

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh

Noor Aini Kiasatina

NIM. 11408141005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta” yang disusun oleh Noor Aini Kiasatina, NIM 11408141005 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 8 Juni 2015

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nahiyyah Jaidi", is written over a stylized, horizontal, swoosh-like line.

Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi F., M.Pd.

NIP. 19520108 197803 2 001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 8 Juni 2015

Yang menyatakan,

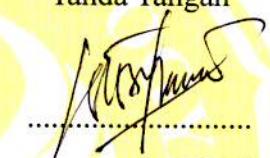
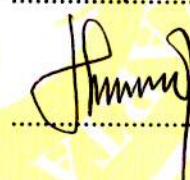


Noor Aini Kiasatina

NIM. 11408141005

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA" yang disusun oleh Noor Aini Kiasatina, dengan NIM 11408141005 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Juni 2015 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Ketua Penguji		9/7/2015
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd.	Sekertaris		13/7/2015
M. Lies Endarwati, M.Si	Penguji Utama		10-7-2015

Yogyakarta, 14 Juli 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”
(QS. Al-Baqarah: 153)

“Work hard in silence, let your success be your noise”
(Frank Ocean)

“It always seems impossible until it’s done”
(Nelson Mandela)

“Everything will be okay in the end. If it’s not okay,
then it’s not the end”
(Ed Sheeran)

“Be Positive, Patient, and Persistent”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karya ini peneliti persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan nikmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Suhartoyo dan Ibu Sri Wahyuni, ayah dan ibu yang telah memberikan doa, semangat, motivasi, dan kasih sayang yang tidak pernah putus.
3. Rasyiqah Noor Amalina, adik tercinta yang selalu memberikan semangat, tawa dan canda yang selalu menguatkan.
4. Almh. Nenek Sri Padminah yang selalu memberikan dukungan dan doa selama beliau masih hidup.
5. Tante Nienkya dan Om Uyok, yang tidak pernah bosan mengingatkan untuk mengerjakan skripsi dan selalu memberikan pertanyaan “Kapan lulus?” Akhirnya aku bisa menjawabnya sekarang.
6. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu ada untuk memberikan doa dan dukungannya selama ini.

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA**

ABSTRAK
Oleh: Noor Aini Kiasatina
NIM: 11408141005

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. (2) Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. (3) Pengaruh variabel kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta sebanyak 290 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobabilitas dengan cara *Purposive Sampling*, jumlah sampel yaitu sebanyak 165 responden ditentukan berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analisys*, sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta sebesar (β) 0,475 (**p<0,001; p=0,000), dengan kontribusi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,216***. (2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta sebesar (β) 0,495 (**p<0,001; p=0,000), dengan kontribusi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,238***. (3) Kecerdasan emosional (β) 0,328 (**p<0,001; p=0,000) dan karakteristik pekerjaan (β) 0,365 (**p<0,001; p=0,000) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kontribusi kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,324***.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

Selama menyusun skripsi ini, peneliti telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Lina Nur Hidayati, M.M., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Setyabudi Indartono, Ph.D. dan M. Lies Endarwati, M.Si., selaku ketua penguji dan narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan

skripsi ini.

7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, adik, tante, om, dan keluarga besar tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat-sahabat tercinta yang tidak pernah bosan memberi semangat dan motivasi, serta teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Sugeng Junianto selaku Store Manager PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian dan membantu selama proses penelitian.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 8 Juni 2015

Peneliti,



Noor Aini Kiasatina

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II: KAJIAN TEORI	15
A. Landasan Teori	15
1. Kepuasan Kerja	15
2. Kecerdasan Emosional	24
3. Karakteristik Pekerjaan	30
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Berpikir	36
D. Paradigma Penelitian	39
E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	46
E. Instrumen Penelitian	47
F. Uji Instrumen	48
G. Teknik Pengumpulan Data	52

H. Teknik Analisis Data	53
I. Uji Hipotesis	55
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum PT. Mirota Kampus Yogyakarta	57
B. Hasil Penelitian	59
C. Pembahasan	72
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian	78
C. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta Tahun 2012-2014	5
Tabel 2.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta Periode Tahun 2015	7
Tabel 3.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	48
Tabel 4.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's Alpha and Correlations</i>	50
Tabel 5.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	51
Tabel 6.	Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 7.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 8.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 9.	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 10.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	61
Tabel 11.	Karakteristik Responden berdasarkan Status	62
Tabel 12.	Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional	63
Tabel 13.	Kategorisasi Variabel Karakteristik Pekerjaan	64
Tabel 14.	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 15.	Hasil Uji Linieritas	68
Tabel 16.	Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 17.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi	70
Tabel 18.	Ringkasan Hasil Hipotesis	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	39
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	83
1. Tabel Jumlah Sampel Krejcie dan Morgan	84
2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas	85
3. Kuesioner Penelitian	88
4. Data Validitas dan Reliabilitas	91
5. Hasil Uji Validitas	93
6. Hasil Uji Reliabilitas	96
7. Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan	99
8. Data Penelitian	100
9. Hasil Karakteristik Responden	107
10. Hasil Uji Karakteristik Responden	111
11. Hasil Uji Deskriptif	112
12. Perhitungan Kategorisasi	112
13. Hasil Uji Kategorisasi	113
14. Hasil Uji Normalitas	114
15. Hasil Uji Linieritas	115
16. Hasil Uji Multikolinieritas	115
17. Hasil Uji Regresi	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang semakin cepat membuat manajemen, pada khususnya manajemen sumber daya manusia mengalami perubahan yang dinamis. Pentingnya mempertahankan kelangsungan organisasi membuat banyak perhatian terhadap perilaku organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2009:11).

Setiap perusahaan mempunyai visi dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila terjadi kerjasama seluruh elemen perusahaan, baik dari karyawan tingkat paling bawah sampai pimpinan paling tinggi. Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu memberikan kepuasan dalam diri karyawan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Banyak teori yang telah dikemukakan oleh para ahli yang kemudian digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, orang-orang membutuhkan tempat berbelanja yang lengkap dan murah. Mirota Kampus merupakan supermarket yang sudah dikenal oleh banyak orang sebagai rumah belanja yang murah, lengkap dan lokasinya strategis. Mirota Kampus menjadi sasaran

belanja para mahasiswa karena harganya yang lebih murah dibanding supermarket lain. Di samping itu, eksistensi Mirota Kampus sudah tidak diragukan lagi, adanya beberapa cabang dan penghargaan telah diraih sebagai bukti bahwa perusahaan retail ini memiliki prestasi.

Mirota Kampus memiliki kegiatan rutin yakni Upacara Pembacaan Filosofi setiap hari Senin agar karyawan selalu mengingat tujuan perusahaan, juga pengajian setiap hari Kamis dengan tujuan pemenuhan kebutuhan rohani karyawan. Mirota Kampus termasuk perusahaan yang tertib dalam membayar pajak. Mirota Kampus memiliki ciri khas yang membedakannya dengan perusahaan retail lain, contohnya dalam memberikan ucapan terimakasih kepada konsumen. Namun apakah pihak manajemen juga memperhatikan kesejahteraan karyawan di saat visinya lebih terfokus pada konsumen. Alasan inilah yang mendasari dilakukannya penelitian di Mirota Kampus.

Mirota Kampus merupakan bagian dari PT. Mirota Nayan yang menjadi perseroan terbatas pada tanggal 13 Mei 1983, yang berlokasi di Jl. Solo Km. 7 Babarsari, Yogyakarta. Pada tanggal 13 Mei 1985 PT. Mirota Nayan membuka cabangnya di Jl. C. Simanjuntak 70 Yogyakarta, nama Mirota Kampus diambil berdasarkan lokasi, karena sangat dekat dengan kampus (UGM, UNY, UII, dan beberapa sekolah). Saat ini nama Mirota Kampus sudah sangat dikenal di Yogyakarta dan berdirinya cabang di Jl. C. Simanjuntak 70 Yogyakarta merupakan titik tolak berkembangnya PT. Mirota Nayan sehingga diputuskan bahwa tanggal 13 Mei sebagai Hari Jadi Mirota Kampus (PT. Mirota Nayan).

Visi Mirota Kampus

Menjadikan Mirota Kampus sebagai rumah belanja yang bernuansa kekeluargaan, dengan memberikan layanan yang ramah, cepat dan tepat, produk yang berkualitas, harga yang murah, dan fasilitas yang nyaman serta aman sehingga Mirota Kampus mempunyai nilai lebih dan dapat dipercaya oleh masyarakat Yogyakarta.

Misi Mirota Kampus

Meningkatkan kualitas layanan secara internal dan eksternal untuk mencapai kepuasan konsumen.

Mirota Kampus dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Permasalahan yang dihadapi Mirota Kampus adalah ketidakstabilan kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai misinya, yaitu meningkatkan pelayanan kepada konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajer personalia PT. Mirota Kampus Yogyakarta diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan PT. Mirota Kampus memiliki masalah kepuasan kerja. Berbagai keluhan dilaporkan karyawan kepada bagian personalia menyangkut berbagai hal, diantaranya karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diterima, rendahnya promosi yang diberikan perusahaan, kurangnya fasilitas yang diperoleh karyawan, permasalahan dengan rekan kerja, kurangnya interaksi dengan pimpinan, dan juga pekerjaan itu sendiri.

Ketidakpuasan kerja diindikasikan pada sistem pemberian promosi. Karyawan yang diberikan promosi adalah karyawan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, salah satunya adalah masa kerja. Namun banyak di antara mereka merasa tidak diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi. Masalah kepuasan kerja karyawan di PT. Mirota Kampus juga terlihat pada kurangnya interaksi atasan atau supervisi. Peran pemimpin adalah memberikan dorongan, bimbingan, dan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan. Interaksi yang berhasil dengan baik, akan mampu memberikan kepuasan serta dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan PT. Mirota Kampus merasa bahwa interaksi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan masih kurang. Selain dengan pimpinan, beberapa karyawan juga mengalami masalah dengan rekan kerjanya. Bermacam-macam persoalan seperti persoalan pribadi maupun ketidakcocokan membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini membuat kepuasan kerja mereka menurun.

