PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi Empiris Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung)

SKRIPSI

Oleh:

Muchammad Dicky Prasetyo

22.0101.0059

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Orang yang bekerja memiliki kepuasan tesendiri dalam melaksanakan pekerjaannnya baik itu secara batin maupun materi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai reaksi emosional dan pandangan seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkan dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Apabila kesejahteraan fisik dan mental karyawan mengalami peningkatan maka kualitas dari karyawan dapat meningkat juga. Menurut Barasa, L. (2025:75) kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tidak sesederhana hanya menyukai atau tidak menyukai pekerjaan, tetapi mencakup berbagai aspek yang saling terkait. Maka hal tersebut berhubungan dengan kecerdasan emosional dimana kontrol diri, motivasi diri, empati dan keterampilan merupakan faktor seseorang dalam menggambarkan emosionalnya. Disamping itu seringkali karyawan tidak dapat menggambarkan emosinya dengan baik, hal ini disebabkan masalah yang justru bukan dari lingkungan pekerjaan, baik itu dari keluarga ataupun tekanan lainnya sehingga seorang karyawan mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah di luar pekerjaan yang menyebabkan terganggunya

pekerjaan karyawan itu sendiri. Peran dari organisasi dari lingkungan kantor mempunyai peran penting dalam memberikan dukungannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari lingkungan non fisik yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, pengendalian emosi dan penundaan kepuasan (Monika Rannu et al., 2023). Kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang memadai cenderung bertindak dan berperilaku secara etis. Dengan kontrol emosi dari diri sendiri akan menggambarkan bagaimana kepribadian itu sendiri apakah baik atau buruk. Hal tersebut dapat tercermin di kehidupan sosial baik itu antar keluarga maupun di masyarakat.

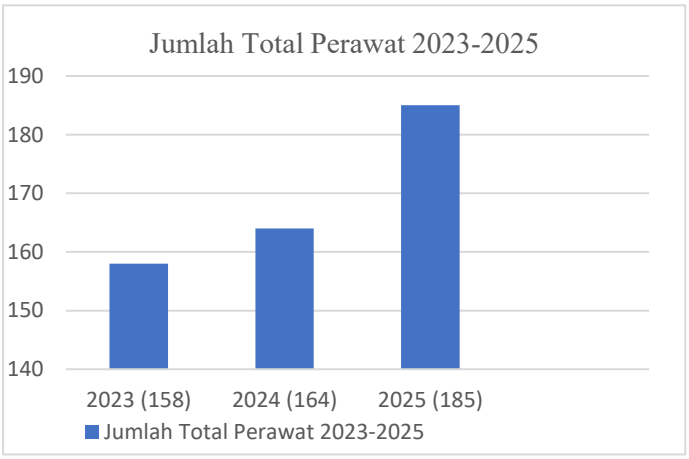
Kehidupan keluarga memiliki banyak persoalan-persoalan yang perlu dihadapi namun sering kali persoalan-persoalan tersebut justru malah dibawa di ranah pekerjaan sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah bentuk konflik *inter-role* yang mana tekanan peran dari wilayah kerja dan keluarga tidak cocok satu sama lain dalam beberapa hal (Wahyuni, Kusumawati dan Widyatmojo, 2022). Pemenuhan tuntutan mempengaruhi seseorang dalam menjalani kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Seseorang dituntut untuk menjalani peran *inter-role* dimana pemenuhan tuntutan pekerjaan dan keluarga harus saling terpenuhi.

Timbulnya konflik atau permasalahan tersebut selanjutnya akan dapat menurunkan perasaan positif dan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain itu variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan organisasi, menurut Murdista (2020: 3) dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan menganggap bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan serta mendalilkan persepsi tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Menghargai dan kepedulian menjadi hal yang menjadi acuan sejauh mana dukungan yang diterima oleh karyawan tersebut. Murdista (2020: 10) indikator dukungan organisasi tersebut meliputi *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan supervisor), dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Penelitian ini mengacu yang dilakukan Nurfauziah et al. (2021) tentang "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja: *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Smkn 2 Jiwan)". Fenomena dalam penelitian ini dilatar belakangi adanya peningkatan perawat yang begitu tinggi pada tahun 2025 di RS PKU Muhammadiyah Temanggung yaitu 12,8% yang menandakan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat tinggi.

