



## **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi Kasus pada CV Yamaha Jaya Motor, Kota Bekasi)**

Fahrizan Arya Maulana<sup>1</sup>, Sri Wartini<sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### **Informasi**

#### **Artikel**

*History of article:*

*Accepted May 2025*

*Approved September 2025*

*Published September 2025*

*Kata Kunci:*

*Kecerdasan Emosional,*

*Kinerja Karyawan,*

*Kepuasan Kerja*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Yamaha Jaya Motor di Kota Bekasi sejumlah 121 orang dengan sampel jenuh sebagai metode pengambilan sampel. Metode analisis data menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian mendatang diharapkan mampu menambah preferensi variabel atau menggantinya dengan variabel lain diluar penelitian ini, serta memperluas kajian ke sektor lain yang belum mendapatkan perhatian pada kasus-kasus kecerdasan emosional.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman disertai era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat membuat lingkungan kerja bagi para profesional menjadi semakin kompleks. Menurut Soetrisno (2019) persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri dengan cepat, adaptif dan responsif. Karyawan harus menghadapi berbagai tantangan dan tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mungkin berdampak pada kinerja pekerjaan secara keseluruhan (Purinus, 2023).

Organisasi perlu mengelola anggota organisasinya agar memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan strategi dan tujuan organisasi (Hendri, 2019). Organisasi akan mampu menjalankan kegiatan organisasinya dengan bergantung pada dukungan sumber daya manusianya dalam mengelola perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian (Sembiring et al., 2020). Karyawan dengan kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang penting dalam organisasi sebagai ukuran keberhasilan dan kontribusi bagi organisasi karena hanya melalui kinerja, organisasi mampu tumbuh dan berkembang. Pimpinan organisasi melihat sebuah organisasi yang berhasil berdasarkan keberhasilan dalam mencapai tujuan (efektifitas) dengan menggunakan sumber daya yang minimal (efisiensi) (Suyono et al., 2020), dan sejauh mana karyawan merasa bahwa kinerja yang baik di tempat kerja membantu mereka mencapai tujuan pribadi mereka (Alwali & Alwali, 2022). Kinerja dianggap sebagai pencapaian kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sejalan dengan nilai moral dan etika. Karyawan yang berkinerja baik memiliki kemampuan, kemauan, dan upaya mereka dalam mendukung organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Agustine et al., 2023). Umumnya karyawan yang berkinerja tinggi dilihat berdasarkan capaian hasil kerja atau prestasi yang luar biasa pada suatu organisasi melalui rangkaian penilaian dalam rentang periode tertentu.

Kim et al. (2019) menyatakan jika karyawan tidak melakukan upaya yang cukup dalam memberikan kinerjanya maka organisasi dapat kehilangan keunggulan kompetitifnya. Dengan demikian, organisasi perlu memahami cara meningkatkan kesadaran karyawan mereka berupa dorongan terkait pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Meningkatkan kinerja masing-masing karyawan akan meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan, yang mengarah pada peningkatan kinerja suatu organisasi (Simbolon, S., & Susanto, A., 2023). Salah satu konsep terpenting dalam kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (Veljković et al., 2020).

Kecerdasan emosional telah menarik perhatian para peneliti sebagai konsep penting dalam organisasi karena dilaporkan membantu individu bertahan hidup di lingkungan yang tidak bersahabat, kompetitif, dan dinamis saat ini (Aqqad et al., 2019). Kecerdasan emosional sangat berguna bagi organisasi, membantu keberhasilannya, dan berkontribusi terhadap pengembangan hubungan dan kinerja antar tim kerja dalam suatu organisasi (Dâmbean & Gabor, 2021). Menurut Alferaih (2021) kecerdasan emosional karyawan mendorong mereka dalam membangun hubungan yang memuaskan dan menghindari konflik di suatu organisasi. Kecerdasan emosional seseorang membantunya menggunakan emosi dalam meningkatkan pemrosesan informasi tentang tantangan, ancaman, dan masalah serta dapat berkontribusi untuk menemukan cara mengatasi situasi yang ambigu dan saling bertentangan pada kinerjanya untuk perusahaan (Veljković et al., 2020).

