P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kementerian Pariwisata Republik Indonesia

1 **Cahaya Ratu Mentari**, 2 **Herminda**, 3 **Rahayu Endang Suryani,** 4 **Estu Mahanani**, 1234 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

Email:
cahaya.221290009@upi-yai.ac.id, herminda@upi-yai.id, rahayu.endang@upi-yai.ac.id, estu.mahanani@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode data yang dikumpulkan melalui kuesioner serta analisis data menggunakan SmartPLS 4.0. Populasi dari penelitian ini sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan pra-survey 30 responden, sehingga diperoleh sampel sebanyak 70. Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sampel asli 0,395, P-Value sebesar 0,000 (<0,05) dan nilai T-Statistic sebesar 4.315 > 1.96, variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sampel asli –0,094, P-Value sebesar 0,422 (>0,05) dan nilai T-Statistic sebesar 0,803 < 1.96, variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sampel asli –0,342, P-Value sebesar 0,002 (<0,05) dan nilai T-Statistic sebesar 3.029 > 1.96.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study used descriptive methods and data collection through questionnaires and data analysis using SmartPLS 4.0. The population of this study was 100 employees using a pre-survey of 30 respondents, resulting in a sample of 70. The results of the T-test study showed that the leadership style variable had a positive and significant effect on employee job satisfaction with an original sample value of 0.395, a P-Value of 0.000 (<0.05) and a T-Statistic value of 4.315> 1.96, the emotional intelligence variable had a negative and insignificant effect on employee job satisfaction with an original sample value of -0.094, a P-Value of 0.422 (>0.05) and a T-Statistic value of 0.803 <1.96, the work stress variable had a negative and significant effect on employee job satisfaction with an original sample value of -0.342, a P-Value of 0.002 (<0.05) and a T-Statistic value of 3.029> 1.96.

Keywords: Leadership Style, Emotional Intelligence, and Stress on Job, Employees Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi masih banyak tingkat persaingan yang sangat tinggi, khususnya terkait kinerja kerja karyawan Kementerian Pariwisata RI, sehingga karyawan harus bekerja keras dan belajar agar bisa berkembang. Menurut Londok, Areros, dan Asaloei (2019) perusahaan harus mengerti bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, kualitas sumber daya manusia juga harus terus ditingkatkan serta diarahkan agar mencapai tujuan dari perusahaan (Yunita & Yansyah, 2024). Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan sumber daya manusia di perusahaan yang dijalankan melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan karir, serta kompensasi, dan kesehatan kerja (Purnomo et al., 2021). Lalu dipertegas oleh penjelasan dari Karim (2019), kualitas SDM perusahaan penting agar bisa mencapai tujuan perusahaan, sehingga setiap perusahan harus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya (Gustiana et al., 2022).

Oleh karena itu menurut Ardianti et al, (2018) keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya karena dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang bisa menciptakan kepuasan karyawan (Aulia et al., 2022). Dipertegas dengan pernyataan dari Handoko (2013), perusahaan harus memperhatikan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

kegiatan, pendidikan, serta memberikan pelatihan untuk karyawan agar meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja para karyawannya (Gustiana et al., 2022). Perusahaan wajib memberikan rasa puas kepada karyawannya agar karyawan selalu semangat pada saat bekerja. Berdasarkan masalah yang dirasakan oleh karyawan Kementerian Pariwisata RI adalah karyawan merasa tidak puas karena tidak mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, perusahaan yang tidak adil dalam mempromosikan karyawannya, serta kondisi dari tempat kerja yang kurang mendukung para karyawan. Jika permasalahan tersebut tidak diselesaikan dengan baik dan perusahan masih tidak bisa menjamin kepuasan para karyawan, akibatnya karyawan akan tidak semangat untuk kerja serta bisa memilih untuk keluar dari perusahaan.

