structural Equation Modelling (SEM) analysis through the SmartPLS 4 program. The results of this study indicate that partially (1) emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction with a *t-statistic* value of $4.976 > t\text{-table}$ 1.96. (2) organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction with a *t-statistic* value of $2.808 > t\text{-table}$ 1.96 and (3) social support has a positive and significant effect on job satisfaction with a *t-statistic* value of $5.071 > t\text{-table}$ 1.96. And based on the results of the *R-Square* test, shows that emotional intelligence, organizational commitment, and social support together contribute 65.4%. And the remaining 34.6% is influenced by other factors outside of this study.*

Keyword : emotional intelligence, organizational commitment, social support, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia bisnis mengalami pertumbuhan pesat, menciptakan persaingan ketat dan menuntut para pebisnis untuk menjadi lebih kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan efisiensi organisasi. Setiap karyawan akan merasakan perasaan puas atau tidak puas dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, secara etis penting bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan dalam lingkungan kerja (Rahim, 2020). PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk adalah perusahaan industri semen yang memiliki tiga belas pabrik di Bogor, Cirebon, dan Kalimantan Selatan. Salah satunya adalah *Plant 7-8*, dengan kapasitas produksi sekitar 1.500.000 ton dan 1.800.000 ton klinker per tahun. Untuk tetap sukses di tengah persaingan yang ketat, perusahaan ini perlu fokus pada pengembangan sumber daya manusia karyawannya di *Plant 7-8*. Memenuhi kebutuhan karyawan akan membantu mereka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, dan hal ini akan memunculkan perasaan puas karyawan dalam bekerja.

Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Boyatzis, 2011) menunjukkan bahwa menemukan individu yang cocok untuk organisasi melibatkan lebih dari sekadar pendidikan dan bakat. Faktor psikologis seperti kemampuan untuk mengelola emosi, berpikir tenang, dan optimisme juga berpengaruh. Goleman (2006) menyatakan individu dengan kecerdasan emosional rendah seringkali mengalami cemas, depresi, dan stress dan akan berimbas pada ketidakpuasan dalam pekerjaan. Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan interpersonal dan membangun hubungan yang sehat dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Semua hal ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami emosi mereka sendiri dan emosi orang lain, karyawan dapat lebih efektif dalam berinteraksi di lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan yang positif dan produktif.

Komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi isu penting dalam dunia bisnis. Namun, banyak karyawan yang belum sepenuhnya memahami arti sebenarnya dari komitmen ini. Pemahaman tersebut sangat relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor,

terutama dalam upaya meningkatkan produksi semen untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, karyawan yang berpengalaman dan berkomitmen pada perusahaan sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

Selain itu, penting juga untuk memberikan *social support* kepada karyawan sebagai makhluk sosial dengan segala keterbatasannya. *Social support* ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membantu karyawan merasa lebih tenang dan nyaman, serta meningkatkan kualitas kerja mereka. Pentingnya pemahaman akan *social support* terlihat saat karyawan menghadapi masalah dan kekhawatiran. Dalam situasi seperti ini, dukungan dari rekan kerja dan manajemen sangat berharga untuk membantu mengatasi masalah tersebut. Dengan adanya *social support* yang baik, karyawan di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor merasa diakui dan memiliki hubungan yang positif di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan pra-survei, terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada karyawan *Plant 7-8* di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor. Tingkat kepuasan kerja pada beberapa karyawan dianggap cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ada isu-isu yang perlu ditangani dalam lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kecerdasan emosional pada sebagian karyawan dianggap belum terbentuk atau dipahami dengan baik. Kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, dan perlu adanya perhatian untuk mengembangkan aspek ini pada karyawan. Beberapa karyawan masih mencari tawaran-tawaran yang lebih menggiurkan dari perusahaan lain, menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan komitmen organisasi agar karyawan lebih setia terhadap perusahaan. Rendahnya ketersediaan *social support* antar karyawan menandakan perlunya memperbaiki hubungan dan komunikasi di antara mereka. *Social support* yang baik dapat membantu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi, serta *social support* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satunya dalam (Hartini et al., 2022) mengungkapkan bahwa kecerdasan

emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang.