Kecerdasan emosional berperan dalam membuat penilaian dan pengambilan keputusan yang lebih tepat dengan cara membantu seseorang memantau perasaan diri sendiri dan orang

lain, serta memanfaatkan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam menghadapi tekanan dari lingkungan yang penuh kecemasan dan ketidakstabilan (Akhter et al., 2021). Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk menunjukkan integritasnya. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir dengan jernih di bawah tekanan, bertindak secara etis, berpegang pada prinsip, dan memiliki motivasi untuk meraih prestasi (Sembiring et al., 2020). Kecerdasan emosional mampu membantu meminimalkan hambatan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan sukses hingga meningkatkan kinerja mereka (Agustine et al., 2023). Beberapa penelitian berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karena mereka dapat secara efektif mengelola emosi karyawan yang merangsang ketahanan, kreativitas, dan kinerja yang lebih besar (Alwali & Alwali, 2022). Selain kecerdasan emosional, kepuasan kerja memiliki indikasi potensial dalam memengaruhi kinerja karyawan (Sembiring et al., 2020).

Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan karena menjadi indikator keberhasilan perusahaan yang dinilai dari dalam oleh para anggotanya. Kepuasan kerja bersifat sangat individual, yang berarti setiap orang memiliki karakteristik dan sudut pandang unik, termasuk dalam hal pendapat mereka. Karyawan yang puas akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, sedangkan sebaliknya, karyawan yang kurang puas akan kurang bersemangat, yang dapat menimbulkan perasaan bosan atau frustrasi dan konsekuensi negatif lainnya (Rojikinnor et al., 2023). Menurut Alferaih (2021) kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah salah satu konsep yang paling banyak dieksplorasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Konsep ini sangat penting dan berfungsi sebagai alat yang tepat untuk mendukung organisasi mana pun untuk meningkatkan keunggulan kompetitifnya dibandingkan dengan organisasi lain. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Simbolon, S., & Susanto, A., 2023).

Umumnya karyawan yang puas cenderung memberikan layanan yang lebih baik, sehingga menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik, mereka akan cenderung terlibat dalam perilaku timbal balik bagi organisasi mereka. Ketika sebuah organisasi berkomitmen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, organisasi dapat menerima manfaat jangka panjang dari karyawan (misalnya, produktivitas, retensi, dan loyalitas). Kepuasan kerja karyawan mengarah pada peningkatan kepercayaan terhadap organisasinya, berkaitan dengan kinerja pekerjaan serta penurunan keinginan untuk pindah kerja (Alwali & Alwali, 2022). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam konteks organisasi penyedia jasa dan produk cenderung memperlakukan konsumen dengan pelayanan penuh rasa hormat yang tinggi (Kim et al., 2019).

### **Teori Peristiwa Afektif (*Affective Event Theory*)**

Berdasarkan pandangan teori peristiwa afektif (*affective event theory*) yang dikembangkan oleh Weiss Howard M. & Cropanzano Russel (1996) menyatakan bahwa pengalaman afektif, baik dalam bentuk emosi maupun suasana hati, memiliki dampak signifikan terhadap

kinerja dan kepuasan kerja, meskipun implikasi kinerjanya tidak selalu berkaitan langsung dengan kepuasan. Orang bereaksi terhadap peristiwa dalam lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi kondisi afektif mereka. Peristiwa-peristiwa ini dapat bersifat positif atau negatif dan dapat bervariasi tergantung pada karakteristik tugas. Pemahaman tentang bagaimana peristiwa-peristiwa ini memengaruhi keadaan afektif sangat penting untuk menjelaskan pola perubahan kinerja di tempat kerja.