Selain permasalahan pada kepuasan kerja, beberapa karyawan Kementerian Pariwisata RI juga masih merasakan kurang puas terhadap gaya pemimpinnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh pemimpin yang menyampaikan informasi kurang baik, tidak sesuai dalam pemberian tugas, serta belum optimal dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat. Jika permasalahan tersebut tidak diatasi secara baik dan cepat, maka kepuasan serta kinerja karyawan akan menurun sehingga membuat produktivitas perusahaan menurun. Dari pengertian tersebut, maka dapat kita pahami Menurut Tjiptono, (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Herminda et al., 2025). Dalam pengertian tersebut bahwa pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawan dengan cara memberikan motivasi dan membuat kegiatan – kegiatan positif agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional juga menjadi pengaruh dari kepuasan kerja karyawan Kementerian Pariwisata RI. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dari seseorang yang bisa mengelola dan memahami emosinya, sehingga bisa menimbulkan hal – hal positif seperti berbicara dengan tenang ketika ada konflik di perusahaan. Karyawan Kementerian Pariwisata RI mempunyai permasalahan pada kecerdasan emosional, hal tersebut dipengaruhi oleh karyawan yang merasa dirinya tidak bisa mengelola emosi, tidak bisa tenang ketika ada tekanan dalam pekerjaan, tidak bisa memahami perasaan orang lain,dan tidak bisa melihat masalah dari sudut pandang orang lain. Hal – hal tersebut membuat kecerdasan emosional karyawan tidak stabil sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang yang bisa memantau, mengendalikan perasaan diri sendiri maupun orang lain, dan dengan mengetahui perasaan tersebut bisa menciptakan pikiran serta tindakan yang positif (Komang et al., 2023)

Selain itu, stres kerja juuga menjadi permasalahan pada beberapa karyawan Kementerian Pariwisata RI. Hal tersebut dipengaruhi karena karyawan merasa lelah ketika bekerja dan pengembangan karier di perusahaan belum jelas. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi secara cepat, maka akan menyebabkan menurunya kepuasan kerja karyawan, meningkatnya kejenuhan, serta kepercayaan karyawan akan menurun. Di dalam Buku Perilaku Organisasi, Organizational Behavior 16th Edition yang ditulis oleh (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2019) menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dimana seseorang berada di dalam tuntutan yang terkait dengan dirinya. Dipertegas dengan pengertian dari Robbins (2006;793) di dalam Buku Perilaku Organiasasi Di Era Revolusi Industri 4.0 (2020), juga ikut mengemukakan stres merupakan seseorang yang menghadapi kendala atau tuntutan diinginkan dan hasilnya yang tidak pasti (Wahjono & Marina, 2020).

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan secara umum stres kerja adalah kondisi ketegangan atau tekanan seseorang akibat tuntutan kerjaan yang tidak seimbang dengan keahliannya, sehingga mempengaruhi emosi, pola pikir, dan perilaku dalam pekerjaan.

2. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Lumentut dan Dotung (2018), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif dalam pekerjaan. Cara

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menerapkan kedisiplinan, memberikan motivasi untuk karyawan, serta membuat lingkungan kerja menjadi tempat yang nyaman dan aman (Aulia et al., 2022). Dipertegas oleh pengertian dari Yani et al. (2016) kepuasan karyawan merupakan hasil dari nilai karyawan tentang bagaimana seseorang memberikan pekerjaan dengan baik, sehingga karyawan merasa bahwa hasil dari kinerjanya penting (Kirono & Anwar, 2024). Menurut Robbins dan Judge (2008), karyawan yang merasa puas akan mengakibatkan pembicaraan yang positif tentang perusahaan sehingga membuat individu lain merasa positif dalam melakukan pekerjaannya (Karya Bakti et al., 2023).

