

# Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari Jakarta

Mohammad Raihan Sahputra<sup>1</sup>, Rahayu Endang<sup>2</sup>, Maya Syafriana<sup>3</sup>, Hamka Halkam<sup>4</sup>  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I

E-mail: <sup>1</sup>[mohammad.2114290010@upi-yai.ac.id](mailto:mohammad.2114290010@upi-yai.ac.id), <sup>2</sup>[rahayu.endang@upi-yai.ac.id](mailto:rahayu.endang@upi-yai.ac.id), <sup>3</sup>[maya.effendi@upi-yai.ac.id](mailto:maya.effendi@upi-yai.ac.id), <sup>4</sup>[hamka073@gmail.com](mailto:hamka073@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari Jakarta. Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik survei. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data menggunakan PLS (*Patrial Least Squares*) dengan program SmartPLS versi 4. Populasi penelitian sebesar 35 karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh maka diperoleh sampel sebesar 35 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompetensi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci** : Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of emotional intelligence, work competence, and work compensation on employee job satisfaction at PT. Jaya Makmur Eka Lestari Jakarta. The study used a descriptive quantitative method with a survey technique. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used PLS (Patriarchal Least Squares) with the SmartPLS version 4 program. The study population was 35 employees of PT. Jaya Makmur Eka Lestari Jakarta. The sampling technique used saturated sampling, so a sample of 35 respondents was obtained. The results of this study indicate that emotional intelligence does not have a positive effect on job satisfaction, work competence does not have a positive effect on job satisfaction, and work compensation has a positive effect on job satisfaction.*

**Keywords** : Emotional Intelligence, Work Competence, Work Compensation, Job Satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, perusahaan harus terus mengembangkan strategi yang tepat dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan. Salah satu aspek yang penting dan menjadi aset utama, yakni manajemen sumber daya manusia menjadi aset utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dan perusahaan harus memperhatikan hal itu. Seperti yang diungkapkan Yun Iswanto (2021) menyebut MSDM sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan

tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mencapai sasaran individu, perusahaan, dan Masyarakat.

Menurut hasibuan (2019) menjelaskan bahwa karyawan adalah seseorang yang menawarkan layanan, baik tenaga maupun pikiran dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Dengan menekankan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan,

karena tanpa adanya karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Dengan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka harus diperhatikan kepuasan kerja mereka. Menurut Rivai dan Ella Jauvani (2018: 170) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja. Sedangkan menurut Sunarta (2019), kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kebahagiaan individu, tetapi juga berhubungan dengan kesehatan mental dan produktivitas organisasi. Karyawan yang puas menunjukkan perilaku kerja positif dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan.

Perusahaan harus memberikan rasa puas terhadap karyawan dalam bekerja. Namun karyawan dari PT Jaya Makmur Eka Lestari tidak merasakan puas dalam bekerja. PT. Jaya Makmur Eka Lestari merupakan sebuah perusahaan distributor dan importir yang mendukung infrastruktur pembangunan dan industri.

PT Jaya Makmur Eka Lestari memiliki permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan. Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional adalah suatu istilah yang mencakup berbagai kemampuan dan keterampilan, yang memungkinkan seseorang memahami dan menangani situasi emosional baik dirinya sendiri maupun orang lain dengan tujuan pengembangan sosial dan pribadinya. (Demarchi, 2020). Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Virk (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menjadi peran yang penting dalam kepuasan kerja. Kecerdasan emosional karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari masih perlu untuk ditingkatkan karena karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari masih sering mengeluh dan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan pekerjaan yang monoton membuat karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari merasa bosan dengan pekerjaannya.

Selain kecerdasan emosional, kompetensi kerja juga menjadi aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi kerja adalah seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi menjadi fondasi utama dalam menentukan kualitas dan efektivitas kerja seseorang, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap performa perusahaan secara keseluruhan.