Emosi dapat menyebabkan kepercayaan diri yang lebih tinggi atau lebih rendah, yang akan memengaruhi kinerja karyawan secara positif atau negatif (Alferaih, 2021). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Deb et al. (2023) dimana kecerdasan emosional membantu meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan perasaan kesejahteraan emosional, menumbuhkan harga diri yang lebih besar, meningkatkan suasana hati yang positif, dan mengurangi emosi negatif. Seseorang dengan kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk mengatur emosi mereka secara efektif berupa kontribusi pada terciptanya suasana kerja yang baik, yang pada akhirnya menghasilkan kepuasan kerja. Dalam artian, kepuasan kerja secara umum dipengaruhi oleh keadaan emosional dari pengalaman kerja seseorang (Gunawan et al., 2024).

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Alferaih (2021) kecerdasan emosional karyawan mendorong mereka dalam membangun hubungan yang memuaskan dan menghindari konflik di suatu organisasi. Kecerdasan emosional seseorang membantunya menggunakan emosi dalam meningkatkan pemrosesan informasi tentang tantangan, ancaman, dan masalah serta dapat berkontribusi untuk menemukan cara mengatasi situasi yang ambigu dan saling bertentangan pada kinerjanya untuk perusahaan (Veljković et al., 2020).

Kecerdasan emosional mampu membantu meminimalkan hambatan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan sukses hingga meningkatkan kinerja mereka (Agustine et al., 2023). Beberapa penelitian berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karena mereka dapat secara efektif mengelola emosi karyawan yang merangsang ketahanan, kreativitas, dan kinerja yang lebih besar (Alwali & Alwali, 2022).

### **H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja**

Emosi dapat menyebabkan kepercayaan diri yang lebih tinggi atau lebih rendah, yang akan memengaruhi kinerja karyawan secara positif atau negatif (Alferaih, 2021). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Deb et al. (2023) dimana kecerdasan emosional membantu meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan perasaan kesejahteraan emosional, menumbuhkan harga diri yang lebih besar, meningkatkan suasana hati yang positif, dan mengurangi emosi negatif.

Seseorang dengan kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk mengatur emosi mereka secara efektif berupa kontribusi pada terciptanya suasana kerja yang baik, yang pada akhirnya menghasilkan kepuasan kerja. Dalam artian, kepuasan kerja secara umum dipengaruhi oleh keadaan emosional dari pengalaman kerja seseorang (Gunawan et al., 2024)

## **H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang puas akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, sedangkan sebaliknya, karyawan yang kurang puas akan kurang bersemangat, yang dapat menimbulkan perasaan bosan atau frustrasi dan konsekuensi negatif lainnya (Rojikinnor et al., 2023). Menurut Alferaih (2021) kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah salah satu konsep yang paling banyak dieksplorasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Konsep ini sangat penting dan berfungsi sebagai alat yang tepat untuk mendukung organisasi mana pun untuk meningkatkan keunggulan kompetitifnya dibandingkan dengan organisasi lain. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Simbolon, S., & Susanto, A., 2023).

### **H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

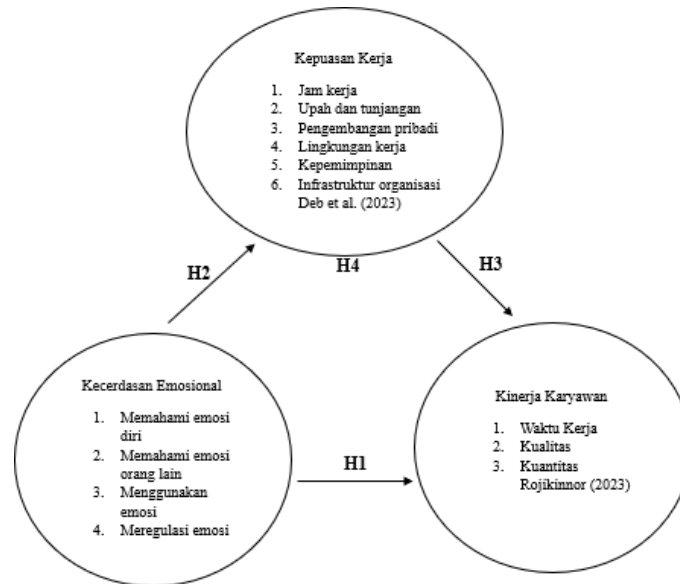
#### **Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan Ateeq et al. (2023); Alwali & Alwali (2022); Unguren & Arslan (2021); Loan (2020); dan Hendri (2019). Karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka secara emosional merasa didukung dan dihormati (Ateeq et al., 2023). Hubungan antar karyawan secara berkala juga penting, karena membantu menumbuhkan rasa memiliki dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Jika hal ini membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif, maka organisasi harus mendukung rasa kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan kerja dengan tingkat yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dengan mengerahkan seluruh kemampuan terbaiknya untuk tujuan bersama organisasi sedangkan karyawan yang kurang puas akan kurang bersemangat, yang dapat menimbulkan perasaan bosan atau frustrasi dan konsekuensi negatif lainnya.