Dalam penelitian ini dimensi dan indikator mengacu pada teori dari Robbins dan Judge (2015), yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (Work it Self)
   Mempunyai dua indikator, yaitu karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang dan lingkungan kerja yang positif dan tidak toxic serta mendukung karyawan.
b. Gaji (Pay)
   Mempunyai dua indikator, yaitu kesesuaian gaji karyawan dengan pekerjaan mereka dan gaji adil sesuai standar perusahaan.
c. Promosi (Promotion)
   Mempunyai dua indikator, yaitu kesempatan karyawan untuk dipromosikan dan adil dalam mempromosikan karyawan.
d. Supervisi
   Mempunyai dua indikator, yaitu hubungan dan komunikasi dengan atasan dan dukungan atasan kepada karyawan.
e. Work Group
   Mempunyai dua indikator, yaitu kerja sama antar rekan karyawan dan hubungan kerja karyawan yang baik dan saling mendukung

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2003) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi karyawan melalui pikiran, perasaan, sikap, serta perilaku (Fitra M et al., 2025). Dipertegas oleh pengertian dari Hasibuan (2002), gaya kepemimpinan adalah cara dari pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar bisa diajak kerja sama dan produktif (Fitra M et al., 2025). Selanjutnya, dijelaskan oleh Luthans (2013:169) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan secara keseluruhan yang dilakukan oleh pemimpin yang ditujukkan untuk karyawannya (Putri Ayuningsih & Tamara Fahira, 2024). Selain itu, menurut Tjiptono, (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Herminda et al., 2025)

Dalam penelitian ini dimensi dan indikator mengacu pada teori dari Sugiyono (2006;458), yaitu:

a. Integrasi (Integration)
   Mempunyai dua indikator, yaitu kekompakan kerja antar karyawan dan kemampuan pemimpin untuk bisa menjaga keharmonisan dalam karyawan.
b. Komunikasi (Communication)
   Mempunyai dua indikator, yaitu pemimpin menyampaikan informasi yang dengan jelas dan pemimpin yang terbuka dengan pendapat karyawan.
c. Penekanan pada Produktivitas (Product Emphasis)
   Mempunyai dua indikator, yaitu pemimpin memberikan target kerja kepada karyawan dan dorongan pemimpin untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan
d. Identifikasi dengan Kelompok (Fronternization)
   Mempunyai dua indikator, yaitu kedekatan pemimpin dengan bawahan dan kepedulian pemimpin dengan bawahan.
e. Pengorganisasian (Organization)
   Mempunyai dua indikator, yaitu kejelasan pemimpin membagi pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan karyawan.
f. Evaluasi (Evaluation)
   Memmpunyai dua indikator, yaitu pemimpin melakukan penilaian untuk hasil kerja karyawan dan pemimpin memberikan penghargaan atau sanksi secara adil
g. Inisiasi (Initiation)

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Mempunyai dua indikator, yaitu pemimpin mendorong untuk inovasi kerja dan pemimpin mampu melakukan perubahaan di dalam perusahaan

h. Dominasi (Domination)
Mempunyai dua indikator, yaitu tingkat keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan dan sikap pemimpin dalam menerima atau menolak keputusan dari karyawan.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2019:512) di dalam kutipan jurnal (Made et al., 2025), kecerdasan emosi mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengenali diri sendiri dan orang lain (Made et al., 2025). Selain itu Goleman (2018) juga ikut mempertegas bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengelola emosi dari diri sendiri maupun orang lain, serta memanfaatkan emosi tersebut untuk mengatasi cara berpikir dan tindakan. (Komang et al., 2023). Ahli bernama (Patton 2002:11) juga ikut menjelaskan kecerdasan emosional merupakan cara individu mengenali serta bisa mengelola perasaan untuk meraih tujuan, mempunyai hubungan yang baik, dan mendukung keberhasilan perusahaan. (Nggiri & Sedyastuti, 2024). Yang terakhir, menurut ahli Robbins & Judge, (2017) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk menilai perasaan dalam diri maupun orang lain, serta memahami arti dari emosi yang mereka rasakan. (Kirono & Anwar, 2024).