Grafik 1. 1 Grafik Jumlah Total Perawat



Sumber : RS PKU Muhammadiyah Temanggung

Seorang pelayan masyarakat khususnya perawat harus mempunyai kecerdasan emosional yang bagus karena setiap harinya mereka akan berinteraksi dengan para pasien. Dengan kontrol yang dimilikinya, perawat dapat menciptakan suasana nyaman dalam melayani pasien. Dalam kasus ini perawat dianggap mempunyai kecerdasan emosional yang bagus karena mereka sudah biasa terlibat langsung dengan para pasien rumah sakit.

Perawat juga mempunyai tanggung jawab yang besar dalam keluarga karena kebanyakan dari perawat sudah memiliki keluarga. Sehingga memiliki beban tidak hanya di lingkungan pekerjaan namun juga di lingkungan keluarga. Adanya percampuran antara dunia pekerjaan dan keluarga tentunya memunculkan peran ganda. Hal ini memungkinkan bahwa adanya indikasi bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi peran perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung.

Salah satu bentuk dari dukungan organisasi adalah interaksi dengan RS PKU Muhammadiyah Temanggung dengan para perawatnya. Mereka merasa dengan adanya interaksi tersebut membuktikan bahwa mereka mempunyai

kepercayaan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Salah satu bentuk adanya dukungan organisasi terhadap perawat adalah adanya kenaikan pangkat dan gaji ataupun adanya bonus bagi perawat yang dinilai memiliki kinerja yang bagus.

Penelitian ini didasari adanya gap antara penelitian sebelumnya, salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh (Nurfauziah et al., 2021) yang mengemukakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pendidik di SMKN 2 Jiwan dengan populasi pada penelitian ini sebanyak 101 responden yang merupakan pendidik di SMKN 2 Jiwan dan sampel dari penelitian ini ada sebanyak 81 responden. Penelitian (Komara & Rizkiyana Azzahra, 2022) justru mengemukakan sebaliknya dimana *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI Kantor Cabang Utama Menteng. Sehingga penelitian ini menarik untuk dilakukan.

Penelitian ini mengacu yang dilakukan Nurfauziah et al. (2021) tentang "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja: *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Smkn 2 Jiwan)". **Perbedaan pertama**, menambahkan dukungan organisasi sebagai variabel independen, karena dengan menunjukkan tinggi rendahnya dukungan organisasi yang diperoleh seseorang akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja (Daulay, A. A., & Wahyono, T., 2024);(Handayani & Hamzah, 2024) dan (Hidayah, 2024). **Perbedaan kedua**, terletak pada objek

penelitian, yaitu Perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung, karena terdapat peningkatan jumlah perawat yang cukup besar yaitu sebanyak 12,8%.

Fokus dalam penelitian ini adalah pengaruh Kecerdasan Emosional, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. Pengambilan ketiga faktor tersebut karena ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja. Dengan alasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Muhammadiyah Temanggung".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung?
2. Apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung?
3. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini disusun untuk memberikan arah dan fokus dalam pelaksanaan penelitian, serta guna menjawab masalah yang dirumuskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji secara empiris pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung.
2. Menguji secara empiris pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung.
3. Menguji secara empiris pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat dalam bidang akademis maupun kontribusi praktisi sebagai berikut:

1. Akademis

   Dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Praktis

   Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga memberikan wawasan bagi pembaca. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan pula dapat berguna bagi RS PKU Muhammadiyah Temanggung khususnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam skripsi ini disusun berdasarkan dengan pedoman yang telah ditetapkan. Penelitian ini terbagi atas 5 BAB dengan penjelasan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini membahas latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis

Pada bab ini menguraikan kajian literatur yang menjelaskan mengenai teori temuan, dan penelitian terdahulu.

BAB III : Metoda penelitian

Bab ini berisi dengan tahapan-tahapan penyusunan skripsi untuk melakukan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data dan metode analisis.

BAB IV : Hasil dan pembahasan

Bab ini berisikan data dan hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB V : Kesimpulan dan saran

Bab ini berisi kesimpulan dan saran tentang penelitian yang telah dilakukan

BAB II

TELAAH TEORI

A. Telaah Teori

Penelitian ini mengkaitkan dengan teori-teori guna memperkuat kerangka berfikir, serta menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Teori ini mencangkup konsep kepuasan kerja, dimensi kecerdasan emosional, tipe konflik pekerjaan-keluarga dan konsep dukungan organisasi. Teori utama dalam penelitian ini adalah *Two Factor Theory* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959), yang selanjutnya akan dijelaskan pada bagian berikut.