Adapun hasil penelitian oleh (Guruh et al., 2022) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. Dan hasil penelitian (Sorigin & Bastian, 2022) menyatakan *social support* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Tambusai dan Kesaatan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.

Dari uraian latar belakang tersebut, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan tujuan, yakni: (1) Untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor. (2) Untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor. (3) Untuk meneliti pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor.

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah tersebut, maka dapat diangkat sebuah penelitian yang diberi judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan *Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor”.

2. LANDASAN TEORI

KEPUASAN KERJA

Pada nyatanya, setiap individu memiliki tingkatan kepuasan kerja yang berbeda-beda, kepuasan kerja umumnya didefinisikan sebagai tingkatan kesenangan atau sikap emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya yang berdasar pada penilaian atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Fattah, 2017). Di samping itu, Luthans (2011:141) juga menjelaskan kepuasan kerja ialah hasil pandangan karyawan terkait sejauh mana pekerjaannya dianggap baik memberikan hal-hal yang dipandang penting.

Adapun lima faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja yang disampaikan Luthans (2011:141) :

a. *The Work Itself*

Dimensi ini memiliki indikator, diantaranya tugas menarik dan menantang, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk mengemban tanggung jawab.

b. *Pay*

Dimensi ini mencakup beberapa indikator, diantaranya kesesuaian gaji dengan pekerjaan, dan keadilan gaji dengan perusahaan lain.

c. *Promotion Opportunities*

Dimensi ini meliputi beberapa indikator, diantaranya kesempatan untuk maju dan kenaikan jabatan.

d. *Supervision*

Dimensi ini mempunyai beberapa indikator, diantaranya memberikan bantuan teknis (keterampilan), dan gaya pengawasan.

e. *Co-workers*

Dimensi ini memiliki beberapa indikator, diantaranya memberi bantuan teknis dan sosial yang mendukung.

KECERDASAN EMOSIONAL

Salovey & Meyer (1990) berpendapat bahwa kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial, yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengendalikan pikiran dan perasaannya sendiri dan orang lain. Kemampuan ini membantu seseorang untuk mengarahkan pikiran dan tindakannya secara efektif, mengelola emosi dengan baik, dan membina hubungan yang positif dengan orang lain. Sementara itu, Goleman (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional ialah kemampuan untuk memahami emosi/perasaan kita sendiri maupun orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengendalikan emosi secara baik di diri sendiri dan pada setiap hubungan dengan orang lain. Selanjutnya pendapat Robbins & Judge dalam (Pratama et al., 2020) kecerdasan emosional ialah kemampuan atau keahlian untuk menganalisis dan mengolah isyarat serta informasi emosional.

Dalam penelitian ini kecerdasan emosional diukur melalui dimensi yang mengacu pada teori Goleman (2006), berikut ini.

a. *Self-awareness*

Dimensi ini memiliki alat ukur dengan indikator, yaitu kesadaran emosi diri, penilaian diri, dan percaya diri.

b. *Self-management*

Dimensi ini memiliki alat ukur dengan indikator, yaitu kendali diri, sifat dapat dipercaya, dan kewaspadaan.

c. *Self-motivation*

Dimensi ini memiliki alat ukur dengan indikator, yaitu dorongan prestasi, inisiatif, dan optimism.

d. *Empathy*

Dimensi ini memiliki alat ukur dengan indikator, yaitu memahami orang lain dan orientasi pelayanan.

e. *Social Skills*

Dimensi ini memiliki alat ukur dengan indikator, yaitu kemampuan mempengaruhi, kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen konflik.