Dalam penelitian ini dimensi dan indikator mengacu pada teori dari Daniel Goleman (2019), yaitu:

a. Kesadaran Diri
Mempunyai dua indikator. yaitu mengetahui emosi yang dirasakan dan mempunyai kepercayaan diri.
b. Pengaturan Diri
Mempunyai dua indikator, yaitu mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan bersikap tenang disaat menghadapi tekanan.
c. Motivasi
Mempunyai dua indikator, yaitu memiliki dorongan agar mencapai tujuan dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tekanan dan hambatan.
d. Empati
Mempunyai dua indikator, yaitu memahami perasaan orang lain dan bisa melihat sudut pandang orang lain
e. Keterampilan Sosial
Mempunyai dua indikator, yaitu melakukan komunikasi dengan baik dan jelas serta bisa bekerja sama dengan tim.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan di perusahaan. Di dalam Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh (Segoro & Waseso, 2018) menjelaskan bahwa stres merupakan reaksi akibat adanya tekanan mental yang tidak mampu diselesaikan sehingga melibatkan adanya kesehatan yang tidak stabil. Dalam (Manajemen et al., 2023) Handoko (2011: 200) menjelaskan bahwa stres merupakan keadaan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang (Manajemen et al., 2023). Dilanjutkan dengan pengertian menurut Rinawati (2019:107) di kutip pada jurnal (Putri Ayuningsih & Tamara Fahira, n.d.). Stres kerja merupakan suatu proses yang berdampak kepada karyawan yang kemudian akan memberikan respons positif dan negative.

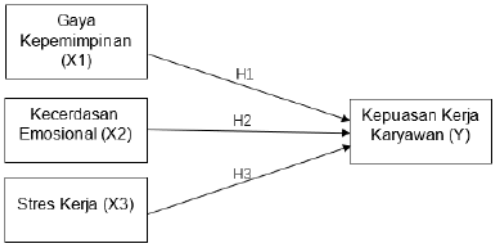
Dalam penelitian ini dimensi dan indikator mengacu pada teori dari Mangkunegara, (2017), yaitu:

a. Kondisi Kerja
Mempunyai tiga indikator, yaitu beban kerja berlebihan, lingkungan kerja kurang nyaman, dan tingkat kelelahan yang tinggi.
b. Konflik Peran
Mempunyai dua indikator, yaitu ketidakjelasan tugas dan peran yang tidak sesuai.
c. Pengembangan Karier
Mempunyai dua indikator, yaitu ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan tidak ada kesempatan untuk naik jabatan.

KERANGKA PEMIKIRAN

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Gambar 1, Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah oleh peneliti berdasarkan teori dan penelitian terdahulu.

HIPOTESIS

Berdasarkan deskripsi dan kerangka pemikiran di atas maka di dapatkan hipotesis, yaitu:

H1: Terdapat Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2: Terdapat Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H3: Terdapat Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. METODOLOGI

Sugiyono (2012), menyatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang mempunyai tujuan dan manfaat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kementerian Pariwisata Republik Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden dengan menggunakan skala Likert. (Waruwu et al., 2025).

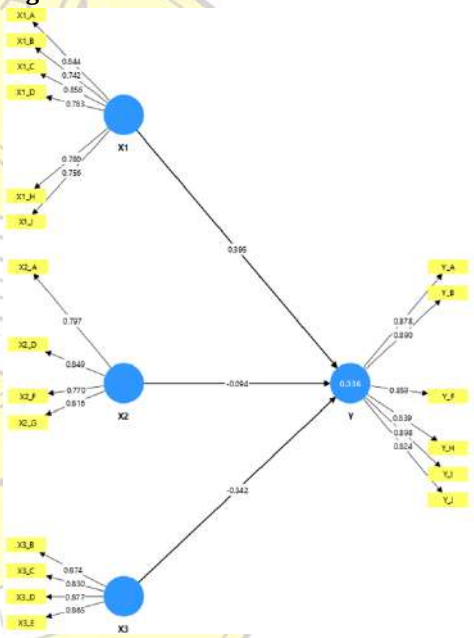
Penelitian ini menggunakan data subyek. Menurut Sugiyono (2019:397-399), subjek penelitian merupakan pihak yang memiliki hubungan fokus penelitian baik dengan informan atau narasumber, agar bisa mendapatkan data yang diperlukan. Subjek tersebut sekaligus menjadi bagian dari sampel penelitian (Nasution et al., 2023).