Ketidakpuasan kerja juga ditandai dengan kurangnya fasilitas yang didapatkan berupa bonus, asuransi, dan bentuk fasilitas lainnya. Karyawan merasa kurang adil dengan sistem pemberian bonus dari perusahaan karena tidak semua karyawan mendapatkan bonus tersebut. Contohnya untuk karyawan bidang operasional tidak semua mendapatkan bonus dari perusahaan. Fasilitas lainnya seperti kamar mandi, mushola, ruang makan masih belum dapat memberikan kepuasan yang diinginkan. Karyawan juga merasa bahwa pemberian balas jasa berupa uang dirasa tidak sesuai dengan

pekerjaan yang dilakukan. Mereka merasa gaji yang diperoleh belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketidakpuasan juga berasal dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang monoton dan tidak menantang membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja. Menurut informasi yang didapat dari bagian personalia PT. Mirota Kampus Yogyakarta, tingkat pengunduran diri karyawan fluktuatif. Hal ini disebabkan karena mereka tidak puas dengan suasana kerja di PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta
Tahun 2012 – 2014**

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	%
2012	89	30,48%
2013	113	38,70%
2014	90	30,82%
Total	292	100,00%

Sumber: Bagian Personalia PT. Mirota Kampus Yogyakarta

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mirota Kampus, ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, kurangnya kesempatan aktualisasi diri yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan mendapat pengalaman untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Kedua, faktor keamanan kerja yang kurang mendukung kinerja karyawan. Banyak karyawan merasa tidak aman memarkirkan kendaraan bermotornya karena sering terjadi kehilangan dan kerusakan yang tidak dijamin oleh perusahaan. Faktor lainnya adalah balas jasa yang dirasa kurang adil sehingga mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Selanjutnya adalah kondisi kerja PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang tidak kondusif. Sempitnya ruang kerja bahkan tidak ada pembatas antara beberapa

bagian membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Faktor intrinsik dari pekerjaan juga menentukan kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan yang ada di PT. Mirota Kampus cenderung monoton dan kurang menantang sehingga hal ini membuat karyawan cepat bosan dalam bekerja. Mereka hanya melakukan pekerjaan hingga selesai namun belum memberikan arti pada pekerjaan tersebut. Karyawan menyebutkan bahwa faktor komunikasi yang ada di perusahaan sangat lemah. Lemahnya komunikasi yang terjalin secara vertikal maupun horizontal membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya karena terjadi kesalahan dalam memberikan informasi. Faktor dalam diri karyawan juga disebut menjadi penyebab ketidakpuasan. Faktor individual karyawan yang meliputi sikapnya terhadap pekerjaan, usia, dan jenis kelamin juga menentukan tingkat kepuasan seseorang. Sikap karyawan PT. Mirota Kampus dapat dilihat pada saat berkomunikasi dengan pimpinan, rekan kerja, dan juga pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Pelayanan yang tidak ramah mengindikasikan terjadinya ketidakpuasan kerja pada diri karyawan. Oleh sebab itu, karyawan perlu memiliki kecerdasan emosional yang baik agar dapat menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti selanjutnya melakukan tahap *pra-survey* kepada karyawan untuk mengklarifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Tahap *pra-survey* dilakukan dengan wawancara. Responden menjawab dua faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini merupakan hasil jawaban 30 responden mengenai dua faktor tertinggi yang paling memengaruhi kepuasan kerja:

Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta Periode Tahun 2015

No.	Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1.	Promosi	6	10,00%
2.	Karakteristik pekerjaan	19	31,67%
3.	Kebutuhan aktualisasi diri	8	13,33%
4.	Lingkungan kerja	5	8,33%
5.	Kecerdasan emosional	15	25,00%
6.	Penghargaan	7	11,67%

Hasil *pra-survey* tersebut menunjukkan bahwa faktor tertinggi adalah karakteristik pekerjaan, yaitu sebesar 31,67% atau sebanyak 19 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor kecerdasan emosional sebesar 25,00% atau sebanyak 15 responden.

Karakteristik pekerjaan yang dimaksud ialah tingkat keragaman keterampilan yang dimiliki karyawan PT. Mirota Kampus. Karyawan tidak memiliki beragam keterampilan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan, sehingga tidak banyak yang dapat mereka kerjakan selain pada bagian mereka sendiri. Selain itu karyawan tidak memiliki otonomi atas pekerjaannya, sehingga mereka tidak mendapatkan kebebasan, ketidakgantungan, dan peluang untuk mengambil keputusan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Mirota Kampus merupakan pekerjaan rutin, artinya setiap hari mereka melakukan pekerjaan yang sama, oleh sebab itu tingkat kebosanan terhadap pekerjaan akan meningkat. Seperti

halnya yang dikatakan oleh Fried & Ferris (1987) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Pekerjaan yang kompleks akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja, motivasi dan prestasi kerja karyawan. Begitu pula dengan pendapat dari Locke, dalam Munandar (2012:357) ada satu unsur yang dapat dijumpai pada karakteristik pekerjaan, yaitu tingkat tantangan mental. Pekerjaan yang menantang akan membuat karyawan tidak cepat lelah dan bosan dalam bekerja.

Selain faktor karakteristik pekerjaan, diindikasikan kecerdasan emosional pada diri karyawan PT. Mirota Kampus masih perlu ditingkatkan. Kecerdasan emosional yang lemah pada karyawan PT. Mirota Kampus dilihat dari sikap yang ditunjukkan pada saat bekerja. Robbins dan Judge (2009:111) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Individu yang mempunyai kepribadian negatif (contoh: mereka yang cenderung galak, kritis, dan negatif) biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka. Sebagian besar karyawan PT. Mirota Kampus sering mengeluh dan kurang bersemangat. Mereka mengaku sulit untuk memotivasi dirinya sendiri agar memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan PT. Mirota Kampus seringkali mengantuk sehingga mereka mengobrol dengan rekan kerjanya pada jam kerja untuk menghilangkan rasa kantuknya. Situasi kerja yang berubah-ubah memengaruhi emosi karyawan sehingga mereka kurang bisa mengendalikan emosinya saat berhadapan dengan rekan kerja dan juga konsumen. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantunya memiliki kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial

yang baik. Mereka akan memiliki kepribadian yang positif, sehingga memengaruhi persepsi mereka terhadap kepuasan kerja, dan dapat meminimalisir tingkat complain negatif dari konsumen. Seperti halnya yang dikatakan oleh Nair et al. (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional penting dimiliki oleh karyawan garis depan sebuah perusahaan retail karena akan berdampak pada kepuasan kerja mereka, kepuasan pelanggan, dan efektivitas organisasi.

Faktor lain yang juga memberikan kontribusi adalah faktor kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan *pra-survey*, faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus yang menduduki posisi ketiga. Tidak begitu banyak karyawan memberikan kontribusi jawaban pada faktor ini, karena menurut karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta, pekerjaan yang mereka lakukan tidak terlalu membutuhkan aktualisasi diri yang lebih.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah penghargaan. Beberapa karyawan mengatakan bahwa sistem penghargaan finansial yang dirancang oleh perusahaan sudah cukup baik, hanya saja beberapa dari mereka kurang puas dengan penghargaan nonfinansial yang diberikan oleh pimpinan, seperti pemberian pujian pada karyawan. Faktor lain yang berpengaruh adalah promosi, menurut beberapa karyawan PT. Mirota Kampus pemberian promosi dari perusahaan tidak berpengaruh banyak pada kepuasan kerjanya.

Faktor terakhir yang diindikasikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah faktor lingkungan kerja. Beberapa karyawan PT. Mirota Kampus mengaku bahwa kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang

ada di PT. Mirota Kampus tidak kondusif, namun hal tersebut tidak begitu memengaruhi kepuasan kerja mereka. Karyawan PT. Mirota Kampus merasa bahwa mereka tetap dapat bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang seperti itu.

Berdasarkan keenam faktor di atas, diketahui bahwa faktor kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan dianggap paling memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden terbanyak yang memilih kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan.

Manajemen perusahaan PT. Mirota Kampus Yogyakarta harus memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki karyawannya. Hal tersebut dimaksudkan agar kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta tidak menurun. Dari permasalahan di atas, perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai faktor kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan. Hal tersebut karena tidak semua karyawan PT. Mirota Kampus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, akibatnya mereka mudah mengeluh, cepat mengantuk, dan mudah emosi. Sedangkan perlu meneliti faktor karakteristik pekerjaan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang ada di perusahaan, karena faktor karakteristik pekerjaan merupakan prediktor yang tepat dalam mengetahui tingkat kepuasan kerja seseorang. Maka penting dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus yang cenderung tidak stabil ditunjukkan dengan adanya komplain dari konsumen, karyawan sering terlambat dan tingginya tingkat *turnover*.
2. Kurangnya penghargaan kepada karyawan, terutama dalam memberikan pujian kepada karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Tingkat emosi dan situasi di tempat kerja yang tidak stabil memberikan ekses terhadap pelayanan kepada konsumen, hal ini ditunjukkan dengan adanya komplain yang masuk setiap bulan. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan.
4. Pekerjaan yang cenderung monoton dan membosankan, sehingga membuat karyawan cepat merasa lelah dan tidak bersemangat dalam bekerja.
5. Terbatasnya peluang karyawan dalam mengambil keputusan atas pekerjaannya.
6. Terbatasnya kesempatan dan dukungan baik pelatihan, sarana maupun prasarana yang membuat sebagian besar karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya.

7. Kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami emosi yang ada pada dirinya sendiri sehingga berdampak pada pelayanan konsumen. Hal ini dapat dilihat dari komplain terhadap pelayanan yang diberikan karyawan.
8. Terbatasnya kesempatan promosi yang diberikan untuk karyawan.
9. Lingkungan kerja fisik PT. Mirota Kampus yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruang kerja yang tidak luas sehingga karyawan tidak leluasa dalam bekerja, fasilitas mushola yang kecil, toilet yang kurang memadai, dan lokasi parkir yang kurang nyaman.
10. Lingkungan kerja nonfisik PT. Mirota Kampus yang kurang kondusif seperti terbatasnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maupun hubungan antar individu di tempat kerja.
11. Belum jelasnya faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

C. Batasan Masalah

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta?
3. Bagaimana kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan dan sebagai media untuk menerapkan teori-teori di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di perkuliahan sehingga dapat memahami ilmu tersebut dengan lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam membuat kebijakan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Perilaku organisasi berkaitan dengan perilaku individu, kelompok dan struktur di dalam organisasi. Setiap perusahaan pasti mempunyai visi dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila terjadi kerjasama seluruh elemen perusahaan, baik dari karyawan tingkat paling bawah sampai pimpinan paling tinggi. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai salah satunya dengan dukungan dari karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.

Terdapat beberapa pengertian para ahli mengenai kepuasan kerja:

1. Robbins dan Judge (2009:99) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.
2. Tiffin, dalam As'ad (1995:104) menyatakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

3. Blum, dalam As'ad (1995:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.
4. Howell dan Dipboye, dalam Munandar (2012:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu pendapat dari Robbins dan Judge (2009:99) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan menyangkut bagaimana mereka memandang pekerjaannya, situasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal.

1.2. Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector, dalam Yuwono (2005) mengidentifikasi delapan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan:

- 1) Upah: berkaitan dengan jumlah dan keadilannya

- 2) Promosi: peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- 3) Supervisi: keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh manajer
- 4) *Benefit*: asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya
- 5) *Contingent reward*: rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi
- 6) *Operating Procedures*: kebijakan, prosedur, dan aturan
- 7) *Coworkers*: rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- 8) *Nature of work*: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.

Menurut Job Descriptive Index (JDI) indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja pada tempat yang tepat
- 2) Kompensasi yang sesuai
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Supervisi pada pekerjaan yang tepat
- 5) Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Menurut Celluci dan De Vries dalam Mariam (2009) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi karena telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Promosi

Proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

3. Rekan kerja

Orang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang sama.

4. Atasan

Seseorang yang menyelia atau yang mempunyai wewenang untuk memberi arahan kepada bawahan.

5. Pekerjaan itu sendiri

Ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat *turn over* yang rendah.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator-indikator dari Celluci dan De Vries dalam Mariam (2009). Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

a. Menurut Gilmer, dalam As'ad (1995:114) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

- Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

- Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

- Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

- Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

- Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam bekerja.

- Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatannya.