1. *Two Factor Theory Frederick Herzberg (1959)*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2020:271) adalah "efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya". Hasibuan (2020:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah "sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan".

Menurut Rivai (2018:57), menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
b. Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
c. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

3. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016) seperti yang dikutip dalam bahwa kecerdasan emosional memiliki lima komponen yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosi dapat didefinisikan dalam empat dimensi, yaitu :

a. *Self-awareness* yaitu kemampuan manusia untuk secara akurat memahami diri sendiri dan tetap sadar terhadap emosi diri ketika emosi muncul, termasuk tetap mempertahankan cara manusia dapat merespons situasi tertentu dan orang-orang tertentu di dalamnya terdapat kesadaran emosi *(emotional awareness)*, penilaian diri yang akurat *(accurate self-assessment)*, dan kepercayaan diri *(self confidence).*
b. *Social Awareness*, adalah kemampuan manusia untuk secara tepat menangkap emosi orang lain dan mengerti apa yang benar-benar terjadi, dapat diartikan memahami apa yang orang lain pikirkan dan rasakan walaupun tidak merasakan yang sama, di dalamnya terdapat: empati, orientasi pelayanan *(service orientation)*, kesadaran berorganisasi *(organizational awareness)*.
c. *Self Management*, adalah kemampuan untuk menggunakan kesadaran emosi manusia untuk tetap fleksibel dan secara positif mengarahkan perilaku diri manusia itu sendiri, yang berarti mengelola reaksi emosi manusia itu sendiri kepada semua orang dan situasi, di dalamnya terdapat: kontrol emosi diri *(emotional self-control)*, dapat dipercaya *(trustworthiness)*, teliti *(conscientiousness)*, kemampuan beradaptasi *(adaptability)*, dorongan berprestasi *(achievement drive)*, inisiatif.
d. *Relationship Management*, kemampuan untuk menggunakan kesadaran emosi manusia dan emosi orang lain untuk mengelola interaksi yang berhasil, termasuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif untuk

mengatasi konflik, yang didalamnya terdapat memajukan orang lain *(developing others)*, dapat mempengaruhi *(influence)*, komunikasi *(communication)*, manajemen konflik *(conflict management),* dapat memimpin *(visionary leadership)*, *catalyzing change*, membangun ikatan *(building bonds)*, kerjasama dan berkolaborasi *(teamwork and collaboration).*

4. *Konflik Pekerjaan-Keluarga*

Greenhaus & Beutell (1985) telah mengidentifikasikan tiga tipe utama dari konflik pekerjaan-keluarga, yaitu

a. Konflik disebabkan oleh waktu *(Time Based Conflict)*.

Time based conflict terjadi ketika seseorang menggunakan waktu untuk menjalankan satu peran, waktu yang dihabiskan dalam satu peran mengakibatkan seseorang memenuhi tugas di perannya yang lain. Menurut Pleck *time-based conflict* dapat terjadi dalam dua bentuk, yang pertama yaitu tuntutan waktu pada satu peran membuat seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan peran yang lain, yang kedua adanya konflik waktu yang membuat seseorang tidak mampu untuk berkonsentrasi pada satu peran meskipun ia sudah berusaha memenuhi tuntutan peran lainnya.

b. Konflik disebabkan ketegangan *(Strain Based Conflict).*

Strain Based Conflict adalah suatu konflik yang terjadi ketika ketegangan atau kelelahan pada satu peran akan mempengaruhi peran

lainnya, hal ini terjadi ketika ketegangan dari satu peran bersamaan dengan pemenuhan tanggung jawab di peran lain.

c. Konflik disebabkan oleh perilaku *(Behavior-Based Conflict).*

Behavior-Based Conflict yaitu suatu konflik yang terjadi dimana pola-pola perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola pada peran lainnya, disebabkan perilaku pada satu peran yang mungkin tidak dapat dibandingkan dengan harapan bagi peran lainnya.

5. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan menganggap bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan serta mendalilkan persepsi tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Murdista 2020: 3). Menurut Murdista (2020: 10) indikator dukungan organisasi meliputi

a. *Fairness* (keadilan)

Fairness (Keadilan) adalah cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana pembagian sumber daya diantara karyawan.

b. *Supervisor support* (dukungan supervisor)

Supervisor support (dukungan supervisor) adalah bagaimana supervisor menghargai kontribusi atau usaha bawahannya dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

c. *Organization Reward dan Job Condition* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja).