KOMITMEN ORGANISASI

Moorhead dan Griffin (2010:73) menyatakan komitmen organisasi adalah perilaku yang mencerminkan pengakuan dan ikatan emosional seorang karyawan pada organisasinya. Komitmen organisasi dikatakan penting bagi organisasi karena mengukur keterlibatan karyawan dalam organisasi dengan melihat seberapa besar dia mendukung organisasi dan di mana karyawan mempertimbangkan untuk menjadi anggota organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Adapun komponen komitmen organisasi yang dicetuskan Allen & Meyer dalam (Affandi et al., 2018) yakni:

- a. *Affective commitment*, berkaitan dengan perasaan. Indikator yang digunakan keterikatan emosional dan keterlibatan kerja.
- b. *Continuance commitment*, ditandai dengan komitmen berdasarkan kerugian yang ditanggung apabila meninggalkan organisasi. Indikator yang digunakan investasi dan alternatif.
- c. *Normative commitment*, menyangkut rasa kewajiban dan loyalitas karyawan. Indikator yang digunakan kewajiban dan kesetiaan.

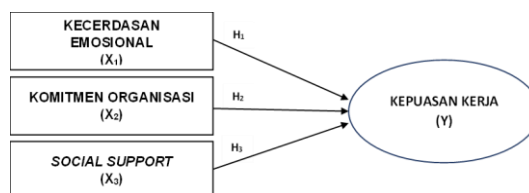
SOCIAL SUPPORT

Social support memiliki peran penting memiliki peran penting sebagai alat motivasi untuk membuat karyawan puas dengan pekerjaan mereka agar mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan ataupun diri karyawan. Sarafino (2011) mendefinisikan *social support* sebagai segala bentuk kesenangan yang diterima, perhatian, apresiasi, dan bantuan yang diberikan individu lain untuk individu yang membutuhkan. Gottlieb dalam (Hariyanti & Laily, 2020) mendefinisikan *social support* sebagai penyediaan informasi dengan baik secara verbal ataupun non verbal, berupa bantuan riil, maupun perbuatan yang diberikan dari kedekatan sosial serta segala sesuatu yang dapat menimbulkan keuntungan secara emosional.

Adapun empat bentuk *social support* yang dicetus oleh House dalam Smet (1994), antara lain:

- a. Dukungan Emosional, berbentuk rasa kasih sayang agar orang tersebut merasakan kenyamanan, dan dipedulikan. Indikator yang digunakan empati, kepedulian, dan perhatian.
- b. Dukungan Penghargaan, bentuk ungkapan positif agar orang tersebut merasa dihargai. Indikator yang digunakan penghargaan positif dan persetujuan gagasan.
- c. Dukungan Instrumental, pemberian bantuan fisik. Indikator yang digunakan bantuan materi dan bantuan pekerjaan.
- d. Dukungan Informatif, pemberian arahan dan masukan. Indikator yang digunakan nasihat, saran, dan petunjuk.

Berikut kerangka pemikiran dari penelitian ini.



Sumber: data diolah (2023)

HIPOTESIS

Melalui landasan teori dan penelitian terdahulu, dapat diajukan beberapa hipotesis, antara lain:

- H₁ : Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor.
- H₂ : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor.
- H₃ : Terdapat pengaruh antara *social support* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor.

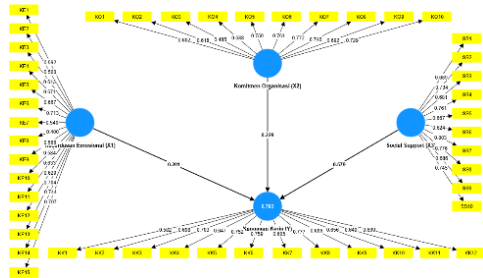
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat, sementara variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *social support* sebagai variabel bebas. Adapun populasinya berjumlah 178 karyawan Plant 7-8 di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor. Dengan teknik slovin ($e=5%$) diperoleh sampel sebanyak 123 responden. Penentuan sampel dengan metode *simple random sampling*, berarti semua anggota memiliki peluang yang sama untuk dipilih secara acak. Pengumpulan data dengan teknik survei melalui penyebaran

kuesioner dengan *Google Forms* dalam skala likert. Analisis pengolahan data digunakan analisa deskriptif dan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui software *SmartPLS 4*. Pengujian yang dilakukan yaitu *outer model* diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *construct reliability*. Sedangkan, pengujian *inner model*, yaitu koefisien determinasi (*R-Square*), *Effect Size* (f^2), uji hipotesis, *goodness of fit*, dan persamaan linear berganda.