- Fasilitas

Fasilitas, cuti, dana pensiun, dan lain-lain merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

b. Sedangkan menurut Harold E. Burt, dalam As'ad (1995:112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja:

1. Faktor yang berhubungan antar karyawan, antara lain:

- Hubungan antara manajer dengan karyawan
- Faktor fisik dan kondisi kerja

- Hubungan sosial di antara karyawan
 - Sugesti dari teman kerja
 - Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual, yaitu:
- Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - Umur orang sewaktu bekerja
 - Jenis kelamin
3. Faktor-faktor lain, yaitu:
- Keadaan keluarga karyawan
 - Rekreasi
 - Pendidikan (*training, up grading*, dan sebagainya)
- Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:
- a. Faktor internal, yaitu segala faktor yang muncul dan disebabkan oleh karyawan itu sendiri, di antaranya adalah:
 - Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi: minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, bakat dan keterampilan.
 - Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
 - b. Faktor eksternal, yaitu segala faktor yang datang dari lingkungan di sekitar karyawan, yang terdiri dari:

- Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, dan sebagainya.
- Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan lain-lain.

1.4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Terdapat dua dampak dari sikap karyawan, yaitu dampak positif karena karyawan merasa puas dan dampak negatif atas ketidakpuasan karyawan. Berikut dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan:

Dampak dari Kepuasan Kerja Karyawan:

a. Dampak terhadap Produktivitas

Mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Lawler dan Porter, dalam Munandar (2012:364) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari tanggung jawab pekerjaan mereka.

c. Dampak terhadap Kesehatan

Menurut Munandar (2012:367) meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungannya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009:112) dampak dari Ketidakpuasan Kerja Karyawan adalah:

- a. Keluar (*exit*): ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi.
- b. Aspirasi (*voice*): ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha-usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- c. Kesetiaan: ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara aktif menunggu membaiknya kondisi.

- d. Pengabaian: ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk.

2. Kecerdasan Emosional

2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Beberapa definisi ahli mengenai kecerdasan emosional yaitu:

1. Menurut Robbins dan Judge (2009:335) mengemukakan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendekripsi serta mengolah petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.
2. Bar-On, dalam Goleman (2000) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.
3. Patton (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mencapai suatu tujuan.
4. Goleman (2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk

memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta untuk memimpin.

Dari beberapa pengertian yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengamati dan mengelola informasi serta situasi-situasi emosional yang ada di dalam dirinya dan juga di sekitarnya.

2.2. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2001) terdapat beberapa indikator kecerdasan emosional, yaitu:

1. Kesadaran diri (*Self Awareness*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistik, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengaitkannya dengan sumber penyebabnya.

2. Manajemen diri (*Self Management*)

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3. Empati (*Social Awareness*)

Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

4. Keterampilan sosial (*Relationship management*)

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa memengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Menurut Wong and Law, dalam Libbrecht et al. (2010) menggunakan empat indikator kecerdasan emosional, antara lain:

1. Kesadaran diri (*The Self Emotion Appraisal*)

Hal ini berhubungan pada kemampuan individu untuk memahami emosinya secara mendalam dan mengekspresikannya secara alamiah. Seseorang yang memiliki kemampuan yang bagus pada poin ini, akan mengetahui dan memahami emosinya lebih baik daripada sebagian besar orang.

2. Empati (*The Others Emotion Appraisal*)

Hal ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk merasa dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya. Seseorang yang memiliki rerata skor tinggi pada poin ini akan lebih sensitif pada

emosi orang lain sebaik pula untuk memprediksikan respon emosi orang lain.

3. Motivasi diri (*The Use of Emotion*)

Hal ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan emosinya sebagai aktifitas konstruktif dan kinerja diri. Seseorang yang memiliki rerata skor tinggi pada poin ini akan mampu memotivasi diri untuk melakukan hal-hal terbaik secara berkelanjutan.

4. Manajemen diri (*The Regulation of Emotion*)

Hal ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatur emosinya, mampu memulihkan stres psikologis lebih cepat. Seseorang yang memiliki rerata skor tinggi pada poin ini akan mampu kembali normal dari kekecewaan yang telah melanda kehidupannya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator dari Wong and Law, dalam Libbrecht et al. (2010). Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

2.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional adalah:

- Pengalaman: kecerdasan emosional dapat meningkat sepanjang hidup manusia. Kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa.

- Usia: seseorang yang lebih tua dapat sama baiknya atau lebih baik dibandingkan seseorang yang lebih muda dalam penguasaan kecakapan emosi baru.
- Jenis kelamin: baik pria maupun wanita mempunyai kemampuan yang sama dalam hal meningkatkan kecerdasan emosional.
- Jabatan: semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin penting keterampilan antar pribadinya dalam membuatnya menonjol dibanding mereka yang berprestasi biasa-biasa atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi jabatan, maka semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimilikinya.

Menurut Patton (2002) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional:

- Keluarga

Keluarga adalah perekat yang menyatukan struktur dasar dunia agar kita satu. Kasih sayang dan dukungan kita temukan dalam keluarga dan merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional.

- Hubungan-hubungan pribadi

Hubungan-hubungan pribadi (interpersonal) terhadap seseorang dalam sehari-hari yang memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak.

- Hubungan dengan teman kelompok

Membangun suatu citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok. Saling menghargai, memberikan dukungan dan umpan balik diantara sesama, hal ini dapat memengaruhi dalam pola pembentukan emosi seseorang.

- Lingkungan

Keadaan lingkungan individu dimana mereka tinggal dan bergaul di tengah-tengah masyarakat yang mempunyai nilai-nilai atau norma-norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga memengaruhi pola kehidupan seseorang.

- Hubungan dengan teman sebaya

Pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling memengaruhi baik secara langsung maupun tidak, dapat membentuk kehidupan emosi tersendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional adalah:

- a. Faktor internal, merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh keadaan emosional otak seseorang.
- b. Faktor eksternal, merupakan faktor yang datang dari luar individu.

2.4. Dampak Kecerdasan Emosional

Kafetsios & Zampetakis (2008) mengemukakan beberapa pengaruh positif dan negatif kecerdasan emosional di tempat kerja, yaitu:

- a. Pengaruh positif di tempat kerja
 - Antusias dalam bekerja
 - Gembira dengan pekerjaannya
 - Aktif dan giat bekerja
 - Kuat dengan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan
 - Bahagia, dan
 - Penuh semangat dalam menjalankan tugasnya
- b. Pengaruh negatif di tempat kerja
 - Mudah untuk berseteru dengan orang lain
 - Mengantuk di tempat kerja
 - Seringkali bersedih
 - Merasa takut akan tantangan

3. Karakteristik Pekerjaan

3.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Beberapa definisi ahli mengenai karakteristik pekerjaan antara lain:

1. Menurut Hachman and Oldham, dalam Robbins dan Judge (2009:110) karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Simamora (2004) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*). Pemerkayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan.

Dari beberapa pengertian yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah usaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan yang dapat digunakan untuk merancang pekerjaan yang berbeda dengan tujuan untuk menambah sumber kepuasan pada pekerjaan.

3.2. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator dari Hackman and Oldham, dalam Munandar (2012:357), indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Indikator-indikator karakteristik pekerjaan tersebut adalah:

- a. Keragaman keterampilan (*skill variety*)

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin berkurangnya kebosanan terhadap pekerjaan.

- b. Identitas tugas (*task identity*)

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti, dan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang.

c. Kebermaknaan tugas (*task significance*)

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi (*autonomy*)

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan, dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Umpulan balik (*feedback*)

Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

3.3. Dampak Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman and Oldham, dalam Munandar (2012:358) karakteristik pekerjaan menimbulkan suatu kondisi psikologi kritis. Kondisi tersebut meliputi:

- a. Motivasi kerja internal yang tinggi
- b. Unjuk kerja yang bermutu tinggi
- c. Kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan
- d. Angka kemangkiran dan keluar pegawai rendah.

B. Penelitian yang Relevan

1. Gazioglu & Tansel (2006) melakukan penelitian dengan judul *Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors*. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat empat ukuran kepuasan kerja, yaitu pengaruh atas pekerjaan; jumlah gaji; keinginan untuk berprestasi; dan supervisor. Namun temuan ini juga menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan retail berbeda-beda, terlepas dari keempat faktor di atas.
2. Te-Lin et al. (2012) melakukan penelitian dengan judul *Understanding Multifaceted Job Satisfaction of Retail Employees* yang menunjukkan bahwa faktor dukungan organisasi, ketidakjelasan peran, dan kelelahan emosional adalah faktor yang paling berpengaruh bagi sebagian aspek kepuasan kerja karyawan retail. Konflik keluarga tidak memprediksi adanya aspek kepuasan kerja. Namun karena banyak karakteristik pekerjaan untuk perusahaan retail, penelitian terhadap faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan.
3. Mariam (2009) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening* yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian tentang kecerdasan emosional dilakukan oleh Kafetsios & Zampetakis (2008) dengan judul *Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediatory Role of Positive and Negative Affect at Work* yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan perusahaan retail yang berdampak terhadap sikap positif dan negatif di tempat kerja.
5. Agbolou (2011) melakukan penelitian dengan judul *Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational Analysis of A Retail Organization* yang mengemukakan bahwa kompetensi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan perusahaan retail, secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mereka.
6. Nair et al. (2012) melakukan penelitian dengan judul *Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd.* yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional penting dimiliki oleh karyawan garis depan sebuah perusahaan retail, karena akan berdampak pada kepuasan kerja mereka, kepuasan pelanggan, dan efektivitas organisasi.
7. Libbrecht et al. (2010) melakukan penelitian terhadap karyawan sebuah perusahaan retail dengan judul *Measurement Equivalence of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale Across Self and Other Ratings* yang menghasilkan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional seseorang.

8. Penelitian tentang Karakteristik Pekerjaan dilakukan oleh Fried & Ferris (1987) dengan judul *The Validity of The Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dengan kinerja karyawan perusahaan retail. Pekerjaan yang kompleks akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan prestasi kerja karyawan.
9. Sultan (2012) melakukan penelitian dengan judul *Examining the Job Characteristic: A Matter of Employees Work Motivation and Job Satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima karakteristik pekerjaan inti berpengaruh positif dan merupakan prediktor yang efektif untuk motivasi dan kepuasan kerja karyawan perusahaan retail.

Dari beberapa penelitian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan karakteristik pekerjaan yang terdapat di perusahaan juga memegang peranan penting terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian-penelitian di atas yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Bukan hal yang mudah menjadi karyawan garis depan sebuah perusahaan retail. Mereka menjadi pusat perhatian para konsumen dalam memberikan pelayanan yang baik dan ramah. Dibutuhkan kemampuan dalam memahami petunjuk-petunjuk sosial yang ada di sekitarnya.

Robbins dan Judge (2009:111) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian negatif (cenderung galak, kritis, dll) biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka. Faktor kecerdasan emosional memiliki aspek yaitu kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, dan empati, yang dapat menghasilkan kepribadian yang positif.

Karyawan PT. Mirota Kampus yang memiliki kepribadian positif cenderung bahagia dan senang dengan pekerjannya. Mereka mampu berinteraksi dengan konsumen, menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan. Mereka juga memiliki kemampuan untuk memotivasi dirinya sendiri. Karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri, mereka akan bekerja dengan semangat dan dapat mencapai kepuasan kerja mereka.

Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Kafetsios & Zampetakis (2008) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan perusahaan retail yang berdampak terhadap sikap positif dan negatif saat bekerja. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka ditarik hipotesis:

H1 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan membutuhkan faktor yang dapat mendorong kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Bagi karyawan PT. Mirota Kampus, menjalankan rutinitas pekerjaan yang sama setiap hari membuat mereka cepat lelah dan bosan. Suatu pekerjaan yang menantang dan bervariasi akan membantu karyawan untuk menemukan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya adalah mereka yang senang dengan pekerjaan tersebut. Faktor karakteristik pekerjaan dapat membantu manajemen untuk menemukan variasi pekerjaan yang tepat sebagai upaya menambah kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan karakteristik pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada level yang lebih tinggi.

Menurut teori dari Locke, dalam Munandar (2012:357) bahwa karakteristik pekerjaan yaitu: keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas menjadi faktor yang menentukan kepuasan kerja. Oleh sebab itu karakteristik pekerjaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Penelitian oleh Sultan (2012) terhadap semua jenis pekerjaan menunjukkan bahwa lima karakteristik pekerjaan inti berpengaruh positif dan merupakan prediktor yang efektif untuk motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H2 : Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

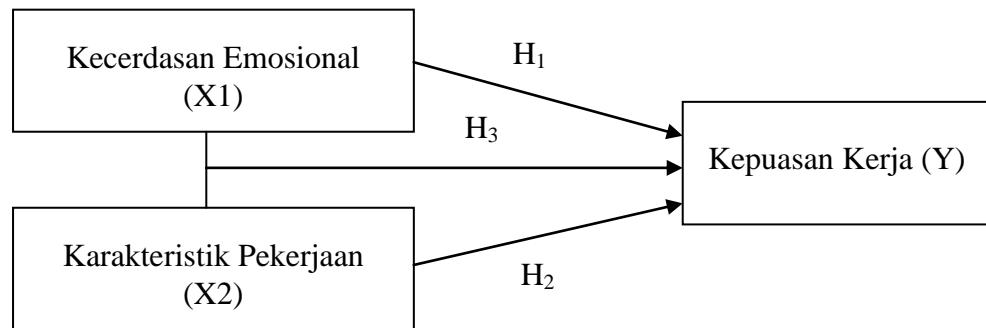
Kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi emosional karyawan menyangkut bagaimana mereka memandang pekerjaannya, situasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Kecerdasan emosional merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Kecerdasan emosional bisa dilatih dan ditingkatkan sesuai kemauan seseorang. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka karyawan akan lebih bahagia dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak mudah mengeluh.

Dukungan dari faktor pekerjaan itu sendiri dapat menambah kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus. Pada karakteristik pekerjaan terdapat satu unsur yang dapat dijumpai, yaitu tingkat tantangan mental. Karyawan akan lebih termotivasi jika dapat mengerjakan sesuatu yang baru dan bervariasi. Memahami karakteristik pekerjaan akan membantu manajemen untuk menambah kepuasan pada diri karyawan.

Keseimbangan faktor kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan akan menambah semangat kerja karyawan, sehingga kepuasannya dalam bekerja akan meningkat. Secara bersama-sama, kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan yang baik akan bersinergi untuk mendukung pencapaian karyawan PT. Mirota Kampus yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

H_2 : Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

H_3 : Kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya.

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian tentang sesuatu atau peristiwa yang telah terjadi tanpa ada manipulasi langsung terhadap variabel atau tanpa menciptakan kondisi tertentu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang beralamat di Jl C. Simanjuntak No. 70 Yogyakarta 55233. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2015 sampai Juni 2015.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen/bebas yang selanjutnya dinyatakan sebagai (X) dan variabel dependen/terikat yang dinyatakan sebagai (Y).

1. Variabel Dependen

Variabel dependen/terikat yang terkait dalam pembahasan ini adalah kepuasan kerja yang merupakan kondisi emosional karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta menyangkut bagaimana mereka memandang pekerjaannya.

Menurut Celluci dan De Vries dalam Mariam (2009) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang dan tunjangan yang diterima karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta sebagai konsekuensi karena telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Promosi

Kegiatan pemindahan karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

3) Rekan kerja

Sesama karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang bekerja sama untuk saling menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Atasan

Seseorang yang menyelia atau yang mempunyai wewenang untuk memberi arahan kepada karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

5) Pekerjaan itu sendiri

Terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat *turn over* yang rendah.

2. Variabel Independen

Variabel independen/ bebas yang terkait dalam pembahasan ini ialah kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan.

a. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta untuk mengamati dan mengelola informasi serta situasi-situasi emosional yang ada di dalam dirinya dan juga di sekitarnya.

Menurut Wong and Law, dalam Libbrecht et al. (2010) kecerdasan emosional memiliki empat indikator, yaitu:

1. Kesadaran diri (*The Self Emotion Appraisal*)

Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta untuk memahami emosinya secara mendalam dan mengekspresikannya secara alamiah.

2. Empati (*The Others Emotion Appraisal*)

Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta untuk merasa dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya.

3. Motivasi diri (*The Use of Emotion*)

Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta untuk menggunakan emosinya sebagai aktifitas konstruktif dan kinerja diri.

4. Manajemen diri (*The Regulation of Emotion*)

Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta untuk mengatur emosinya, mampu memulihkan stres psikologis lebih cepat.

- b. Karakteristik pekerjaan adalah usaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang dapat digunakan untuk merancang pekerjaan yang berbeda dengan tujuan untuk menambah sumber kepuasan pada pekerjaan.

Menurut Hackman and Oldham, dalam Munandar (2012:357), indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Keragaman keterampilan (*skill variety*)

Ragam keterampilan yang diperlukan karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta untuk melakukan pekerjaan.

2. Identitas tugas (*task identity*)

Keberartian suatu tugas bagi karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

3. Kebermaknaan tugas (*task significance*)

Rasa pentingnya pekerjaan bagi karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

4. Otonomi (*autonomy*)

Pekerjaan ini memberikan kebebasan, ketidakgantungan, dan peluang mengambil keputusan bagi karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

5. Umpaman balik (*feedback*)

Pemberian balikan pada karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta atas pekerjaan yang dilakukan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Populasi penelitian ini sebanyak 290 orang karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobabilitas dengan cara *Purposive Sampling*, yaitu metode pemilihan sampel dengan cara memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti. Karyawan yang dijadikan sampel adalah karyawan divisi operasional toko yaitu sebanyak 275 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang bekerja di bagian kasir, pramuniaga, gudang, keamanan, dan beberapa bagian lain di level yang sama.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Krejcie dan Morgan dengan pendekatan chi-quadrat, $p=0,5$ dan batas error diasumsikan 5% (0,05). Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan diketahui bahwa jumlah sampel dari penelitian ini berjumlah 165 orang. Jumlah sampel yang digunakan untuk mengisi kuesioner yang digunakan dalam uji validitas maupun uji reliabilitas sebanyak 50 responden.

E. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan 36 pernyataan yang memiliki unsur dari ketiga variabel, yang terdiri dari 10 pernyataan tentang variabel kepuasan kerja, 16 pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional dan 10 pernyataan berkaitan dengan variabel karakteristik pekerjaan.

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan dan diuji validitas dan reliabilitasnya oleh para peneliti sebelumnya. Kuesioner variabel dependen yaitu kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang diambil dari Celluci dan De Vries dalam Mariam (2009). Contoh dari pernyataan kuesioner tersebut adalah “Atasan tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan pada saya.”. Kuesioner kecerdasan emosional diambil dari Libbrecht et al. (2010). Contoh dari pernyataan kuesioner tersebut adalah “Saya sangat memahami apa yang saya rasakan”. Kuesioner karakteristik pekerjaan diambil dari Idaszak and Drasgow (1987). Contoh dari pernyataan kuesioner tersebut adalah “Pekerjaan ini dirancang sehingga saya dapat mengerjakan keseluruhan bagiannya dari awal sampai akhir”. Masing-masing kuesioner variabel terlampir.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. Item
1	Kecerdasan emosional (Libbrecht et al. 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran diri • Empati • Motivasi diri • Manajemen diri 	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12 13, 14, 15, 16
2	Karakteristik pekerjaan (Idaszak and Drasgow, 1987)	<ul style="list-style-type: none"> • Keragaman keterampilan (<i>Skill Variety</i>) • Identitas tugas (<i>Task Identity</i>) • Kebermaknaan tugas (<i>Task Significance</i>) • Otonomi (<i>Autonomy</i>) • Umpaman balik (<i>Feedback</i>) 	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
3	Kepuasan kerja (Celluci dan De Vries dalam Mariam, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Promosi • Rekan kerja • Atasan • Pekerjaan itu sendiri 	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

F. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Analisis instrumen dalam penelitian ini menggunakan CFA. CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas, validitas, dan reabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diobservasi langsung. Tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Uji CFA dilakukan pada masing-masing variabel. Indikator dikatakan merupakan bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pernyataan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pernyataan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity*

diterima jika nilai AVE diatas 0.5. Hasil faktor loading dari ketiga variabel ini dapat ditunjukkan dalam lampiran halaman 93.

Dalam penelitian ini terdapat 1 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu item karakteristik pekerjaan 2 dikarenakan nilai faktor loading kurang dari 0,5. Sehingga 35 item pernyataan yang dinyatakan valid yang akan dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1.	Kecerdasan Emosional	3,7800	,46036	0,671	0,937		
2.	Karakteristik Pekerjaan	3,9044	,36474	0,692	0,349*	0,911	
3.	Kepuasan Kerja	4,1760	,40535	0,647	0,484**	0,386**	0,903

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach` s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Correlation matrix* menggunakan teknik *Korelasi Pearson Product Moment* yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00 - 1,99 = sangat rendah, 0,200 - 0,399 = rendah, 0,400 – 0,599 = sedang, 0,600 – 0,799 = kuat, 0,800 – 1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut. Dari tabel 4 dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional (0.484**, **p<0.01,

sedang). Begitu pula kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap karakteristik pekerjaan (0.386**, **p<0.01, rendah). *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

Variabel	1	2	3
1. Kecerdasan Emosional	,671	,148	,121
2. Karakteristik Pekerjaan	,377	,692	,234
3. Kepuasan Kerja	,526	,425	,647

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang sejalan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalan yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011:48). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,937	Reliabel, Sangat Tinggi
Karakteristik Pekerjaan	0,911	Reliabel, Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,903	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Pernyataan menyangkut variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penulisan analisis kuantitatif menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (Ghozali, 2011:19).

Cara pengkategorian data tersebut adalah:

- a. Tinggi = $\text{mean} + 1\text{SD} \leq X$
- b. Sedang = $\text{mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$
- c. Rendah = $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160).

Salah satu uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Kriterianya adalah:

- 1) Jika signifikansi hasil perhitungan data (Sig) $> 5\%$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi hasil perhitungan data (Sig) $< 5\%$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Liniearitas

Uji Liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai

prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

I. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda

digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

2. Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (ΔR^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model.

Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < \Delta R^2 < 1$. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum PT. Mirota Kampus Yogyakarta

Sebelum adanya PT. Mirota Kampus, terlebih dahulu berdiri PT. Mirota yang usaha pertamanya adalah pembuatan minuman, roti dan tart. PT. Mirota sendiri merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan pada tahun 1950 oleh Bapak dan Ibu Hendro Sutikno. Nama MIROTA mempunyai arti tersendiri yakni kepanjangan dari kata MInuman, ROti dan TArt.

Di samping usaha tersebut pada tahun 1952 Bapak dan Ibu Hendro Sutikno mengembangkan usahanya dengan membuka toko P & D (Provition & Dranken) yang terletak di Jl. A. Yani 75 Yogyakarta dan seterusnya

perkembangan usaha PT. Mirota, diteruskan oleh putera-puteri Bapak Hendro Sutikno yang meliputi berbagai jenis usaha dengan nama brand "MIROTA". Salah satu usaha yang organisasinya bergerak di bidang retail atau eceran yang didirikan oleh Bapak Siswanto Hendro Sutikno dan Bapak Nico Sukandar adalah Mirota Kampus. Mirota Kampus sebenarnya merupakan bagian dari PT. Mirota Nayan yang menjadi perseroan terbatas pada tanggal 13 Mei 1983, yang berlokasi di Jl. Solo Km.7 Babarsari, Yogyakarta.

Pada tanggal 13 Mei 1985 PT. Mirota Nayan membuka cabangnya di Jl. C. Simanjuntak 70 Yogyakarta, nama Mirota Kampus diambil berdasarkan lokasi, karena sangat dekat dengan kampus (UGM, UII, UNY, dan beberapa sekolah). Saat ini nama Mirota Kampus sudah sangat dikenal di Yogyakarta dan berdirinya cabang di Jl. C. Simanjuntak 70 Yogyakarta merupakan titik tolak berkembangnya PT. Mirota Nayan sehingga diputuskan bahwa tanggal 13 Mei sebagai Hari Jadi Mirota Kampus (PT. Mirota Nayan) dan selanjutnya toko yang ada di Nayan, Jl. Solo Km.7 Yogyakarta, yang merupakan induk Mirota Kampus sekarang ini lebih dikenal dengan Mirota Kampus Babarsari.

Visi Mirota Kampus adalah menjadikan Mirota Kampus sebagai rumah belanja yang bernuansa kekeluargaan, dengan memberikan layanan yang ramah, cepat dan tepat, produk yang berkualitas, harga yang murah, dan fasilitas yang nyaman serta aman sehingga Mirota Kampus mempunyai nilai lebih dan dapat dipercaya oleh masyarakat Yogyakarta.

Misi Mirota Kampus adalah meningkatkan kualitas layanan secara internal dan eksternal untuk mencapai kepuasan konsumen.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 165 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan dengan batas eror 5% (0,05). Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 36 pernyataan, akan tetapi dikarenakan terdapat satu item yang dinyatakan gugur maka item pernyataan menjadi 35 item.

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, usia, dan status.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase
Laki-laki	58	35,2%
Perempuan	107	64,8%
Total	165	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58 responden (35,2%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 107 responden (64,8%;). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan.

2) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Percentase
SMP	24	14,5%
SMA	141	85,5%
Total	165	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 24 responden (14,5%) yang memiliki pendidikan terakhir SMP, dan sebanyak 141 responden (85,5%) memiliki pendidikan terakhir SMA. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Percentase
1-5 tahun	106	64,2%
6-10 tahun	11	6,7%
11-15 tahun	36	21,8%
>15 tahun	12	7,3%
Total	165	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 106 responden (64,2%) yang telah lama bekerja antara 1-5 tahun, sebanyak 11 responden (6,7%) telah lama bekerja antara 6-10 tahun, sebanyak 36 responden (21,8%) telah lama bekerja antara 11-15 tahun, dan sebanyak 12 responden (7,3%) telah lama bekerja antara >15 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja antara 1-5 tahun.

4) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase
20-25 tahun	89	53,9%
26-30 tahun	25	15,2%
31-35 tahun	27	16,4%
>35 tahun	24	14,5%
Total	165	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 89 responden (53,9%) yang berusia antara 20-25 tahun, terdapat 25 responden (15,2%) yang memiliki usia antara 26-30 tahun, terdapat 27 responden (16,4%) yang memiliki usia antara 31-35 tahun, dan

terdapat 24 responden (14,5%) yang berusia >35 tahun.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 20-25 tahun.

5) Status

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Status

Usia	Frekuensi	Persentase
Lajang	83	50,3%
Menikah	82	49,7%
Total	165	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 83 responden (50,3%) yang memiliki status lajang, dan terdapat 82 responden (49,7%) yang berstatus menikah. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki status lajang.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kecerdasan Emosional

Hasil analisis deskriptif pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 4,94, mean sebesar 3,8511, dan standar deviasi sebesar 0,42923. Selanjutnya data kecerdasan emosional dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional terdiri dari 16 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4,

dan 5. Kategorisasi untuk variabel kecerdasan emosional disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase
Tinggi	$X \geq 4,28$	21	12,7%
Sedang	$3,42 \leq X < 4,28$	121	73,3%
Rendah	$X < 3,42$	23	13,9%
Jumlah		165	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kecerdasan emosional dalam kategori sedang yaitu sebanyak 121 responden (73,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kecerdasan emosional dalam kategori tinggi sebanyak 21 responden (12,7%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kecerdasan emosional dalam kategori rendah sebanyak 23 responden (13,9%).

Kategori tinggi, berarti karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik dalam memahami emosi dirinya dan juga sekitarnya. Kategori sedang berarti karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang cukup dalam memahami emosi dirinya dan juga sekitarnya. Kategori rendah berarti karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang kurang dalam memahami emosi dirinya dan juga sekitarnya. Penilaian karyawan untuk

variabel kecerdasan emosional dikatakan sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian karyawan memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik untuk memahami emosi dalam dirinya, mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu, dan juga mengelola informasi dan situasi-situasi emosional yang ada di sekitarnya.

2) Karakteristik Pekerjaan

Hasil analisis deskriptif pada variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai minimum sebesar 2,67, nilai maksimum sebesar 5, mean sebesar 3,8606, dan standar deviasi sebesar 0,37991. Selanjutnya data karakteristik pekerjaan dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel karakteristik pekerjaan terdiri dari 9 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel karakteristik pekerjaan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Karakteristik Pekerjaan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,24$	20	12,1%
Sedang	$3,48 \leq X < 4,24$	117	70,9%
Rendah	$X < 3,48$	28	17 %
Jumlah		165	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (12,1%) memberikan nilai tinggi pada variabel

karakteristik pekerjaan, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel karakteristik pekerjaan dalam kategori sedang sebanyak 117 responden (70,9%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel karakteristik pekerjaan dalam kategori rendah sebanyak 28 responden (17%).

Kategori tinggi, berarti karakteristik pekerjaan dianggap sangat baik, pekerjaan tersebut dirasa penting dan berarti bagi karyawan. Kategori sedang berarti karakteristik pekerjaan dianggap cukup baik. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir. Kategori rendah berarti karakteristik pekerjaan dirasa kurang menantang sehingga kurang menimbulkan semangat dalam bekerja. Penilaian karyawan untuk variabel karakteristik pekerjaan dikatakan sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian karyawan menganggap karakteristik pekerjaan di dalam perusahaan sudah cukup baik untuk diterapkan dalam mencapai misi perusahaan.

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,9, nilai maksimum sebesar 5, mean sebesar 4,1715, dan standar deviasi sebesar 0,38411. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan

menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD).

Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,55$	34	20,6%
Sedang	$3,78 \leq X < 4,55$	115	69,7%
Rendah	$X < 3,78$	16	9,7%
Jumlah		165	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden (20,6%) memberikan nilai tinggi pada variabel kepuasan kerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 115 responden (69,7%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 16 responden (9,7%).

Kategori tinggi, berarti karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang sangat baik yaitu ditunjukkan dengan sikap di tempat kerja seperti tidak mudah mengeluh, bersemangat dalam bekerja, dan rendahnya komplain negatif atas pelayanan konsumen. Kategori sedang berarti karyawan memiliki kepuasan kerja yang cukup baik terhadap perusahaan. Kategori rendah berarti tingkat kepuasan kerja

karyawan kurang. Hal ini dilihat dari sikap negatif yang ditunjukkan karyawan selama bekerja. Penilaian karyawan untuk variabel kepuasan kerja dikatakan sedang. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagian karyawan cukup baik terhadap segala faktor yang ada di perusahaan.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*.

Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada

lampiran halaman 114. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kecerdasan emosional adalah 0,148, karakteristik pekerjaan adalah 0,063 dan kepuasan kerja adalah 0,062 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja	0,308	Linier
Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	0,217	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011:105). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	0,828	1,208	Tidak terjadi multikolinieritas
Karakteristik Pekerjaan	0,828	1,208	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis

regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja			
	MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3	MODEL 4
Variabel	Beta	Beta	Beta	Beta
KELAMIN	,051	,038	,031	,028
PENDIDIKAN	,031	,017	,007	,004
LAMA	,062	,127	,200	,209
USIA	,109	-,056	-,097	-,157
STATUS	-,131	-,009	-,084	-,012
KECERDASAN		,475***		,328***
KARAKTERISTIK			,495***	,365***
R ²	,021	,237	,259	,345
ΔR ²	,021	,216***	,238***	,324***

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

***p<0,001

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 17. Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar (β) 0,475 (***p<0.001; p=0,000). Kontribusi kecerdasan emosional untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,216*** atau 21,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 17. Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar (β) 0,495 ($***p<0.001$; $p=0,000$). Kontribusi karakteristik pekerjaan untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,238*** atau 23,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 17. Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa kecerdasan emosional (β) 0,328 ($***p<0.001$; $p=0,000$) dan karakteristik pekerjaan (β) 0,365

(***p<0,001; p=0,000) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kontribusi kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,324*** atau 32,4%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 18. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.	Terbukti
2.	Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.	Terbukti
3.	Kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel kecerdasan emosional terdapat pada indikator empati (4,1). Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan

menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu (Goleman, 2001).

Setiap hari karyawan PT. Mirota Kampus bertemu dengan konsumen yang berbeda, tentunya dengan berbagai tipe kepribadian pula. Mereka harus mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu dengan cara memberi pelayanan yang maksimal, oleh sebab itu diperlukan empati yang tinggi untuk mewujudkannya. Empati yang dimiliki karyawan tidak hanya digunakan saat berhadapan dengan konsumen, namun sikap ini juga digunakan saat mereka bekerja dengan pimpinan dan rekan kerja, sehingga suasana kerja menjadi sehat dan terjalin hubungan yang baik antar karyawan serta memberikan ekses yang baik terhadap kepuasan kerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki empati yang tinggi dapat memahami berbagai tipe individu, dapat menyesuaikan diri dengan pimpinan, rekan kerja dan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat empati yang dimiliki karyawan PT. Mirota Kampus maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nair et al. (2012) yang menyatakan bahwa empati merupakan salah satu elemen dari kecerdasan emosional yang penting dimiliki oleh karyawan garis depan sebuah perusahaan retail, karena akan berdampak pada kepuasan kerja mereka, kepuasan pelanggan, dan efektivitas organisasi.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator identitas tugas dan kebermaknaan tugas memiliki skor tertinggi yaitu 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi karyawan untuk mengenali dan memahami identitas pekerjaannya.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Sultan (2012) yang menyatakan bahwa terdapat lima karakteristik pekerjaan inti yang berpengaruh positif dan merupakan prediktor yang efektif untuk kepuasan kerja karyawan, yang diantaranya adalah identitas tugas (*task identity*) dan kebermaknaan tugas (*task significance*).