Organization Reward dan Job Condition (penghargaan organisasi dan kondisi kerja) adalah pengakuan atas kontribusi atau usaha karyawan terhadap organisasi, dan kondisi pekerjaan setiap karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian menegenai kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan/organisasi telah banyak dilakukan. Diantara variable-variabel tersebut terdapat variabel Kecerdasan Emosional (*Intelegen Emosional*), Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*), dan Dukungan Organisasi. Variabel internal dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (*Intelegent Emosional*) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*). Sedangkan untuk variabel eksternal adalah dukungan organisasi. Pengambilan variabel tersebut berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah banyak dilakukan seperti berikut ini.

1. Hartini et al. (2022) penelitian ini berjudul "*Kecerdasan Emosional*, Motivasi Belajar Berprestasi Dan *Self-Esteem* Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Guru". Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji kembali kepuasan kerja guru, metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan pendekatan ex post de facto. Sebanyak 199 orang guru dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebagai sampel di 25 sekolah dasar Kecamatan Kindang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *kecerdasan emosional* terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai thitung sebesar 5,402 dengan signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,000 < α = 0,05, nilai thitung > ttabel yaitu 5,402 > 1,998, maka dapat dinyatakan bahwa

secara parsial *kecerdasan emosional* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kindang.

2. Syarweny (2023) penelitiannya berjudul "Pengaruh *Kecerdasan Emosional* Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh baik secara individu maupun secara bersama-sama *kecerdasan emosional,* iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Jakarta. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif mempergunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Adapun populasinya adalah seluruh dosen di Politeknik Negeri Jakarta (325 orang) dengan menggunakan rumus *Slovin* diperoleh sampel sebanyak 77 orang. mengungkapkan bahwa *kecerdasan emosional* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Jakarta. Analisis jalur ini digunakan untuk menguji pengaruh *kecerdasan emosional* dengan menggunakan indikator kesadaran diri,pengaturan diri,motivasi, empati dan keterampilan sosial, terhadap kepuasan kerja dengan indikator kompensasi,pekerjaan itu sendiri, promosi dan pengawasan dan hasilnya adalah meningkatnya kepuasan kerja dosen dipengaruhi oleh *kecerdasan emosional*.
3. Komara & Rizkiyana Azzahra (2022) penelitiannya yang berjudul "Pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan tetap PT Bank X Kantor Cabang Utama Menteng". Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk mengetahui apakah *work family conflict*, kompensasi *non finansial,* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank X KC Menteng. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *Stuctural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan bantuan software *SmartPLS* 3.0, teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk *googleform*, dan jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 62 karyawan tetap Bank KC Menteng dengan menggunakan rumus sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Aksinudin M. et al., (2024) penelitian ini berjudul "*Pengaruh Work-Family Conflict*, Kompensasi, Keadilan Organisasi Dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan konflik pekerjaan-keluarga, kompensasi, keadilan organisasi, dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler. Populasi penelitian ini adalah 89 karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler, sedangkan jumlah sampel sebanyak 76 responden yang diambil dengan menggunakan pengambilan sampel acak bertingkat proporsional. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, penelitian kepustakaan, dan angket. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software

SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan Y = 10.217 - 0.366X1 + 0.310X2 + 0.298X3 – 0.369X4. Implikasi penelitian ini adalah manajemen PT. Mitra Bisnis Seluler perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait *konflik pekerjaan-keluarga*, kompensasi, keadilan organisasi, dan ketidakamanan kerja.

5. Nurfauziah et al. (2021) penelitiannya berjudul "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja: *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Smkn 2 Jiwan)". Dilakukannya penelitian ini dengan tujuan untuk melihat pengaruh yang diberikan variabel *work family conflict* pada kepuasan kerja dan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendidik pada SMKN 2 Jiwan sebagai responden. Metode yang digunakan dalam melakukan pengambilan sampel sendiri adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebesar 81 responden serta melakukan penyebaran kuesioner dalam melakukan pengumpulan data. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan path analisis pada aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pendidik di SMKN 2 Jiwan.
6. Nur Azizah (2025) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh work-family conflict dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian sekretariat perusahaan pada PTPN IV Medan. Penelitiannya menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sekretariat perusahaan pada PTPN IV Medan berjumlah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak perpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian simultan variabel *Work Family Conflict* dan Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan dengan tingkat pengaruh sebesar 77,7%, sedangkan 22,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

7. Siregar & Pasaribu (2022) penelitian berjudul "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja awak kapal tunda di PT. Aman Bahari Kuala Tanjung secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh awak kapal tunda di PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 57 awak kapal tunda di PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik menggunakan uji Analisis Model Auter, Analisis Inner Model, dan Pengujian Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program perangkat lunak PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara langsung dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal tunda pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