Keberhasilan yang didapat dari pegawai merupakan hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan. kompetensi sebagai karakteristik dari karyawan yang dapat dipertunjukkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. (Sumerdana & Heryanda, K, 2021)

Namun, kondisi yang terjadi di PT Jaya Makmur Eka Lestari menunjukkan bahwa kompetensi kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini tercermin dari rendahnya produktivitas kerja yang sebagian besar disebabkan oleh kurangnya penguasaan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Banyak karyawan merasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mengalami kesulitan dalam memahami instruksi kerja, serta cenderung mengalami tekanan emosional yang berujung pada ketidakpuasan kerja.

Selain faktor kecerdasan emosional dan kompetensi kerja, kompensasi kerja juga menjadi aspek yang berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Kawiana, I.G.P. (2020), kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada bentuk finansial seperti gaji pokok, bonus, dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti penghargaan, fasilitas kerja yang layak, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karier.

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menciptakan rasa dihargai, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan usaha dan tanggung

jawab yang diberikan, maka karyawan akan merasa tidak puas, kurang termotivasi, bahkan bisa menimbulkan rasa ketidakadilan dan ketidakpercayaan terhadap manajemen.

Di PT Jaya Makmur Eka Lestari, salah satu permasalahan yang muncul adalah minimnya insentif dan bentuk penghargaan lainnya, yang menyebabkan karyawan merasa bahwa kontribusi mereka kurang diakui. Hal ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja, semangat kerja yang tidak stabil, dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja yang rendah. Ketika karyawan merasa tidak mendapatkan apresiasi yang layak, mereka cenderung tidak memberikan performa terbaiknya dan berisiko tinggi mengalami penurunan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, terlihat bahwa terdapat sejumlah persoalan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kompetensi kerja, serta kompensasi kerja yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja terhadap perusahaan. Melalui temuan awal ini, peneliti terdorong untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut dapat saling berkontribusi dalam memperkuat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul: "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jaya Makmur Eka Lestari Jakarta".

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016, dikutip dalam Karimah Tauhid, 2025) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah pengakuan pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya utama organisasi yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dengan fungsi-fungsi yang memastikan tenaga kerja digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Pahira & Rinaldy (2023) menyatakan bahwa MSDM adalah disiplin ilmu dalam mengelola individu dalam organisasi agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM di era digital juga menuntut pengelolaan kompetensi teknologi

informasi dan otomasi SDM untuk menghadapi revolusi industry keempat.

Fungsi MSDM secara umum dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut Siagian (2019: 45), fungsi manajerial MSDM mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)  
Menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi.
2. Pengorganisasian (*organizing*)  
Menyusun struktur organisasi dan pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan kapasitas individu.
3. Pengarahan (*directing*)  
Memberikan motivasi, arahan, dan kepemimpinan yang efektif kepada karyawan.
4. Pengendalian (*controlling*)  
Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan SDM untuk menjamin kesesuaian antara kinerja dengan tujuan yang ditetapkan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan yang diterima, dan hubungan interpersonal memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan perilaku positif dan berkontribusi lebih baik pada organisasi.

Menurut Robbins (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Robbins (2003:103) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor, yakni faktor *mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions*, dan faktor *supportive colleagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work*

Memiliki dua indikator yakni, pekerjaan yang membuat berpikir kreatif dan analitis, berani mempelajari kemampuan yang baru.

## 2. *Euitable Rewards*

Memiliki dua indikator, yaitu feedback yang diberikan perusahaan yang sesuai pencapaian karyawan

## 3. *Supportive Working Conditions*

Memiliki dua indikator tingkat keamanan diperusahaan, dan fasilitas yang memadai diperusahaan.

## 4. *Supportive Colleagues*

Memiliki tiga indikator, yakni rekan kerja yang positif, kerja sama tim yang baik, dan komunikasi baik dengan atasan.

## Kecerdasan Emosional

Menurut Daniel Goleman (1996), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola kehidupan emosinya dengan cerdas, yaitu menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Menurut Ernilah, Toharudin dkk (2022) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengarahkan emosinya sendiri serta kemampuan untuk memahami dan merespons emosi orang lain secara tepat.