4. HASIL PENELITIAN ANALISIS OUTER MODEL

Gambar 1. Diagram SEM-PLS *Algorithm*



Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Convergent Validity

Pengujian ini berfungsi mengetahui validitas suatu konstruk dari *loading factor* yang dimiliki variabel laten terhadap indikatornya. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Chin (1998), untuk nilai *loading factor* diantara 0,50 – 0,60 tetap memenuhi syarat dan dianggap cukup valid. Sebaliknya apabila *loading factor* < 0,50 dikatakan tidak valid, maka diperlukan untuk menghapus indikator tersebut.

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

	X1	Y	X2	X3	Hasil Uji
KE1	0.592				Valid
KE10	0.584				Valid
KE11	0.633				Valid
KE12	0.629				Valid
KE13	0.704				Valid
KE14	0.744				Valid
KE15	0.707				Valid
KE2	0.5				Valid
KE3	0.613				Valid
KE4	0.671				Valid
KE5	0.667				Valid
KE6	0.713				Valid
KE7	0.54				Valid
KE8	0.4				Tidak Valid
KE9	0.566				Valid
KK1	0.582				Valid
KK10	0.656				Valid
KK11	0.649				Valid
KK12	0.69				Valid
KK2	0.698				Valid
KK3	0.703				Valid
KK4	0.647				Valid
KK5	0.752				Valid
KK6	0.759				Valid
KK7	0.605				Valid
KK8	0.777				Valid
KK9	0.686				Valid
KO1	0.602				Valid
KO10	0.729				Valid
KO2	0.618				Valid
KO3	0.485				Tidak Valid
KO4	0.688				Valid
KO5	0.75				Valid
KO6	0.761				Valid
KO7	0.772				Valid
KO8	0.746				Valid
KO9	0.692				Valid
SS1			0.689		Valid
SS10			0.745		Valid
SS2			0.734		Valid
SS3			0.681		Valid
SS4			0.761		Valid
SS5			0.667		Valid
SS6			0.624		Valid
SS7			0.803		Valid
SS8			0.776		Valid
SS9			0.686		Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Pada Tabel 1. dapat dilihat hasil output dari *outer loading* terdapat beberapa item dengan *loading factor* < 0,50 yaitu KE8 dan KO3 yang artinya item tersebut tidak valid, maka dilakukan penghapusan item tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari setiap variabel adalah valid.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* bertujuan mengetahui ketepatan dan keakuratan variabel yang digunakan dalam penelitian dan menilai hubungan konstruk pada setiap variabel.

Tabel 2. *Cross Loading*

	KE	KK	KO	SS
KE11	0.691	0.455	0.323	0.417
KE12	0.683	0.422	0.277	0.337
KE13	0.778	0.638	0.504	0.494
KE14	0.751	0.412	0.423	0.254
KE15	0.741	0.416	0.455	0.452
KE5	0.659	0.403	0.288	0.225
KE6	0.722	0.437	0.407	0.314
KK10	0.41	0.685	0.405	0.441
KK11	0.466	0.738	0.5	0.475
KK12	0.489	0.806	0.527	0.571
KK2	0.459	0.701	0.465	0.487
KK4	0.493	0.628	0.538	0.495
KK8	0.486	0.777	0.604	0.587
KO1	0.427	0.46	0.595	0.411
KO10	0.496	0.591	0.741	0.488
KO2	0.265	0.383	0.605	0.334
KO4	0.251	0.423	0.677	0.426
KO5	0.345	0.424	0.749	0.492
KO6	0.376	0.517	0.764	0.563
KO7	0.409	0.513	0.763	0.556
KO8	0.357	0.537	0.75	0.467
KO9	0.456	0.587	0.72	0.464
SS10	0.4	0.639	0.544	0.763
SS3	0.501	0.51	0.433	0.702
SS4	0.368	0.521	0.504	0.797
SS5	0.429	0.524	0.57	0.727
SS6	0.211	0.355	0.449	0.634
SS9	0.257	0.478	0.375	0.727

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Pada hasil *cross loading* tersebut, menggambarkan bahwa indikator dari seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini sudah dikatakan valid. Hal ini ditentukan dari nilai *loading factor* variabel itu sendiri lebih tinggi daripada variabel lainnya.