Penelitian ini data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan Kementerian Pariwisata RI. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka berupa buku, jurnal, penelitian terdahulu, serta sumber relevan lainnya. Metode pengolahan pada teknik data analisa ini menggunakan analisa statistik deksriptif dan statistik inferensial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 2, Diagram SEM-PLS

Pengukuran Outer Model



Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

1) Uji Convergen Validity

Tabel 1 Convergen Validity

	Gaya Kepemimpinan	Kecerdasan Emosional	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Keterangan
X1_A	0.844				VALID
X1_B	0.742				VALID
X1_C	0.856				VALID
X1_D	0.783				VALID
X1_H	0.780				VALID
X1_I	0.756				VALID
X2_A		0.797			VALID
X2_D		0.849			VALID
X2_F		0.770			VALID
X2_G		0.816			VALID
X3_B			0.874		VALID
X3_C			0.830		VALID
X3_D			0.877		VALID
X3_E			0.865		VALID
Y_A				0.878	VALID
Y_B				0.890	VALID
Y_F				0.859	VALID
Y_H				0.839	VALID
Y_I				0.898	VALID
Y_J				0.824	VALID

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

Hair et al. (2017) menyatakan bahwa validitas konvergen merupakan tingkat indikator yang positif dalam suatu konstruk yang sama. Dalam pengujiannya, outer loading dengan nilai di atas 0,70 menandakan bahwa indikator mempunyai kolerasi yang baik. Selain itu, jika nilai Avarage Variance Extracted (AVE) dengan ketentuan di atas 0,50 maka variable konstruk mempunyai kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikatornya (Doho et al., 2023).

Sesuai dengan tabel convergen validity di atas peneliti simpulkan bahwa semua indikator dari outer loadings > 0,7 sehingga berdasarkan validitas, 20 indikator telah valid secara validitas butir.

2) Discriminant Validity

Menurut Hair et al. (2017) menyatakan validasi discriminant merupakan perbedaan antara konstruk dalam suatu model, yang mempunyai konstruk dengan keunikan tersendiri secara empiris. Penilaiannya ditentukan dengan melihat nilai cross loading dengan ketentuan setiap indikator memiliki nilai lebih dari 0,70 (Sukatin, 2023).

a) Cross Loading

Tabel 2 Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan	Kecerdasan Emosional	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
X1_A	0.844	0.405	-0.312	0.441
X1_B	0.742	0.229	-0.270	0.417
X1_C	0.856	0.355	-0.224	0.359
X1_D	0.783	0.306	-0.336	0.332
X1_H	0.780	0.352	-0.327	0.413
X1_I	0.756	0.372	-0.357	0.323
X2_A	0.322	0.797	-0.209	0.115
X2_D	0.454	0.849	-0.316	0.150
X2_F	0.397	0.770	-0.144	0.079
X2_G	0.242	0.816	-0.231	0.172
X3_B	-0.271	-0.283	0.874	-0.347
X3_C	-0.330	-0.365	0.830	-0.386
X3_D	-0.403	-0.265	0.877	-0.493
X3_E	-0.281	-0.266	0.865	-0.346
Y_A	0.366	0.205	-0.514	0.878
Y_B	0.486	0.149	-0.370	0.890
Y_F	0.481	0.169	-0.304	0.859
Y_H	0.419	0.163	-0.471	0.839
Y_I	0.375	0.076	-0.399	0.898
Y_J	0.393	0.113	-0.344	0.824

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

Pada hasil cross loading, seluruh indikator memenuhi kriteria validitas diskriminan dan mampu membedakan variabel yang diukur secara baik. Hal ini ditentukan dengan melihat cross loading setiap indikator memiliki nilai > 0,7.