8. Penelitian Daulay, A. A., & Wahyono, T. (2024) yang berjudul "Analisis Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Supra Matra Abadi". Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
9. Handayani & Hamzah (2024) penelitian berjudul "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Haji Makassar

dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap beban kerja, pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui beban kerja. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner terkait dukungan organisasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja kepada 160 perawat di RSUD Haji Makassar. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini ialah *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis path dengan Structural Equation ModelingPartial Least Square (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

10. Hidayah (2024) penelitian ini berjudul " Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk)". Tujuan penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk) Surabaya. Pendekatan yang digunakan untuk penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan operasional. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri atas pertanyaan mengenai dukungan organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan *turnover*

intention. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 117 responden. Data dikumpulkan secara personal dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden untuk memperoleh data primer dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis sementara pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan dukungan organisasi bepengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh Kecerdasan Emotional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan *two factor teori,* kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Kondisi sekitar menuntut agar seorang memiliki kecerdasan yang tinggi agar mampu mengenali emosi mereka sendiri dan dapat berinteraksi dengan sekitar. Apabila seseorang tidak memiliki kecerdasan yang tinggi dalam mengekspresikan emosionalnya maka akan cenderung kurang puas dalam bekerja. Menurut Goleman (2016) kecerdasan emosional memiliki lima komponen yaitu kesadaran diri,

pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional ini perlu untuk dikembangkan dengan banyak interaksi dengan orang lain karena tidak hanya bersangkutan dengan kemampuan diri sendiri dalam mengelolanya tetapi, bersangkutan dengan bagaimana seseorang berinteraksi terhadap orang lain.

Hartini et al. (2022) dan (Syarweny, 2023) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

H1. kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap Kepuasan Kerja

Greenhaus & Beutell telah mengidentifikasikan tiga tipe utama dari konflik pekerjaan-keluarga, salah satunya adalah Konflik disebabkan oleh perilaku (*Behavior-Based Conflict*). *Behavior-Based Conflict* yaitu suatu konflik yang terjadi dimana pola-pola perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola pada peran lainnya, disebabkan perilaku pada satu peran yang mungkin tidak dapat dibandingkan dengan harapan bagi peran lainnya.

Berdasarkan *two factor theori*, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Pola perilaku untuk menerima suatu peran pekerjaan individu seperti yang diharapkan seeseorang akan semakin puas dengan pekerjaannya.

Nurfauziah et al. (2021) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pendidik di SMKN 2 Jiwan. Konflik yang dirasakan oleh pendidik ini dapat diminimalisir dengan melakukan efektifitas dalam bekerja sehingga tanggung jawab dari pihak keluarga dapat teratasi dengan baik. Penelitian (Akhsinudin M, et al., 2024) juga berpendapat bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Komara & Rizkiyana Azzahra, 2022) justru mengemukakan sebaliknya dimana *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI Kantor Cabang Utama Menteng. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

H2. konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan *two factor* teori, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Bentuk dukungan organisasi seperti penghargaan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk upaya dalam memperkuat keyakinan kepada karyawan.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan menganggap bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan serta mendalilkan persepsi

tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Murdista 2020: 3). Dengan adanya penghargaan kepada karyawan meningkatkan kepercayaan bahwa karyawan tersebut merupakan bagian dari organisasi tersebut yang diperhatikan kesejahteran dan kebutuhannya.

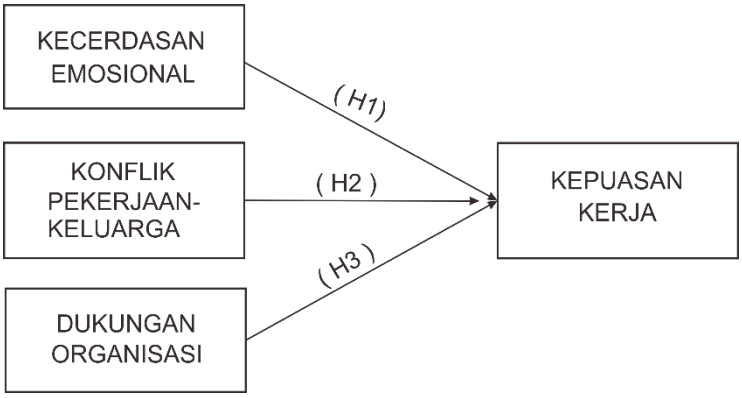
Penelitian Hidayah (2024) menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya dukungan dalam bentuk sosio-emosional kepada karyawan mampu memberikan kenyamanan dan rasa aman kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai bagian dari perusahaan.(Siregar & Pasaribu, 2022) juga bependapat bahwa dukungan organisasi bepengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Penelitian lain juga mengemukakan bahwa dukungna organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD HAJI Makasar (Handayani & Hamzah, 2024). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