Tabel 3. *Fornell-Larcker Criterion*

	KE	KK	KO	SS
Kecerdasan Emosional	0.719			
Kepuasan Kerja	0.648	0.725		
Komitmen Organisasi	0.541	0.706	0.710	
Social Support	0.508	0.708	0.663	0.727

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Melalui tabel 3. dilihat bahwasanya nilai \sqrt{AVE} di tiap variabel sudah lebih tinggi daripada

nilai korelasi antar variabel dengan variabel lainnya. Hal ini berarti *discriminant validity* dianggap baik.

Tabel 4. *Heterotrait-monotrait Ratio*

	KE	KK	KO	SS
Kecerdasan Emosional				
Kepuasan Kerja	0.759			
Komitmen Organisasi	0.606	0.815		
Social Support	0.581	0.841	0.773	

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa semua nilai *HTMT* > 0,90 dapat dinyatakan semua variabel sudah valid secara validitas *HTMT*.

Construct Reliability

Setiap variabel yang diteliti akan diukur dan dapat dianggap handal/reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* > 0,70 (Ghozali, 2021).

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional	0.845
Kepuasan Kerja	0.818
Komitmen Organisasi	0.876
Social Support	0.822

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Pada Tabel 5. dibuktikan bahwasanya nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh sudah lebih tinggi dari 0,70 artinya setiap variabel yang dipergunakan sudah reliabel (handal) pada setiap konstruksya. Nilai *cronbach's alpha* tertinggi terdapat pada variabel *Komitmen Organisasi*.

Tabel 6. *Composite Reliability*

	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
KE	0.858	0.882
KK	0.822	0.869
KO	0.882	0.901
SS	0.833	0.87

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Pada Tabel 6. seluruh nilai *composite reliability* sudah memenuhi syarat atau kriteria dan variabel penelitian ini dapat dikatakan sudah reliabel.

Tabel 7. *AVE*

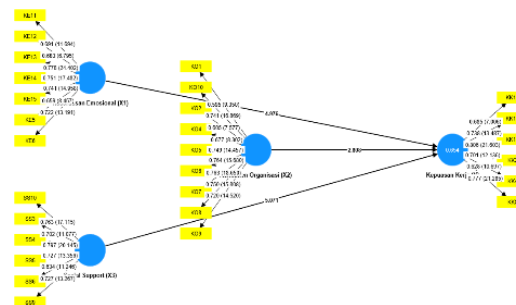
	AVE)
Kecerdasan Emosional	0.517
Kepuasan Kerja	0.526
Komitmen Organisasi	0.504
Social Support	0.528

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Melalui Tabel 7. membuktikan bahwa setiap variabel sudah memenuhi kriteria nilai *AVE* yang telah ditetapkan (>0,50) berarti seluruh konstruk sudah memiliki nilai baik dan valid.

ANALISIS INNER MODEL

Gambar 2. *Inner Model*



Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

KOEFISIEN DETERMINASI (R-Square)

Pengujian kali ini digunakan dalam maksud memprediksi seberapa besar kontribusi variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Untuk Nilai *R-Square* 0.75, 0.50, dan 0,25 diinterpretasikan model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2021).

Tabel 8. *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.662	0.654

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut bahwa nilai *R-Square* yang terdapat di penelitian ini sebesar 0,662 dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,654 setara 65,4%. Dengan begitu, membuktikan besarnya pengaruh *Kecerdasan Emosional*, *Komitmen Organisasi*, dan *Social Support* terhadap *Kepuasan Kerja* sebesar 65,4%

(pengaruh moderat). Dan sisanya yaitu sebesar 34,6% bisa dipengaruhi dengan faktor lainnya di luar dari model penelitian ini.

EFFECT SIZE (f^2)

Teori yang dikemukakan oleh Chin (1998) jika nilai f^2 0,02 dapat dikatakan memiliki pengaruh kecil, jika 0,15 menengah dan 0,35 besar.