Menurut Goleman, terdapat lima komponen dalam kecerdasan emosional kesadaran diri atau *self awareness*.

### 1. Mengenali emosi diri (*Self Awareness*)

Memiliki tiga indikator, yakni kesadaran diri terhadap emosi, kepercayaan diri, dan evaluasi diri.

### 2. Pengendalian diri (*Self Control*)

Memiliki tiga indikator, yakni kendali diri, sifat yang dapat dipercaya, dan siap siaga dalam segala hal.

### 3. Keterampilan Sosial (*Social Skills*)

Memiliki empat indikator, yakni kemampuan berkomunikasi, kemampuan mempengaruhi, terdapat jiwa kepimpinan, dan mampu mengatasi masalah.

### 4. Empati (*Empathy*)

Memiliki tiga indikator, yakni mengerti terhadap orang lain, memiliki kepedulian

terhadap sekitar yang tinggi, dan peka terhadap segala situasi.

## 5. Motivasi diri (*Self Motivation*)

Memiliki tiga indikator, yakni dorongan untuk berprestasi, semangat yang tinggi, dan sifat optimisme.

## Kompetensi Kerja

Menurut Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi sehingga mampu memberikan peningkatan untuk hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Emron (2017) menjelaskan bahwa kompetensi ialah kemampuan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan mempunyai kelebihan yang didasarkan pada hal-hal yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Menurut Ruky (Tarigan & Setiawan, 2020:860), yakni:

### 1. Pengetahuan

- Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
- Kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

### 2. Keahlian atau keterampilan

- Memiliki keterampilan teknis sesuai dengan bidang pekerjaan.
- Kemampuan dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah.

### 3. Sikap

- Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan rekan kerja.
- Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

## Kompensasi Kerja

Menurut Kawiana,I.G.P. (2020) Kompensasi Kerja adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi mencakup bentuk finansial (gaji,bonus) dan non-finansial (penghargaan, fasilitas kerja). Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Simamora, H. (2015) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Ini mencakup gaji, upah, insentif, tunjangan Kesehatan, uang cuti, serta penghargaan

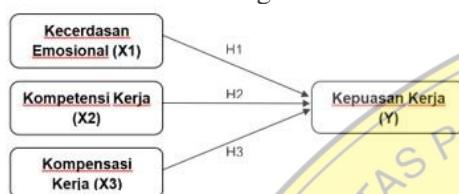
lainnya baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. (Bloom & Reenen, 2013)

Menurut Dessler (2017:222), jenis jenis dari kompensasi dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, dengan penjelasannya:

1. Kompensasi Finansial Langsung  
Memiliki 3 indikator, yakni gaji, bonus, dan insentif
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung  
Memiliki 2 indikator, yakni asuransi kesehatan dan cuti liburan

## KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Pada penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, penulis membuat hipotesa sebagai berikut:

H1 : Terdapat Pengaruh antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari

H2 : Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari

H3 : Terdapat Pengaruh antara Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari

## 3. METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa metode penelitian deskriptif kuantitatif ialah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap suatu objek yang diteliti melalui data atau sampel yang terlakupul sebagaimana mestinya, tanpa harus melakukan analisis dan membuat rangkuman yang berlaku secara umum. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang digunakan

oleh peneliti adalah karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari.

Sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer. Pengumpulan data di lakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Alat ukur atau *instrument* yang dipakai adalah skala *likert*, serta studi pustaka dan observasi. Pengujian variabel dan hipotesis dilakukan dengan menggunakan: (1) Uji *Outer Model* yaitu Uji *convergent validity*, Uji *discriminant validity* dan Uji *construct reliability*. (2) Uji *Inner Model* yaitu Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), *Effect Size* ( $F^2$ ), *Collinearity Statistics* (VIF), Uji Hipotesis (*Bootstrapping*), dan Relevansi Prediksi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2014).

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, menurut Sugiyono (2014) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini peneliti pilih karena terbatasnya jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk mendapatkan hasil yang representatif dan mengurangi generalisasi.