Identitas tugas (*task identity*) adalah sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti, dan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Manajemen memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan setiap tahapan dari pekerjaannya dari awal hingga akhir. Karyawan juga diperlihatkan hasil penilaian kinerja mereka dengan maksud agar karyawan dapat mengukur tingkat kepuasannya terhadap hasil yang dicapai sehingga akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan kebermaknaan tugas (*task significance*) adalah rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Manajemen memberikan informasi

kepada karyawan mengenai seberapa pentingnya tugas yang mereka kerjakan, hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa bahwa tugas yang dilakukan merupakan bagian dari dirinya. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan, maka ia akan mempunyai semangat dan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu memberikan kepuasan dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan, oleh sebab itu pihak manajemen PT. Mirota Kampus Yogyakarta harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan pada diri karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel kecerdasan emosional terdapat pada indikator empati. Sedangkan skor tertinggi variabel karakteristik pekerjaan terletak pada indikator identitas tugas dan kebermaknaan tugas. Karyawan yang memiliki empati yang tinggi dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan orang-orang di sekitarnya termasuk dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, ditambah dengan pekerjaan yang dirasa berarti dan penting bagi diri karyawan, kedua hal tersebut dapat mewujudkan kepuasan kerja yang

tinggi dan selanjutnya akan merujuk pada kepuasan pelanggan, kinerja perusahaan dan efektifitas organisasi.

Sehingga, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai (β) sebesar 0,475 dan (ΔR^2) sebesar 0,216 yang artinya kecerdasan emosional memiliki kontribusi untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 21,6%. Jadi, jika tingkat kecerdasan emosional karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.
2. Karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai (β) sebesar 0,495 dan (ΔR^2) sebesar 0,238 yang artinya karakteristik pekerjaan memiliki kontribusi untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 23,8%. Jadi, jika manajemen mampu merancang karakteristik pekerjaan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dan mengalami peningkatan.
3. Kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui nilai (β) sebesar 0,328 dan 0,365 dan (ΔR^2)

sebesar 0,324 yang artinya kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan memiliki kontribusi untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta sebesar 32,4%. Jadi, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan dan semakin baik karakteristik pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen ($\Delta R^2=0,324$) atau 32,4% untuk memprediksi variabel dependen. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kepuasan kerja di PT. Mirota Kampus Yogyakarta.
2. Penelitian ini hanya menjelaskan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja beserta dampak terhadap sikap karyawan di tempat kerja, namun tidak membahas mengenai teori kepuasan kerja yang digunakan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

PT. Mirota Kampus Yogyakarta harus lebih memperhatikan pada faktor kecerdasan emosional karyawan, perusahaan perlu mengadakan kegiatan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kecerdasan emosional mereka. Berbagai cara dapat dilakukan seperti pimpinan secara aktif memberikan contoh bagi karyawan mengenai kecerdasan emosional yang seharusnya dimiliki, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional, menyelenggarakan kegiatan *outbond*, dan lain-lain. Cara ini dapat dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan emosional mereka sehingga dapat menumbuhkan sikap-sikap positif di tempat kerja.

Berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini, PT. Mirota Kampus Yogyakarta harus memperhatikan ragam keterampilan yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara memberikan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Perusahaan harus lebih banyak memberikan kebebasan, ketidakgantungan, dan peluang bagi karyawan dalam mengambil keputusan, pimpinan harus memberikan umpan balik atas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, dan melakukan evaluasi terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang digunakan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta dengan memperhatikan karakteristik pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan yang baik akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan karena faktor kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh sebesar 32,4%, sehingga masih ada 67,6% faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan seperti keamanan kerja, kondisi kerja, gaji, rekan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbolou, Kokou. (2011). Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational Analysis of A Retail Organization. *University of Phoenix*.
- As'ad, Moh. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Fried, Y. & Ferris, G. (1987). The Validity of The Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis. *Personnel Psychology* 40.
- Gazioglu, S. & Tansel, A. (2006). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Applied Economics* 38, 1163-1171.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2000). *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2001). *Emotional Intelligences: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Idaszak, J.R. & Drasgow, F. (1987). A Revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a Measurement Artifact. *Journal of Applied Psychology*.
- Kafetsios, K. & Zampetakis, L.A. (2008). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediatory Role of Positive and Negative Affect at Work. *Personality and Individual Differences* 44, 712-722.
- Libbrecht et al. (2010). "Measurement Equivalence of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale Across Self and Other Ratings". *Educational and Psychological Measurement* 70 (6).
- Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nair et al. (2012). Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd. *Symbiosis Centre for Management and HRD* Vol 3, No. 2.

- Octaviana, Nur. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta. *Jurusman Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*.
- Paton, P. (1998). *Emotional Inteligence di Tempat Kerja*. (Terjemahan Zaini Dahlan). Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Patton, P. (2002). *Ketrampilan Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Media.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sultan, Sarwat. (2012). Examining the Job Characteristic: A Matter of Employees Work Motivation and Job Satisfaction. *Juornal of Behavioural Sciences*, Vol. 22, 13-25.
- Te-Lin et al. (2012). Understanding Multifaceted Job Satisfaction of Retail Employees. *International Journal of Retail & Distribution Management*. Vol. 40, 699-716.
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.

LAMPIRAN

1. Tabel Jumlah Sampel Krejcie dan Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
 2. Isilah masing-masing pernyataan berikut sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta” dengan cara memberi tanda centang (✓).
 3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara miliki.

Data Responen: Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan
 Kelahiran : Tahun (____) bulan (_____
 Pendidikan Terakhir : (____)

1. SMP

2 SMA

- ## 2. SMR R

1. Lajang

Lama Bekerja : (____) tahun

artisipasinya saya mengucapkan

- ANSWER

Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Kurang Setuju (KS)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan Kecerdasan Emosional	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mempunyai kepekaan terhadap perasaan tertentu yang saya miliki.					
2.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.					
3.	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.					
4.	Saya mengetahui saat-saat dimana saya merasa bahagia.					
5.	Saya mengetahui emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.					
6.	Saya dapat mengamati emosi orang lain dengan baik.					
7.	Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain.					
8.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.					
9.	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.					

10.	Saya selalu mengatakan bahwa diri saya adalah orang yang kompeten.					
11.	Saya mampu memotivasi diri sendiri.					
12.	Saya selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik.					
13.	Saya mampu mengendalikan emosi dan menangani kesulitan dengan rasional.					
14.	Saya mampu mengendalikan emosi saya sendiri.					
15.	Saya bisa tenang dengan cepat bahkan ketika saya sangat marah.					
16.	Saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi saya sendiri.					
No	Pernyataan Karakteristik Pekerjaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan ini menuntut saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang kompleks.					
2.	Pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang rutin dan berulang.					
3.	Pekerjaan ini dirancang sehingga saya dapat mengerjakan keseluruhan bagiannya dari awal sampai akhir.					
4.	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah saya mulai.					
5.	Banyak orang dapat dipengaruhi oleh seberapa baiknya pekerjaan ini dilakukan.					
6.	Pekerjaan ini merupakan bagian yang signifikan dan berperan penting dalam skema pekerjaan yang lebih besar di perusahaan.					
7.	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif dan pertimbangan personal dalam penyelesaiannya.					
8.	Pekerjaan ini memberikan kesempatan besar dalam hal kemandirian dan kebebasan dalam menentukan bagaimana saya mengerjakannya.					
9.	Dengan mengerjakan pekerjaan ini saya mendapatkan banyak kesempatan untuk bisa mengetahui seberapa baik apa yang telah saya lakukan.					
10.	Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya mengetahui apakah saya telah memberikan kinerja yang baik.					
No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Organisasi memberikan gaji yang lebih baik dari pesaing.					
2.	Tunjangan yang saya terima cukup.					
3.	Saya tidak suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam organisasi.					
4.	Promosi jarang terjadi dalam organisasi saya.					

5.	Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup pada saya.					
6.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.					
7.	Atasan tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan pada saya.					
8.	Atasan tempat saya bekerja mempunyai motivasi kerja yang tinggi.					
9.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
10.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggungjawab dalam pekerjaan saya.					

3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
 2. Isilah masing-masing pernyataan berikut sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta” dengan cara memberi tanda centang (✓).
 3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara miliki

Data Responen: Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan
Kelahiran : Tahun (____) bulan (_____
Pendidikan Terakhir : (_____
1. SMP
2. SMA
Status (____) 1. Lajang 2. Menikah
Lama Bekerja : (_____) tahun

4. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Pernyataan
Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Kurang Setuju (KS)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan Kecerdasan Emosional	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mempunyai kepekaan terhadap perasaan tertentu yang saya miliki.					
2.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.					
3.	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.					
4.	Saya mengetahui saat-saat dimana saya merasa bahagia.					
5.	Saya mengetahui emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.					
6.	Saya dapat mengamati emosi orang lain dengan baik.					
7.	Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain.					
8.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.					
9.	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.					

10.	Saya selalu mengatakan bahwa diri saya adalah orang yang kompeten.					
11.	Saya mampu memotivasi diri sendiri.					
12.	Saya selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik.					
13.	Saya mampu mengendalikan emosi dan menangani kesulitan dengan rasional.					
14.	Saya mampu mengendalikan emosi saya sendiri.					
15.	Saya bisa tenang dengan cepat bahkan ketika saya sangat marah.					
16.	Saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi saya sendiri.					
No	Pernyataan Karakteristik Pekerjaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan ini menuntut saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang kompleks.					
2.	Pekerjaan ini dirancang sehingga saya dapat mengerjakan keseluruhan bagiannya dari awal sampai akhir.					
3.	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah saya mulai.					
4.	Banyak orang dapat dipengaruhi oleh seberapa baiknya pekerjaan ini dilakukan.					
5.	Pekerjaan ini merupakan bagian yang signifikan dan berperan penting dalam skema pekerjaan yang lebih besar di perusahaan.					
6.	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif dan pertimbangan personal dalam penyelesaiannya.					
7.	Pekerjaan ini memberikan kesempatan besar dalam hal kemandirian dan kebebasan dalam menentukan bagaimana saya mengerjakannya.					
8.	Dengan mengerjakan pekerjaan ini saya mendapatkan banyak kesempatan untuk bisa mengetahui seberapa baik apa yang telah saya lakukan.					
9.	Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya mengetahui apakah saya telah memberikan kinerja yang baik.					
No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Organisasi memberikan gaji yang lebih baik dari pesaing.					
2.	Tunjangan yang saya terima cukup.					
3.	Saya tidak suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam organisasi.					
4.	Promosi jarang terjadi dalam organisasi saya.					
5.	Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup pada saya.					

6.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.					
7.	Atasan tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan pada saya.					
8.	Atasan tempat saya bekerja mempunyai motivasi kerja yang tinggi.					
9.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
10.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggungjawab dalam pekerjaan saya.					

4. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Kecerdasan Emosional																Karakteristik Pekerjaan										Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
9	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
10	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
12	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
13	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4		
16	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5		
21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
23	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4		
24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4		
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4		

5. Hasil Uji Validitas

UJI VALIDITAS

KMO and Bartlett's Test

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KE1	.712		
KE2	.660		
KE3	.617		
KE4	.628		
KE5	.627		
KE6	.752		
KE7	.657		
KE8	.688		
KE9	.628		
KE10	.694		
KE11	.794		
KE12	.533		
KE13	.685		
KE14	.752		
KE15	.658		
KE16	.635		
KP1		.604	
KP2			
KP3		.554	
KP4		.576	
KP5		.894	
KP6		.884	
KP7		.880	

KP8			.552	
KP9			.762	
KP10			.552	
KK1				.656
KK2				.716
KK3				.757
KK4				.641
KK5				.543
KK6				.541
KK7				.556
KK8				.736
KK9				.685
KK10				.626

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

(Setelah ada 1 Pernyataan yang Gugur)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.720
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1479.890
	df	595
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KE1	.710		
KE2	.660		
KE3	.617		
KE4	.627		
KE5	.627		
KE6	.752		

KE7	.658		
KE8	.690		
KE9	.629		
KE10	.696		
KE11	.796		
KE12	.534		
KE13	.686		
KE14	.753		
KE15	.659		
KE16	.637		
KP1		.600	
KP3		.550	
KP4		.567	
KP5		.892	
KP6		.886	
KP7		.881	
KP8		.549	
KP9		.758	
KP10		.546	
KK1			.656
KK2			.717
KK3			.760
KK4			.640
KK5			.552
KK6			.545
KK7			.560
KK8			.742
KK9			.679
KK10			.616

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

6. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE1	56.8200	47.579	.727	.932
KE2	56.8400	47.974	.673	.933
KE3	56.8600	47.674	.634	.934
KE4	56.8000	47.184	.641	.934
KE5	56.8000	47.633	.653	.933
KE6	56.7400	46.156	.739	.931
KE7	56.4800	48.540	.633	.934
KE8	56.5200	48.091	.651	.933
KE9	56.5800	49.147	.631	.934
KE10	56.5600	48.945	.680	.933
KE11	56.6000	47.143	.780	.930
KE12	56.5800	50.249	.481	.937
KE13	56.6000	47.796	.661	.933
KE14	56.8600	46.858	.762	.931
KE15	56.8200	47.334	.716	.932
KE16	56.7400	47.870	.683	.933

Karakteristik Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	35.2000	10.204	.615	.904
KP2	35.1400	10.776	.490	.911
KP3	35.1800	10.151	.595	.906
KP4	35.1400	10.204	.714	.899
KP5	35.1800	9.498	.825	.891
KP6	35.2000	9.714	.794	.893
KP7	35.2000	9.755	.779	.894
KP8	35.1600	10.464	.577	.906
KP9	35.1800	9.742	.737	.896
KP10	35.1400	10.286	.602	.905

(setelah 1 pernyataan gugur)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	31.2600	8.849	.594	.907
KP3	31.2400	8.758	.590	.908
KP4	31.2000	8.898	.671	.902

KP5	31.2400	8.104	.840	.889
KP6	31.2600	8.278	.821	.891
KP7	31.2600	8.319	.805	.892
KP8	31.2200	9.032	.579	.908
KP9	31.2400	8.349	.744	.897
KP10	31.2000	8.898	.591	.907

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.903	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	37.5600	13.598	.646	.894
KK2	37.6600	14.147	.674	.894
KK3	37.6200	13.547	.608	.897
KK4	37.6600	12.882	.674	.893
KK5	37.4400	13.476	.606	.897
KK6	37.5600	13.353	.659	.893
KK7	37.5800	13.473	.700	.891
KK8	37.6200	13.547	.608	.897
KK9	37.5600	12.945	.768	.886
KK10	37.5800	13.555	.677	.892

7. Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan

Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Correlations		
		KE	KP	KK
KE	Pearson Correlation	1	.349*	.484**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000
	N	50	50	50
KP	Pearson Correlation	.349*	1	.386**
	Sig. (2-tailed)	.013		.006
	N	50	50	50
KK	Pearson Correlation	.484**	.386**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	
	N	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Langkah Perhitungan Diskriminan

SQRT	RELIABEL 2 (X1) x RELIABEL 1 (X2)
0.937	0.853607
0.911	0.9239085
a=	0.377743

SQRT	RELIABEL 2 (X1) x RELIABEL 2 (Y)
0.937	0.846111
0.903	0.9198429
b=	0.5261768

SQRT	RELIABEL 1 (X2) x RELIABEL 2 (Y)
0.911	0.822633
0.903	0.9069912
c=	0.425583

Hasil Perhitungan Diskriminan

Correlations	MEAN	SD	AVE	KE	KP	KK
Kecerdasan Emosional	3,7800	,46036	,671	,671	,148	,121
Karakteristik Pekerjaan	3,9044	,36474	,692	,377	,692	,234
Kepuasan Kerja	4,1760	,40535	,647	,526	,425	,647

8. Data Penelitian

No	Kecerdasan Emosional																Jml	Karakteristik Pekerjaan									Jml	Kepuasan Kerja										Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	53	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	66	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	72	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46	
6	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	
7	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	68	3	3	3	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	
8	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	55	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	
9	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	50	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	4	4	4	5	4	5	4	2	4	40	
10	2	2	4	4	5	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	52	3	4	4	4	3	4	3	3	4	32	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	63	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	65	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	5	4	3	4	5	5	5	4	4	43	
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44	
14	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
15	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	57	4	3	4	3	3	3	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
16	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	60	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47	
17	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46	
18	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	66	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38	4	4	5	4	4	5	5	5	5	44		
19	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40	
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
21	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	62	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	4	4	5	5	4	4	4	4	42	
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	51	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46	

23	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	4	5	4	4	4	5	5	44	
25	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	59	3	3	3	4	3	2	3	3	4	28	4	4	4	4	5	3	4	3	38	
26	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
27	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	2	5	4	3	3	3	2	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	29	
28	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	4	4	3	3	3	3	3	3	34	
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	5	5	4	4	43	
30	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	55	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	4	4	5	3	3	4	4	4	38	
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	61	4	3	4	4	4	4	3	4	34	4	4	4	4	5	5	4	4	43		
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
33	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	65	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	4	4	3	3	4	4	4	4	38	
34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56	2	2	2	4	2	4	4	2	2	24	4	4	4	4	4	5	4	4	41	
35	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	57	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31	4	4	4	3	4	4	3	4	37	
36	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	3	37	
39	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64	4	4	4	5	4	4	3	4	36	5	5	4	5	5	5	4	5	48		
40	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	5	5	5	4	5	5	5	47	
41	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	68	3	3	4	4	4	4	3	4	5	34	5	5	4	4	5	5	4	4	44	
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66	3	3	4	4	4	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	4	4	4	44	
44	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	58	3	3	4	5	4	4	3	4	4	34	4	4	5	4	4	3	4	4	40	
45	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	4	4	3	4	4	4	3	4	38	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	3	4	4	4	4	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
47	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	5	5	5	5	4	4	5	5	47	
48	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	74	4	3	4	5	4	4	4	3	3	34	5	4	5	5	5	5	5	5	49	

49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46	
50	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	51	3	3	4	4	4	4	3	3	3	30	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	
52	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	
53	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	40
54	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	71	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	37	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
55	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
57	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	75	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	
58	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	
59	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	
60	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
61	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
62	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
63	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	
64	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
65	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	
66	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
67	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	60	4	4	3	4	4	4	4	4	3	33	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	
68	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	49	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
69	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	69	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	
71	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
72	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	52	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	61	4	5	5	5	4	4	4	3	4	38	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	
74	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	35	

75	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37		
76	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
77	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	74	4	4	5	5	5	4	4	4	39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48		
78	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44		
79	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	64	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	
80	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	57	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
81	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71	3	4	4	4	4	4	4	4	35	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47		
82	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	
83	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	64	3	4	4	4	4	3	4	3	33	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	
84	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53	3	4	4	3	3	3	3	3	29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
85	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	
86	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	68	4	4	5	4	4	5	4	4	38	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46	
87	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	
88	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56	3	4	4	3	3	3	4	3	31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	4	3	4	4	31	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	36	
90	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	57	4	3	4	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
91	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
92	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	57	3	3	4	3	3	3	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
93	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	3	3	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
94	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	58	3	3	4	5	4	3	4	4	34	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44	
95	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50	4	4	4	3	3	3	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
96	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	55	3	4	4	4	3	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	
98	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	56	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	
99	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	4	4	5	5	4	4	4	5	40	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45	
100	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	58	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	

101	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	5	4	41		
102	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
104	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	
105	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
107	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	41		
108	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	5	4	4	3	40		
109	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
110	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	63	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	5	42		
111	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	39		
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	4	4	4	5	5	5	4	44		
113	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	55	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	39		
114	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	55	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
115	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	66	4	4	5	5	3	2	2	3	4	32	3	3	3	3	3	4	5	5	38		
116	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	5	3	41		
117	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	61	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	5	5	5	5	4	4	5	5	46		
118	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	5	5	5	4	44		
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
120	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	61	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	5	4	45		
121	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	39		
122	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	67	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	4	4	3	4	4	5	4	5	41		
123	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	5	5	5	4	4	4	43		
124	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	3	4	4	4	4	4	39		
125	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
126	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	66	5	2	5	4	4	4	5	5	4	38	4	5	4	5	5	5	4	5	46		

127	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
130	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	62	3	4	4	4	4	3	4	3	4	44	
131	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	69	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	40	
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	66	4	4	4	3	3	4	5	5	4	43	
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	60	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36	
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39		
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
136	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	74	4	5	4	5	5	4	4	4	4	48		
137	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46		
138	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	55	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37		
139	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	59	4	4	5	5	5	4	4	5	5	47			
140	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	76	5	4	5	4	4	5	5	4	5	48		
141	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	49	4	4	5	5	5	4	4	4	4	40		
142	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	3	3	4	3	39		
143	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66	2	4	4	4	4	2	3	31	4	40		
144	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	51	3	3	4	4	4	3	3	4	31	43			
145	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	67	2	2	4	4	4	4	4	4	4	40		
146	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
147	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	5	5	5	4	4	4	5	5	47		
148	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	67	4	4	4	4	4	4	4	4	36	47		
149	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	67	4	4	4	4	5	4	4	5	5	45		
150	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	57	4	3	3	3	3	4	3	3	29	41		
151	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	52	4	4	5	4	3	3	3	4	33	33		
152	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	70	4	3	4	4	4	4	3	4	34	43		

153	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	57	3	3	3	3	3	4	4	3	4	30	3	4	4	5	5	4	4	4	4	41
154	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	64	4	5	4	4	3	3	5	3	4	35	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
155	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	59	3	3	4	4	4	4	3	4	3	32	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
156	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	66	4	4	4	4	3	3	5	5	4	36	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
157	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
158	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	63	3	4	4	4	3	4	3	3	4	32	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
161	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	53	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
162	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	65	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
163	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	67	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
164	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	57	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
165	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44