Tabel 9. Effect Size (f^2)

	KE	KK	KO	SS
Kecerdasan Emosional		0.180		
Kepuasan Kerja				
Komitmen Organisasi		0.145		
Social Support		0.190		

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Maka, berdasarkan hasil output f^2 dapat diketahui: (1) Pada variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai f^2 0,180, berpengaruh menengah. (2) Pada variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai f^2 0,145, berpengaruh kecil. (3) Pada variabel Social Support terhadap variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai f^2 0,190, berpengaruh menengah.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk mendapatkan arah hubungan dan signifikansi variabel independent terhadap variabel dependennya dengan memeriksa *path coefficients*. Uji hipotesis dianggap diterima bila nilai *t-statistic* > 1,96 dan dengan probabilitas 0,05 (5%) atau *p-value* < 0,05.

Tabel 10. Uji *Boostrapping*

	Original Sample	T Statistics	P values
(X1) → (Y)	0.302	4.976	0.000
(X2) → (Y)	0.312	2.808	0.005
(X3) → (Y)	0.348	5.071	0.000

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2023)

Memperlihatkan bahwa uji hipotesis dari *p-values* berwarna hijau yang menandakan terdapat pengaruh positif. Melalui Uji hipotesis tersebut peneliti menyimpulkan sebagai berikut.

H₁ : kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan nilai *t-statistic* 4,976 > *t-tabel* 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,05. Dinyatakan H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂ : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan nilai *t-statistic* 2,808 > *t-tabel* 1,96 dan nilai *p-values* 0,005 < 0,05. Dinyatakan H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃ : *social support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan nilai *t-statistic* 5,071 > *t-tabel* 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,05. Dinyatakan H₃ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

GOODNESS OF FIT

GOF dapat dipergunakan dalam mengetahui sejauh mana model yang dihipotesiskan cocok/sesuai dengan sampel datanya. Adapun rumus untuk menghitung *GOF* Index sebagai berikut :

$$GOF = \sqrt{(rata - rata AVE \times R^2)}$$

$$GOF = \sqrt{(rata - rata AVE \times R^2)}$$

$$GOF = \sqrt{(0,519 \times 0,662)}$$

$$GOF = 0,586$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka disimpulkan nilai *GOF* penelitian ini lebih besar dari 0,37 yang masuk dalam kategori tinggi. Artinya, bahwa model yang telah dihipotesiskan cocok/sesuai “fit” dengan sampel datanya.

PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Untuk menentukan persamaan bisa dilihat berdasar pada *original sample* yang tersedia pada Tabel 10. Adapun persamaan penelitian ini adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,302 X_1 + 0,312 X_2 + 0,348 X_3$$

Berdasarkan persamaan yang didapat, maka disimpulkan :

1. Nilai koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,302. Dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kecerdasan emosional, berarti

variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,302. Tanda positif berarti pengaruh yang searah. Semakin besar tingkat Kecerdasan Emosional, maka Kepuasan Kerja semakin meningkat.

2. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,312. Dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel komitmen organisasi, berarti variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,312. Tanda positif berarti pengaruh yang searah. Semakin besar Komitmen Organisasi, maka Kepuasan Kerja semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi Social Support (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,348. Dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel social support, berarti variabel kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,348. Tanda positif berarti pengaruh yang searah. Semakin besar tersedianya *Social Support*, maka Kepuasan Kerja semakin meningkat.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Dan berdasarkan pengujian hasil dari uji *t-statistik* yang telah dilakukan dengan menghasilkan nilai *t-statistic* $4,976 > t\text{-tabel } 1,96$ dan nilai signifikansi *p-values* $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Suryani, 2023), (Hartini et al., 2022) (Salihi et al., 2023) dimana dalam hasil penelitiannya mengungkapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Dengan hal ini, kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan *Plant 7-8* di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dan berdasarkan hasil dari uji *t-statistic* yang telah dilakukan dengan menghasilkan nilai *t-*

statistic $2,808 > t\text{-tabel } 1,96$ dan nilai signifikansi *p-values* $0,005 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak sehingga didapatkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Suryani, 2023), (Guruh et al., 2022), (Loan, 2020) dan (Kibaroglu et al., 2022) dimana dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, bagi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor khususnya *Plant 7-8* sangat penting untuk meningkatkan komitmen organisasional di dalam diri karyawan agar karyawan berkecenderungan untuk memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan ini akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga mampu menghadirkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Pengaruh *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja

Dan berdasarkan hasil dari uji *t-statistic* yang telah dilakukan dengan menghasilkan nilai *t-statistic* $5,071 > t\text{-tabel } 1,96$ dan nilai signifikansi *p-values* $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sulaiman & Mawati, 2019), (Sulaimiah et al., 2020), (Sorigin & Bastian, 2022), dan (Liu, 2018) dimana dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa *social support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan ini, adanya *social support* yang didapatkan karyawan *Plant 7-8* di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor akan membantu karyawan tersebut untuk mengatasi permasalahan pribadi maupun pekerjaan sehingga berimbas secara langsung pada peningkatan kepuasan karyawan itu sendiri. Dan dengan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka diharapkan adanya peningkatan semangat kerja yang diiringi dengan peningkatan kinerja maupun produktivitas karyawan tersebut.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian serta pembahasan yang dipaparkan pada sebelumnya, dapat diperoleh beberapa kesimpulan, yakni sebagai berikut.

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai *t-statistic* 4,976 > *t-tabel* 1,96 dan nilai signifikansi *p-values* 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bogor.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai *t-statistic* 2,808 > *t-tabel* 1,96 dan nilai signifikansi *p-values* 0,005 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bogor.
3. Pengaruh *social support* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai *t-statistic* 5,071 > *t-tabel* 1,96 dan nilai signifikansi *p-values* 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bogor.

REFERENSI

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Alismail, Dr. S. S., Cavaliere, L. P. L., Srinivasan, Dr. K., Chauhan, Dr. S., Muda, I., & Gangodkar, Dr. D. (2022). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Case of Educational Sector. *Webology*, 19(1), 5236–5258. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19352>
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Boyatzis, R. E. (2011). *Managerial and Leadership competencies: A Behavioral Approach to Emotional, Social and Cognitive Intelligence*. SAGE Publications, 15(2), 91-100.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Goleman, D. (2006). *EMOTIONAL INTELLIGENCE The 10th Anniversary Edition*. New York: Bantam Books.
- Guruh, M., Sabina, F., & Rajak, M. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. *Jrnal Arastirma*, 2(2), 303–310.
- Hariyanti, S., & Laily, N. (2020). Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja pada Guru Kelompok Bermain (KB). *Psikosains*, 15(1), 64–75.
- Hartini, H., Normiyati, & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 13(02), 150–164. <https://doi.org/10.32832/jm-uiika>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Kibaroglu, G. G., Güner, B., & Nejat Basım, H. (n.d.). The Role of Job Engagement and Organizational-Based Self Esteem In The Effect Of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study on Industrial Enterprises Organization-Based Self-Esteem View project The moderation effect of self-esteem and social role identity on the impact of organizational prestige on organizational identification View project. <https://www.researchgate.net/publication/363506062>
- Liu, D. (2018). Mediating Effect of Social Support between the Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Chinese Employees. *Current*

- Psychology, 37(3), 366–372.
<https://doi.org/10.1007/s12144-016-9520-5>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* 12th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Nufraditama, Y., Sari, P. O., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4.
- Pratama, R., Ratnawati, V., & Nasrizal. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak dengan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi. *Pekbis Jurnal*, 12(2), 130–141.
- Rahim, D. A. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2).
- Salihi, Syafnur, M., & Armansyah. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10), 3873–3878.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
<https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th edition). New Jersey: Jhon Willey & Sons.
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarani Indonesia.
- Sorigin, & Bastian, A. (2022). The Effect of Social Support on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior as Meditation. *Sains Organisasi*, 1(2), 29–42.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, E., & Mawati, A. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 257.
- Sulaimiah, Supyateno, D., Serif, S., & Abidin, Z. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Se-Kecamatan Ampean. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 125–134.
- Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Wanita Pekerja Profesional Di Wliayah Jakarta. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 188–198.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.