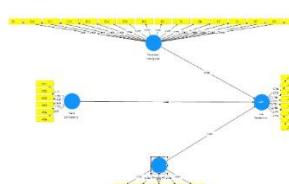
Dengan demikian, seluruh 35 karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari dijadikan responden dalam penelitian ini

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Outer Model

#### 1) Uji Convergent Validity

Gambar 2 Hasil Pengolahan Data



Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Dari 35 Indikator penelitian didapatkan 33 indikator valid dan 2 indikator yang tidak valid pada nilai outer loading < 0,7 sehingga dihapus dari model uji coba pertama.

Jika nilai penekanan luar indikator lebih dari 0,70, indikator dianggap valid dan memenuhi syarat validitas konvergen. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, yang ditunjukkan pada Outer Model diatas, menunjukkan bahwa nilai luar model, yang merupakan korelasi antara konstruk dan variabel, lebih dari 0,7. Oleh karena itu, hasil tes dapat dianggap valid

Validitas konvergen dari setiap variabel yang memiliki nilai yang dianggap memenuhi syarat di atas 0,50 dinilai dengan AVE. Hasil pengujian, yang disajikan dalam Tabel 9, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria validitas diskriminan masing-masing variabel telah dipenuhi dengan baik.

## 2) Uji Discriminant Validity

Tabel 1 Cross Loading

	Compensation	Emotional Intelligence	Job Satisfaction	Work Competence
C1	0.759	0.307	0.384	0.115
C2	0.771	0.338	0.277	0.309
C3	0.804	0.423	0.342	0.385
C4	0.803	0.399	0.417	0.222
C5	0.818	0.420	0.394	0.183
E11	0.483	0.840	0.381	0.599
E110	0.403	0.800	0.402	0.590
E111	0.415	0.888	0.335	0.580
E112	0.350	0.822	0.374	0.592
E113	0.337	0.807	0.254	0.658
E114	0.538	0.785	0.381	0.833
E115	0.382	0.803	0.384	0.670
E116	0.477	0.779	0.318	0.518
E12	0.385	0.762	0.241	0.537
E13	0.355	0.823	0.559	0.880
E14	0.300	0.777	0.428	0.703
E15	0.447	0.827	0.392	0.581
E16	0.123	0.803	0.488	0.694
E17	0.494	0.826	0.439	0.494
E18	0.405	0.821	0.472	0.571
E19	0.427	0.839	0.348	0.507
JS1	0.301	0.389	0.776	0.338
JS2	0.267	0.401	0.731	0.231
JS3	0.245	0.393	0.759	0.338
JS5	0.232	0.200	0.744	0.253
JS6	0.480	0.335	0.783	0.172
JS8	0.486	0.486	0.730	0.464
WC1	0.187	0.645	0.239	0.788
WC2	0.174	0.629	0.392	0.838
WC3	0.251	0.670	0.387	0.895
WC4	0.247	0.802	0.393	0.888
WC5	0.336	0.578	0.318	0.817
WC6	0.325	0.697	0.385	0.917

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Untuk menguji validitas diskriminasi, nilai cross-loading untuk setiap variabel harus lebih dari 0,7, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 9 di atas. Hal ini ditentukan outer loadingnya sudah > 0,7 maka berdasarkan validitas outer loading dinyatakan 33 indikator telah valid secara validitas butir

Tabel 2 Fornell-Lacker

	Compensation	Emotional Intelligence	Job Satisfaction	Work Competence
Compensation	0.791			
Emotional Intelligence	0.480	0.811		
Job Satisfaction	0.461	0.497	0.750	
Work Competence	0.295	0.740	0.415	0.857

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Berdasarkan tabel 2 Fornell-Larcker, seluruh konstruk telah memenuhi validitas diskriminan. Hal ini terlihat dari nilai akar AVE pada Compensation (0,791), Emotional Intelligence (0,811), Job Satisfaction (0,750), dan Work Competence (0,857) yang semuanya lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan valid secara diskriminan dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3 HTMT

	Compensation	Emotional Intelligence	Job Satisfaction	Work Competence
Compensation				
Emotional Intelligence	0.632			
Job Satisfaction	0.502	0.507		
Work Competence	0.343	0.780	0.438	

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Nilai total HTMT berada di bawah 0,90, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3 di atas. Artinya, persyaratan yang diperlukan untuk penilaian validitas diskriminasi telah dipenuhi.