b) Fornell Lacker

Tabel 3 Fornell Lacker

	Gaya Kepemimpinan	Kecerdasan Emosional	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	AVE
Gaya Kepemimpinan	0.794				0.631
Kecerdasan Emosional	0.424	0.808			0.654
Stres Kerja	-0.382	-0.284	0.862		0.742
Kepuasan Kerja	0.486	0.170	-0.466	0.865	0.748

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

Fornell Lacker biasanya digunakan untuk memastikan setiap variabel mempunyai perbedaan yang jelas atau tidak dengan variabel lainnya. Dalam tabel di atas dapa dilihat bahwa discriminant validity baik.

c) Heterotrait Monotrait Rasio (HTMT)

Tabel 4 HTMT

	Gaya Kepemimpinan	Kecerdasan Emosional	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Gaya Kepemimpinan				
Kecerdasan Emosional	0.509			
Stres Kerja	0.423	0.316		
Kepuasan Kerja	0.528	0.185	0.498	

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

Sesuai dengan tabel diatas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa nilai HTMT < 0,9 merupakan nilai yang valid dan semua konstruk telah valid pada discriminant validity serta sesuai dengan perhitungan dari HTMT.

3) Construct Reliability

Tabel 5 Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.883	0.888	0.911	0.631
X2	0.828	0.864	0.883	0.654
X3	0.885	0.905	0.920	0.742
Y	0.933	0.934	0.947	0.748

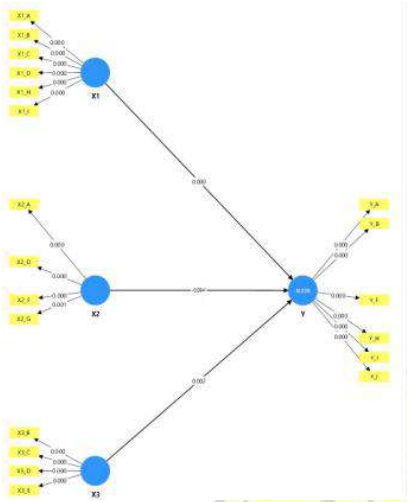
Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

Construct realibility digunakan untuk mengukur apakah jawaban dari responden konsisten dengan variabel penelitiannya. Jika nilai cronbach's alpha dan composite reliability > 0,7 maka dianggap reliabel.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Struktur Inner Model

Gambar 3. Inner Model



Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

1) R-Square

Tabel 6 R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.336	0.306

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

Dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dari kepuasan kerja adalah 0,336. Nilai dalam tabel menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan stres kerja pada karyawan Kementerian Pariwisata sebesar 33,6% dan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

2) F-Square

Tabel 7 F-Square

	Gaya Kepemimpinan	Kecerdasan Emosional	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Gaya Kepemimpinan				0.176
Kecerdasan Emosional				0.011
Stres Kerja				0.148
Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan tabel dari nilai f-square yang sudah diteliti, maka dapat diketahui bahwa:

- Nilai F-Square dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,176. Artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai efek pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja > 0,15.
- Nilai F-Square dari pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,011. Artinya variabel kecerdasan emosional mempunyai efek pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja < 0,15.
- Nilai F-Square dari pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,148. Artinya variabel stres kerja mempunyai efek pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja < 0,15.

3) Uji Hipotesis

Tabel 8 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Y	0.395	0.401	0.092	4.315	0.000
X2 -> Y	-0.094	-0.060	0.117	0.803	0.422
X3 -> Y	-0.342	-0.337	0.113	3.029	0.002

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan hasil dai uji hipotesis, berikut adalah penjelasannya:

- Nilai dari pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat nilai P-Values sebesar 0,000 (<0,05) dan nilai T-Statistic sebesar 4.315. Maka, H1 diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Nilai dari pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dapat dilihat nilai P-Values sebesar 0,422 (>0,05) dan nilai T-Statistic sebesar 0,803. Maka, H2 ditolak yaitu kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Nilai dari pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat nilai P-Values 0,002 (<0,05) dan nilai T-Statistic sebesar 3.029. Maka, H3 diterima yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4) Godness Of Fit

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Uji goodness of fit dilakukan untuk mengetahui apakan nilai dari model penelitian layak digunakan atau tidak. Untuk outer model dan inner model nilai dari 0,00 – 0,24 berpengaruh kecil, 0,25 – 0,37 berpengaruh sedang, dan 0,38 – 1 berpengaruh tinggi.