9. Hasil Karakteristik Responden

No	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA	USIA	STATUS
1	Perempuan	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
2	Perempuan	SMA	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
3	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
4	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
5	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
6	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
7	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
8	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
9	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
10	Perempuan	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Lajang
11	Perempuan	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
12	Perempuan	SMA	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
13	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
14	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
15	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
16	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
17	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
18	Laki-Laki	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
19	Laki-Laki	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
20	Perempuan	SMP	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah
21	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
22	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
23	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
24	Perempuan	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
25	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
26	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
27	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
28	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
29	Perempuan	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
30	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
31	Laki-Laki	SMA	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
32	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
33	Perempuan	SMA	6-10 tahun	31-35 tahun	Lajang
34	Perempuan	SMA	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
35	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
36	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
37	Perempuan	SMA	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
38	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
39	Laki-Laki	SMP	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
40	Laki-Laki	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
41	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang

42	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
43	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
44	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
45	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
46	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
47	Laki-Laki	SMP	1-5 tahun	26-30 tahun	Lajang
48	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
49	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
50	Perempuan	SMP	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
51	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
52	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
53	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
54	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
55	Laki-Laki	SMA	6-10 tahun	26-30 tahun	Menikah
56	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
57	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
58	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
59	Perempuan	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah
60	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
61	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
62	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
63	Laki-Laki	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
64	Perempuan	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Lajang
65	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
66	Laki-Laki	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
67	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
68	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
69	Laki-Laki	SMA	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
70	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
71	Perempuan	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
72	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
73	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah
74	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
75	Laki-Laki	SMP	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
76	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah
77	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
78	Perempuan	SMA	6-10 tahun	26-30 tahun	Menikah
79	Perempuan	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Lajang
80	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
81	Perempuan	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
82	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
83	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
84	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
85	Laki-Laki	SMP	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
86	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang

87	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
88	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Lajang
89	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
90	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
91	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
92	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
93	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
94	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
95	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
96	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
97	Perempuan	SMP	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
98	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
99	Perempuan	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
100	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
101	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
102	Perempuan	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah
103	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
104	Perempuan	SMP	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
105	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
106	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah
107	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
108	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
109	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
110	Perempuan	SMA	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
111	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
112	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
113	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
114	Perempuan	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah
115	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Lajang
116	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
117	Laki-Laki	SMA	6-10 tahun	26-30 tahun	Menikah
118	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
119	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
120	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
121	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
122	Laki-Laki	SMP	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
123	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
124	Perempuan	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Lajang
125	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
126	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
127	Laki-Laki	SMA	>15 tahun	>35 tahun	Menikah
128	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
129	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
130	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
131	Perempuan	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah

132	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
133	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
134	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
135	Perempuan	SMA	11-15 tahun	31-35 tahun	Menikah
136	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
137	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
138	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
139	Perempuan	SMP	1-5 tahun	26-30 tahun	Lajang
140	Perempuan	SMA	6-10 tahun	31-35 tahun	Menikah
141	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
142	Laki-Laki	SMA	6-10 tahun	26-30 tahun	Menikah
143	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
144	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
145	Perempuan	SMP	6-10 tahun	26-30 tahun	Menikah
146	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
147	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
148	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
149	Perempuan	SMA	6-10 tahun	26-30 tahun	Lajang
150	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
151	Perempuan	SMP	6-10 tahun	31-35 tahun	Menikah
152	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
153	Perempuan	SMA	6-10 tahun	26-30 tahun	Menikah
154	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
155	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
156	Perempuan	SMA	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah
157	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
158	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
159	Perempuan	SMP	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
160	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
161	Perempuan	SMA	6-10 tahun	26-30 tahun	Lajang
162	Laki-Laki	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Menikah
163	Perempuan	SMA	1-5 tahun	20-25 tahun	Lajang
164	Perempuan	SMP	1-5 tahun	26-30 tahun	Menikah
165	Laki-Laki	SMA	11-15 tahun	>35 tahun	Menikah

10. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	58	35,2	35,2	35,2
	PEREMPUAN	107	64,8	64,8	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	24	14,5	14,5	14,5
	SMA	141	85,5	85,5	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	106	64,2	64,2	64,2
	6-10 TAHUN	11	6,7	6,7	70,9
	11-15 TAHUN	36	21,8	21,8	92,7
	>15 TAHUN	12	7,3	7,3	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 TAHUN	89	53,9	53,9	53,9
	26-30 TAHUN	25	15,2	15,2	69,1
	31-35 TAHUN	27	16,4	16,4	85,5
	>35 TAHUN	24	14,5	14,5	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

STATUS					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	LAJANG	83	50,3	50,3	50,3
	MENIKAH	82	49,7	49,7	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

11. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KE	165	3,00	4,94	3,8511	,42923
KP	165	2,67	5,00	3,8606	,37991
KK	165	2,90	5,00	4,1715	,38411
Valid N (listwise)	165				

12. Perhitungan Kategorisasi

Kecerdasan Emosional					
Mi		=		3,8511	
Sdi		=		0,42923	
Tinggi	: X \geq M + SD				
Sedang	: M - SD \leq X < M + SD				
Rendah	: X \leq M - SD				
Kategori	Skor				
Tinggi	: X	\geq		4,28	
Sedang	: 3,42	\leq	X		< 4,28
Rendah	: X	<		3,42	

Karakteristik Pekerjaan					
Mi		=	3,8606		
Sdi		=	0,37991		
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	: X	\geq	4,24		
Sedang	: 3,48	\leq	X	<	4,24
Rendah	: X	$<$	3,48		

Kepuasan Kerja					
Mi		=	4,1715		
Sdi		=	0,38411		
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	: X	\geq	4,55		
Sedang	: 3,78	\leq	X	<	4,55
Rendah	: X	$<$	3,78		

13. Hasil Uji Kategorisasi

FREQUENCY TABLE

KECERDASAN_EMOSIONAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	21	12,7	12,7
	SEDANG	121	73,3	73,3
	RENDAH	23	13,9	13,9
	Total	165	100,0	100,0

KARAKTERISTIK PEKERJAAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	20	12,1	12,1
	SEDANG	117	70,9	70,9
	RENDAH	28	17,0	17,0
	Total	165	100,0	100,0

KEPUASAN KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	34	20,6	20,6
	SEDANG	115	69,7	69,7
	RENDAH	16	9,7	9,7
	Total	165	100,0	100,0

14. Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KE	KP	KK
N		165	165	165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,62	34,72	41,81
	Std. Deviation	6,868	3,435	3,920
	Absolute	,089	,102	,103
Most Extreme Differences	Positive	,071	,081	,103
	Negative	-,089	-,102	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		1,141	1,315	1,319
Asymp. Sig. (2-tailed)		,148	,063	,062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

15. Hasil Uji Linieritas

KK * KE

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	916,514	29	31,604	2,661	,000
Between Groups	Linearity	538,966	1	538,966	45,382	,000
KK * KE	Deviation from Linearity	377,548	28	13,484	1,135	,308
Within Groups		1603,280	135	11,876		
Total		2519,794	164			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * KE	,462	,214	,603	,364

KK * KP

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	900,773	18	50,043	4,513	,000
Between Groups	Linearity	660,721	1	660,721	59,583	,000
KK * KP	Deviation from Linearity	240,052	17	14,121	1,273	,217
Within Groups		1619,021	146	11,089		
Total		2519,794	164			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * KP	,512	,262	,598	,357

16. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KP, KE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.330	3.209

a. Predictors: (Constant), KP, KE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.052	2	425.526	41.310	.000 ^b
	Residual	1668.742	162	10.301		
	Total	2519.794	164			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KP, KE

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.864	2.865	5.537	.000	.828	1.208
	KE	.172	.040				
	KP	.441	.080				

a. Dependent Variable: KK

17. Hasil Uji Regresi**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA ^b	.	Enter
2	KE ^b	.	Enter
3	KP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,143 ^a	,021	-,010	,38608	,021	,666	5	159	,650
2	,486 ^b	,237	,208	,34194	,216	44,701	1	158	,000
3	,588 ^c	,345	,316	,31761	,109	26,129	1	157	,000

a. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA

b. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA, KE

c. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA, KE, KP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,496	5	,099	,666	,650 ^b
	Residual	23,700	159	,149		
	Total	24,196	164			
2	Regression	5,723	6	,954	8,157	,000 ^c
	Residual	18,474	158	,117		
	Total	24,196	164			
3	Regression	8,358	7	1,194	11,837	,000 ^d
	Residual	15,838	157	,101		
	Total	24,196	164			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA

c. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA, KE

d. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA, KE, KP

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,083	,227		17,966	,000
	KELAMIN	,041	,064	,051	,638	,524
	PENDIDIKAN	,033	,086	,031	,387	,699
	LAMA	,023	,083	,062	,275	,784
	USIA	,037	,079	,109	,469	,639
	STATUS	-,101	,084	-,131	-1,203	,231
2	(Constant)	2,415	,321		7,531	,000
	KELAMIN	,031	,057	,038	,541	,590
	PENDIDIKAN	,018	,076	,017	,242	,809
	LAMA	,047	,074	,127	,636	,525
	USIA	-,019	,070	-,056	-,271	,786
	STATUS	-,007	,075	-,009	-,092	,927
3	KE	,425	,064	,475	6,686	,000
	(Constant)	1,553	,342		4,539	,000
	KELAMIN	,022	,053	,028	,419	,675
	PENDIDIKAN	,004	,071	,004	,055	,956
	LAMA	,077	,069	,209	1,120	,265
	USIA	-,053	,065	-,157	-,811	,419
	STATUS	-,009	,070	-,012	-,129	,898
	KE	,294	,064	,328	4,558	,000
	KP	,369	,072	,365	5,112	,000

a. Dependent Variable: KK

Excluded Variables ^a						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	KE	,475 ^b	6,686	,000	,470	,956
	KP	,495 ^b	7,128	,000	,493	,972
2	KP	,365 ^c	5,112	,000	,378	,817

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA

c. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA, KE

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA ^b	.	Enter
2	KP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,143 ^a	,021	-,010	,38608	,021	,666	5	159	,650
2	,509 ^b	,259	,231	,33691	,238	50,801	1	158	,000

a. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA

b. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA, KP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,496	5	,099	,666	,650 ^b
	Residual	23,700	159	,149		
	Total	24,196	164			
2	Regression	6,262	6	1,044	9,195	,000 ^c
	Residual	17,934	158	,114		
	Total	24,196	164			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA

c. Predictors: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA, KP

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,083	,227		17,966	,000
	KELAMIN	,041	,064	,051	,638	,524
	PENDIDIKAN	,033	,086	,031	,387	,699
	LAMA	,023	,083	,062	,275	,784
	USIA	,037	,079	,109	,469	,639
	STATUS	-,101	,084	-,131	-1,203	,231
2	(Constant)	2,215	,329		6,741	,000
	KELAMIN	,025	,056	,031	,447	,656
	PENDIDIKAN	,007	,075	,007	,097	,923
	LAMA	,074	,073	,200	1,010	,314
	USIA	-,033	,069	-,097	-,473	,637
	STATUS	-,064	,073	-,084	-,876	,382
	KP	,501	,070	,495	7,128	,000

a. Dependent Variable: KK

Excluded Variables ^a						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity	Tolerance
					Statistics	
1	KP	,495 ^b	7,128	,000	,493	,972

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), STATUS, KELAMIN, PENDIDIKAN, LAMA, USIA