H3. dukungan organisasi bepengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

D. Model Penelitian

Dalam Kepuasan Kerja terdapat beberapa hal yang mendasari bahwa kepuasan kerja tersebut mampu dikatakan puas. Kepuasan ini merupakan suatu hal yang dapat diukur melalui internal (diri sendiri) maupun eksternal (yang dilihat). Salah satu bentuk pengukuran diri sendiri yaitu melalui kecerdasan emosional. Apabila semakin bagus kecerdasan emosionalnya maka perawat

mampu menggambarkan kepuasannya dengan lebih nyata contohnya dalam pengaturan diri. Sedangkan untuk faktor eksternalnya konflik pekerjaan-keluarga, dan dari dukungan organisasi. Semakin kecil konflik yang dialami oleh perawat dalam keluarga semakin kecil pula resiko ketidak puasannya dalam bekerja. Sedangkan untuk dukungan organisasi semakin bagus dan besar dukungan organisasi terhadap perawat maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.



Gambar 1 1 Kerangka Berfikir

H1 Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2 Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H3 Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah penelitian. Pada penelitian kali ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknis *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel menggunakan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022:138).

1. Populasi

   Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2022:130). Populasi penelitian ini adalah perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung.

2. Sampel

   Menurut Sugiyono (2022:131), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Sampel pada penelitian ini sebanyak 128. Hal ini diambil berdasarkan rumus slovin

   $$n = \frac{N}{(1+N\,e^2)}$$

   dimana

   n adalah jumlah sampel yang dibutuhkan

   N adalah jumlah total populasi

e adalah tingkat kesalahan (margin eror) yang diinginkan

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel sebagai berikut

$$n = \frac{186}{(1+186(0,05)^2)}$$

$$n = \frac{186}{(1+186(0,0025))}$$

$$n = \frac{186}{(1+0,465)}$$

$$n = \frac{186}{1,465}$$

n = 126,96 jadi dibulatkan menjadi 127

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung dengan kriteria sebagai berikut

a. Perawat yang telah memiliki masa kerja minimal 3 tahun.

b. Perawat yang sudah menikah.

B. Data Penelitian

Metode dan alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dikumpulkan secara online mengunakan bantuan *Google Form*. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan bantuan *Microsoft excel*. Responden harus memilih salah satu jawaban yang disediakan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur pendapat responden.

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner penelitian. Kuesioner-kuesioner dari responden akan diseleksi terlebih dahulu agar mendapatkan kuesioner yang terisi secara lengkap sebagaimana yang dikehendaki peneliti untuk kepentingan analisis.

2. Sumber Data

Metode pengumpulan data primer dari responden yang dijadikan sampel dilakukan melalui kuisioner, yaitu menggunakan instrumen kuesioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Daftar pertanyaan (kuesioner), kemudian peneliti kembangkan lagi disesuaikan dengan teori terkait.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdapat 3 independen dan 1 variabel dependen yaitu kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, dan dukungan organisasi sebagai variable independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Definisi operasional dalam penelitian terdapat indikator-indikator yang digunakan sebagai tolak ukur kuisioner penelitian.

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022: 57) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, variabel penelitian dibagi menjadi dua yaitu variabel dependen atau terikat dan variabel independen atau bebas. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian kali ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai output, kriteria, konsekuen ataupun variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2022:57). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

b. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent ataupun variabel bebas.Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2022:57). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2), dukungan organisasi (X_3).