Dijelaskan oleh Ghozali, (2011) uji goodness of fit digunakan untuk mengetahui ketepatan model regresi sampel pada nilai aktual secara statistik (Novianto, n.d.).

= √Rata – rata AVE x rata R^2

=√0,693 x 0,336

= √0,232

= 0,483

Dapat dilihat dari nilai Goodness of Fit sebesar 0,483 maka nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, dan dapat peneliti simpulkan bahwa nilai yang diperoleh mendekati dengan nilai yang diharapkan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang sudah peneliti lakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kementerian Pariwisata RI, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kementerian Pariwisata RI. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 4.315 dengan signifikan sebesar 0,000 (<0,05). Sehingga dengan melihat hasil tersebut HO_1 dan Ha_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kementerian Pariwisata RI.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 0,803 dengan signifikan sebesar 0,422 (>0,05). Sehingga dengan melihat hasil tersebut HO_2 dan Ha_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahhwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kementerian Pariwisata RI.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 3.029 dengan signifikan sebesar 0,002 (<0,05). Sehingga dengan melihat hasil tersebut HO_3 dan Ha_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kementerian Pariwisata RI.

DAFTAR PUSTAKA

Aulia, T., Yusuf, T., Yuliani, T., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. *MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]*, *2*(2), 70–78. https://doi.org/10.36277/mreko.v2i2.274

Fitra M, Ningsih, Setya, Gistituati, & Nurhizrah. (2025). *MEMAHAMI TEORI DAN GAYA KEPEMIMPINAN*. *10*(2). https://doi.org/10.34125/jkps.v10i2.551

Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. *3*(6). https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6

Herminda, Desi Ampriani, & Darmin. (2025). *Pengukuran Model Struktural Kepuasan Kerja Karyawan PT Global Jet Express (J&T) Jakarta Barat*. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3

Karya Bakti, D., Saptiani, F., & Kompetitif Bisnis, J. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN*

ORGANISASI (PKO) (Studi Pada Karyawan PT Siger Jaya Sentosa) THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Study on Employees of PT Siger Jaya Senotosa). *1*.

Kirono, L. P., & Anwar, M. (2024). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada Bank Mandiri Regional VIII Surabaya. *Jurnal Manajerial*, *11*(03), 495. https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i03.8124

Komang, N., Sapitri, A., Putu, N., Astiti, Y., Nyoman, I., & Adhika, R. (2023). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SATRIA TRANS JAYA DENPASAR*. *4*.

Made, N., Ganetri, L., Sukadana, W., & Widnyana, W. (2025). PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO KANTOR GIANYAR BALI. *Jurnal Emas*, *6*, 2923–2936. https://doi.org/10.30388/emas.v6i12.13231

Nasution, F. M., Nasutio, H., & Harahap, A. M. (2023). Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Daniel Goleman (Analisis Buku Emotional Intelligence). *HKAM: Jurnal Hukum Islam Dan Humaiora*, *2*(3), 651–659.

Nggiri, M. M., & Sedyastuti, K. (2024). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA CUKAI TYPE MADYA CUKAI KOTA MALANG* (Vol. 3, Number 2).

Novianto, D. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT GALANG KREASI SEMPURNA Tri Yuniati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.

Purnomo, Y. J., Mm, S. E., Clma Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Putri Ayuningsih, A., & Tamara Fahira, K. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DUWA ATMIMUDA KUDUS*.

Sukatin. (2023). *Konsep Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.

Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *10*(1), 917–932. https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057

Yunita, H., & Yansyah, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, *4*(3), 892.