## 3) Uji Construct Reliability

Tabel 4 Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rHo-A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Work Competence	0.852	0.858	0.893	0.626
Emotional Intelligence	0.965	0.972	0.969	0.658
Compensation	0.848	0.859	0.885	0.583
Job Satisfaction	0.928	0.939	0.943	0.734

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,70. Dari tabel 4, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Job Satisfaction adalah 0,848, untuk variabel

Emotional Intelligene adalah 0,965, untuk variabel Work Competence adalah 0,928, dan untuk variabel Compensation adalah 0,852. Karena semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70, maka pengujian ini dapat disimpulkan reliabel.

### b. Uji Inner Model

#### 1) R-Square

Tabel 5 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction	0.321	0.255

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R square untuk Job Satisfaction sebesar 0,321. Artinya, variabel variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja sebesar 32,1 %, nilai R square tersebut termasuk dalam kategori yang lemah.

#### 2) f-square

Tabel 6 f-square

	Compensation	Emotional Intelligence	Job Satisfaction	Work Competence
Compensation		0.101		
Emotional Intelligence			0.034	
Job Satisfaction				
Work Competence			0.014	

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (Compensation, Emotional Intelligence, dan Work Competence) memberikan pengaruh yang kecil terhadap variabel Job Satisfaction.

#### 3) Collinearity Statistics (VIF)

Tabel 7 VIF

	Job Satisfaction
Compensation	1.312
Emotional Intelligence	2.651
Work Competence	2.236

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Berdasarkan Tabel 7, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk Kompensasi, Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi Kerja berturut-turut adalah 1.312, 2.651, dan 2.236. Seluruh nilai VIF ini berada di bawah ambang batas 5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas, memastikan koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara valid.

#### 4) Uji Hipotesis

Tabel 8 Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDDEV)	T Statistic (T/STDEV)	P Value
Compensasi dan Job Satisfaction	0.300	0.340	0.159	1.888	0.030
Emotional Intelligence > Job Satisfaction	0.247	0.340	0.342	0.720	0.236
Work Competence > Job Satisfaction	0.144	0.072	0.415	0.348	0.364

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

#### .1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja:

Berdasarkan tabel 27 maka diketahui nilai p value 0,236 dengan hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa H0 diterima H1 ditolak yang menghasilkan tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. meskipun demikian kecerdasan emosional dalam kepuasan kerja memiliki Original Sample (O) 0,247.

#### .2) Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja:

Demikian pula dengan Kompetensi Kerja, berdasarkan tabel 27 diketahui nilai p value 0,364 dengan hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa H0 diterima H1 ditolak yang menghasilkan tidak terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja. meskipun demikian kecerdasan emosional dalam kepuasan kerja memiliki Original Sample (O) 0,144.

#### .3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja:

Hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja menunjukkan Original Sample (O) sebesar 0.300. Ketika diuji signifikansinya, Kompensasi menghasilkan nilai P Value

sebesar 0.030. Karena nilai P Value (0.030) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umum digunakan (0.05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Kepuasan Kerja diterima atau didukung secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam sampel ini.

### 5) Relevansi Prediksi (Q Square)

Tabel 9 Analisis *Blindfolding-Construct Redundancy*

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup>
Compensation	175.000	175.000	
Emotional	560.000	560.000	
Intelligence			
Job Satisfaction	210.000	180.570	0.140
Work Competence	210.000	210.000	

Sumber: Output SmartPLS 3, diolah penulis

Menurut tabel di atas, nilai Q Square untuk variabel Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) melebihi 0,05. Nilai Q Square untuk relevansi prediksi Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,140, yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel endogen dapat diprediksi dengan tepat atau relevan menggunakan variabel eksogen seperti kecerdasan emosional, kompetensi kerja, dan kompensasi kerja.