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2022:55), variabel penelitian merupakan segala sesuatu apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabeldalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas *(independent), dan* variabel terikat *(dependen).* Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu, variabel Kepuasan kerja sebagai variabel independent, dan Kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan organisasi sebagai variabel dependend. Berikut masing-masing variabel dalam penelitian ini :

a. Variabel Dependen (Y)

Kepuasan Kerja adalah persepsi responden tentang kepuasan kerja yang terjadi pada seseorang untuk menilai hasil dari evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan. Indikator variabel kepuasan kerja diantaranya yaitu:

1) Gaji/upah yang sesuai beban kerja,

2) Promosi yang baik,

3) Rekan kerja yang bertanggung jawab,

4) Pantauan atau pengawasan yang baik,

5) Pelaksanaan pekerjaan yang baik.

b. Variabel Independen (X_1)

Kecerdasan Emosional adalah proses spesifik yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

1) Kesadaran diri,

2) Pengaturan diri,

3) Motivasi,

4) Empati,

5) Keterampilan sosial.

c. Variabel Independen (X_2)

Konflik pekerjaan-keluarga adalah persepsi responden tentang konflik pekerjaan-keluarga yang dilakukan oleh seseorang untuk melaksanakan perannya di tempat kerja dan keluarga. Indikator dari variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah sebagai berikut:

1) Kurangnya waktu bersama keluarga,

2) Kurangnya waktu dalam bermasyarakat,

3) Waktu libur digunakan untuk bekerja,

4) Waktu bekerja tersita untuk masalah keluarga,

5) Tekanan masalah keluarga yang mengganggu produktivitas pekerjaan,

6) Tekanan tuntutan pekerjaan yang berpengaruh terhadap keluarga,

7) Ketidaksesuaian keluarga terhadap pekerjaan.

d. Variabel Independen (X_3)

Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Indikator dukungan organisasi adalah sebagai berikut :

1) Menghargai kontribusi karyawan,

2) Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

D. Metode Uji Data

Metode uji data pada penelitian ini dimulai dengan uji kualitas data kemudian statistik deskriptif setelah itu uji hipotesis. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Penelitian Statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran jumlah kuesioner yang kembali dan perbandingan dengan kuesioner yang dikirim dengan menyajikan tabel yang berisi nilai maksimal,minimal, mean dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima.

Menurut Sugiyono (2022:226) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Kualitas Data

Pada instrumen penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas guna mendapatkan instrumen yang valid dan dapat mengukur variabel penelitian dan konsistensi yang objektif. Analisis instrumen yang digunakan menggunakan bantuan komputer yang kemudian dibantu menggunakan bantuan software SPSS.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2022:193) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r

tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Bila:

1) r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2) r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengujiam ini dilakukan dengan menggunakan *Chronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2016:43), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* >0,6 maka pernyataan dinyatkan andal. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* ≤ 0,6 maka pernyataan dinyatakan tidak andal.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional (X1), konflik pekerjaan-keluarga (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Adapun rumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama

H01 : Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja perawat (Y)

Ha1 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja perawat (Y)

Hipotesis kedua

H02 : Tidak ada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (X2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y)

Ha2 : Terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (X2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y)

Hipotesis ketiga

H03 : Tidak ada pengaruh dukungan organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja perawat (Y)

Ha3 : Terdapat pengaruh dukungan organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja perawat (Y)

a. Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu arah variabel terhadap variabel lain. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \ldots + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien Regresi Variabel

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Konflik pekerjaan-keluarga

X_3 = Dukungan Organisasi

e = Kesalahan regresi (error)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak (Ghozali, 2016:97). Menetukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = n-k-1 dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria:

1) Jika Fhitung > Ftabel, atau *Pvalue* < α = 0,05 maka Ha tidak ditolak dan Ho ditolak, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
2) Jika Fhitung < Ftabel, atau *Pvalue* > α = 0,05 maka Ha ditolak da dan Ho tidak ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit).*

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang mengukur total variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai menunjukkan tingkat kemampuan semua variabel bebas untuk mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain diluar variabel bebas. Nilai R *Square* dikatakan baik di atas 0,5 karena nilai R *Square* berkisar 0 sampai 1. Semakin medekati 0 koefisien determinasi maka semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel independen, sebaliknya mendekati 1

besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel independen (Ghozali, 2016:54). Interpretasi *Adjusted* R *Square* sama dengan R *Square*, akan tetapi nilai *Adjusted* R *Square* dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya. Nilai *Adjusted* R *Square* dapat bernilai negatif, sehingga jika nilainya negatif, maka nilai tersebut dianggap 0, atau variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Analisis koefisien determinasi (Kd) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X1,X2,X3) memiliki dampak terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Besarnya koefisien determinasi menurut Sugiyono (2022) dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Kd = R^2 x 100%

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:99). *Level of significants* pada taraf = 5% dengan derajat kebebasan dinyatakan dalam df = n-1 yang merupakan uji satu sisi (*one tiled test*).

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel pada penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen secara signifikan.Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik uji t:

a. Merumuskan Hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
b. H_0: β_1= 0, Tidak terdapat pengaruh antara variabel X (kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).
c. H_1: β_1: ≠ 0, Terdapat pengaruh variabel X ((kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).
d. Menentukan Nilai α

   Tingkat signifikan yang digunakan adalah α =0,05 (5%) dengan tingkat kepercayaan 0,95% (95%). Dikatakan signifikan apabila α ≤ 0,05 (Ghozali, 2016).

e. Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t-tabel dengan derajat bebas n-k (jumlah responden dikurangi dengan variabel bebas dan variabel terikat) dan taraf nyata.

f. Menentukan nilai t-hitung

g. Menentukan daerah keputusan

Daerah keputusan untuk menerima H_0 atau menerima H_a

h. Memutuskan hipotesis

1) H_0 ditolak apabila t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel, dengan signifikansi < 0,05, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X (kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluargadan dukungan organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).

2) H_0 tidak ditolak apabila –t tabel < t hitung, atau t hitung< t tabel, dengan signifikan > 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X (kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluargadan dukungan organisasi) terhadap varibel Y (Kepuasan Kerja).

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Temanggung. Sampel pada penelitian ini adalah terdiri dari 128 responden yang berprofesi sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh variabel kecerdasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat. 2) Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan organisasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 37,2% sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain. 3) Uji F menunjukkan variabel kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini terbatas menganalisis 3 variabel yaitu kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Nilai Rsquare yang kecil dimungkinkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Keterbatasan dari segi desain penelitian yang bersifat kuantitatif dan *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan hanya dalam satu titik waktu sehingga, desain ini tidak memungkinkan untuk melihat perubahan atau perkembangan hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.

C. Saran

Saran peneliti bagi RS PKU Muhammadiyah Temanggung dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat memengaruhi kepuasan kerja seperti, motivasi berprestasi Normiyati, N., & Wardhana, A. (2022). Alasannya, dengan menambahkan variabel motivasi berprestasi akan cenderung lebih mempunyai semangat dalam bekerja dan mendorong perawat agar selalu menjadi yang terbaik.
2. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan objek lain dengan cara longitudinal misalnya perawat di seluruh RS Magelang sehingga hasil penelitian diharapkan dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akhsinudin, M., Setiawan, H., & Wijayanto, W. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict, Kompensasi, Keadilan Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, *21*(1), 205-213.

Azizah, N., & Mardhiyah, A. (2025). Pengaruh Work Family Conflict Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan Pada Ptpn Iv Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(4. C), 182-191.

Barasa, L. (2025). Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai dalam manajemen di industri pelabuhan. *Book-Professorline*, 142-Halaman.

Daulay, A. A., & Wahyono, T. (2024). Analisis Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Supra Matra Abadi. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, *9*(4).

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*, *23*.

Goleman, D. (2016). Working White Emotional intelligence.(terjemahan Alex Tri Kantjono W). *Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama*.

Handayani, S. A., Yusriani, Y., & Hamzah, W. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Haji Makassar dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening: The Effect of Organizational Support on Job Satisfaction in Nurses at the Makassar Hajj Hospital with Workload as an Intervening Variable. *Journal Of Aafiyah Health Research (JAHR)*, *5*(2), 134-140.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara

Hidayah, N., & Litfiana, R. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada

Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk). *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(1), 16-42.

Ilman, W., Lataruva, E., & Wicaksono, B. S. (2025). Pengaruh Kebijakan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Mediasi. *Diponegoro Journal of Management*, *14*(1), 16-33.

Komara, E., & Azzahra, R. R. (2021). Pengaruh Work family conflict, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. *Journal Of Economics And Business Aseanomics*, *6*(2), 53-71.

Krietner, R., & Angelo Kinicki, (2020). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.

Normiyati, N., & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen (edisi elektronik)*, *13*(2), 150-164.

Nurfauziah, L., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja: Emotional Intelligence Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Smkn 2 Jiwan). *Review of Accounting and Business*, *2*(1), 106-117.

Marnisah, L. (2020). Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0. Deepublish.

Murdista, S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(1), 1–12.

Ridwan, M., Games, D., & Lukito, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, *6*(6), 2793-2802.

Rivai, Veithzal, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah/Vol. 9, No. 4, 2024 2753 Perusahaan. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.

Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 215-228.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Syarweny, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, *20*(1), 81-101.

Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). Perilaku Organisasi Teori dan Aplikasi Penelitian. *CV Budi Utama*.