## PEMBAHASAN

### . 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, koefisien pada Original Sample (O) adalah 0.247, antara Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa hipotesis tersebut ditolak atau tidak didukung secara statistik. Nilai P Value sebesar 0.236. Karena nilai P Value (0.236) jauh lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, hal ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional karyawan belum terbukti secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka dalam konteks penelitian ini. Hal ini berarti jika X1 diciptakan dengan baik atau tidak maka tidak akan mempengaruhi Y.

Berdasarkan data pada analisis deskriptif terdapat indikator yang terlihat bahwa

sebagian besar responden memilih jawaban Ragu-ragu dan Tidak Setuju terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, khususnya pada aspek motivasi untuk mendukung rekan kerja dan kebiasaan berpikir positif serta optimis dalam menghadapi kesulitan hidup. Pada indikator nomor 15, sebanyak 31% responden memilih Ragu-ragu dan 6% tidak setuju, sedangkan pada indikator nomor 16, 23% responden memilih Ragu-ragu dan 3% tidak setuju.

Dominasi pilihan “Ragu-ragu” dan “Tidak Setuju” ini menunjukkan bahwa mayoritas responden belum memiliki keyakinan atau kepercayaan diri yang kuat terhadap kemampuan mereka dalam aspek-aspek kecerdasan emosional tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional, terutama pada indikator motivasi dan optimisme, belum menjadi faktor yang menonjol atau dirasakan manfaatnya secara langsung oleh responden dalam konteks pekerjaan mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakpastian dan keraguan responden terhadap kemampuan emosional mereka sendiri dapat menjadi salah satu alasan mengapa kecerdasan emosional tidak memberikan kontribusi nyata terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari (Ridwan,dkk,2023) menemukan bahwa Kecerdasan Emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Meskipun kompetensi kerja memiliki Original Sample (O) sebesar 0.144, hubungan ini merupakan yang paling lemah dibandingkan variabel lainnya. Hasil uji signifikansi menguatkan hal ini, dengan nilai P Value sebesar 0.364. Karena nilai P Value (0.364) ini jauh lebih besar dari 0.05, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja ditolak atau tidak didukung secara statistik. Artinya, tingkat kompetensi kerja individu tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mereka berdasarkan data yang tersedia.

Berdasarkan tabel analisis deskriptif dan indikator nomor 3, pernyataan “Saya memiliki keterampilan teknis yang sesuai dan dibutuhkan dalam pekerjaan saya” menunjukkan bahwa persentase tertinggi berada pada kategori pilihan Ragu-ragu (26%) dan Tidak Setuju (6%), bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan indikator kompetensi kerja lainnya dalam tabel tersebut Selain itu, terdapat 3% responden yang memilih Sangat Tidak Setuju.

Tingginya persentase responden yang memilih Ragu-ragu dan Tidak Setuju pada indikator ini mengindikasikan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya yakin atau merasa belum memiliki keterampilan teknis yang benar-benar sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Kondisi ini memperkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakpastian dan keraguan terhadap kecocokan keterampilan teknis dengan kebutuhan pekerjaan dapat menyebabkan kompetensi kerja tidak menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja responden. Temuan ini juga menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa cukup kompeten, masih ada proporsi yang signifikan yang belum yakin terhadap kompetensi teknisnya, sehingga kontribusi kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja menjadi tidak dominan dalam konteks penelitian ini.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari (Shodiqin & Purnadi, 2024) menghasilkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki Original Sample (O) sebesar 0.300. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa Kompensasi menghasilkan nilai P Value sebesar 0.030. Karena nilai P Value (0.030) ini lebih kecil dari tingkat signifikansi umum yang digunakan (0.05), hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja diterima atau didukung secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi secara signifikan berkontribusi

pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam sampel penelitian ini.

Kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Selain kompensasi finansial, penghargaan non-finansial juga berperan penting dalam membangun motivasi dan loyalitas. Sistem kompensasi yang transparan dan konsisten menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menyesuaikan kebijakan kompensasi agar dapat mendukung kepuasan kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari (Nuramdhani & Mahanani, 2023) dengan menemukan hasil kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Makmur Eka Lestari, maka dapat disimpulkan:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kepuasan Kerja dengan Original Sample (O) sebesar 0.247 , yang nilai P Value sebesar 0.236. Kriteria penerimaan hipotesis menyatakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima jika nilai  $P < 0.05$ . Karena nilai P Value (0.236) jauh lebih besar dari 0.05 , hipotesis yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ditolak atau tidak didukung secara statistik. Ini berarti, dalam konteks data penelitian ini, tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan belum terbukti secara meyakinkan dan signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Faktor-faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan atau mekanisme pengaruhnya tidak langsung

2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan.

Serupa dengan Kecerdasan Emosional, penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. dengan Originial Sample (O) adalah 0.144 , menunjukkan adanya hubungan searah, hasil uji signifikansi nilai P Value sebesar 0.364. Karena nilai P Value (0.364) ini sangat besar dan jauh melebihi ambang batas 0.05 , hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ditolak atau tidak didukung secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi atau keahlian kerja yang dimiliki individu, berdasarkan data yang ada, tidak secara signifikan berkorelasi dengan tingkat kepuasan yang mereka rasakan dalam pekerjaan. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain, seperti pengakuan atas kompetensi atau peluang untuk menggunakan kompetensi tersebut, mungkin lebih relevan dalam mempengaruhi kepuasan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan.

Berbeda dengan kedua variabel sebelumnya, Kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan ini memiliki koefisien jalur positif yang cukup kuat pada Original Sample (O) sebesar 0.300. Saat diuji signifikansinya, Kompensasi menghasilkan nilai P Value sebesar 0.030. Mengacu pada kriteria hipotesis ( $P < 0.05$ ) , karena nilai P Value (0.030) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 , hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja diterima atau didukung secara statistik. Kesimpulan ini menegaskan bahwa peningkatan atau pemberian kompensasi yang memadai secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam sampel penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor pendorong utama kepuasan kerja bagi responden dalam studi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdi, A., & Wahid, N. (2018). *Kompetensi dan Kinerja Karyawan dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Pustaka Ilmu.

- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2013). Human Resource Management and Productivity. *The Handbook of Labor Economics*, 4(1), 1697–1767.
- Daniel, G. (1996). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Demarchi, B. (2020). Emotional intelligence and job satisfaction. *Journal of Business Psychology*, 8(2), 115–122.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed., p. 222). New Jersey: Pearson Education.
- Emron, E. (2017). *Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ernilah, T., Toharudin, T., dkk. (2022). *Psikologi Emosi dalam Lingkungan Kerja*. Bandung: Penerbit UNPAS Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, hlm. 45). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karimah Tauhid. (2025). *Peran MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 77–85. (dikutip dalam Hasibuan, 2016).
- Kawiana, I. G. P. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(3), 151–165.
- Pahira, R., & Rinaldy, A. (2023). Tantangan Pengelolaan SDM dalam Era Industri 4.0. *Jurnal Manajemen Strategis*, 5(2), 134–146.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (hlm. 170). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed., hlm. 103). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, R. A. (2020). Kompetensi kerja sebagai dasar produktivitas. Dalam Tarigan,

- A. & Setiawan, B. *Jurnal Ekonomi dan Kinerja*, 12(4), 860–875.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hlm. 45). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, I. M. (2019). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas. *Jurnal Psikologi dan Kinerja Karyawan*, 10(1), 40–51.
- Sumerdana, I. M., & Heryanda, K. (2021). Kompetensi dan kinerja pegawai di sektor swasta. *Jurnal Bisnis dan SDM*, 4(2), 177–188.
- Virk, K. (2011). Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, 6(3), 84–90.
- Yun Iswanto. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