### **H4: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hubungan antar variabel yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:

**Gambar 1.** Kerangka Berpikir Penelitian



Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu penelitian yang mengumpulkan data dari sekelompok orang pada satu waktu tertentu, tujuannya untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel- variabel yang ada pada suatu kondisi dalam populasi (Maier et al., 2023). Metode pengambilan sampel menggunakan sample jenuh maka jumlah sampel setara dengan jumlah populasi yaitu 121 karyawan CV Yamaha Jaya Motor. Pengukuran indikator menggunakan skala likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 71 orang, dan 50 orang perempuan. Selanjutnya usia responden terbanyak kisaran 36-45 tahun yang menggambarkan bahwa karyawan saat ini didominasi oleh usia produktif. Responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang menempuh pendidikan sarjana berjumlah 64 orang, hal ini berarti perusahaan diisi oleh mayoritas karyawan yang kompeten. Responden berdasarkan pengalaman kerja tertinggi yaitu >5 tahun sejumlah 76 orang, menunjukkan perusahaan memiliki karyawan yang berpengalaman

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Deskripsi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	71	58,7%
Perempuan	50	41,3%
Jumlah	121	100%
<b>Usia</b>		
< 25 tahun	24	19,83%
25-35 tahun	39	32,23%
36-45 tahun	45	37,19%
> 45 tahun	13	10,74%
Jumlah	121	100%
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
Diploma	27	22,31%
Sarjana	64	52,89%
Lain-lain	30	24,79%
Jumlah	121	100%
<b>Pengalaman Kerja</b>		
< 1 Tahun	10	8,26%
1 Tahun	14	11,57%
2-3 Tahun	21	17,36%
> 3 Tahun	76	62,81%
Jumlah	121	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas Konvergen

Konstruk dan item pernyataan dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair et al. (2021) *outer loading* yang dapat diterima adalah di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50 persen variasi indikator. Selain itu, AVE juga digunakan untuk mengukur validitas konvergen. Nilai AVE minimum yang dapat diterima adalah  $AVE > 0,50$  atau lebih mampu menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan 50 persen atau lebih dari varians indikator yang membentuk konstruk. Jika nilai tersebut terpenuhi maka dapat dikatakan model penelitian telah memenuhi validitas konvergen. Adapun nilai perhitungan *outer loadings* yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2** Validitas *Outer Loadings*

Item	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Kinerja	Keterangan
EI 1	0.760			Valid
EI 2	0.820			Valid
EI 3	0.759			Valid
EI 7	0.719			Valid
EI 8	0.790			Valid
EI 9	0.783			Valid
EI 10	0.827			Valid
EI 12	0.784			Valid
EI 13	0.820			Valid
EI 14	0.832			Valid
JS 1		0.747		Valid
JS 2		0.854		Valid
JS 9		0.826		Valid
JS 11		0.706		Valid
JS 12		0.823		Valid
JS 13		0.837		Valid
JS 14		0.806		Valid
JS 15		0.716		Valid
JS 16		0.769		Valid
JS 17		0.801		Valid
JS 19		0.716		Valid
JS 22		0.815		Valid
JS 25		0.725		Valid
JS 26		0.714		Valid
JS 32		0.724		Valid
JP 1			0,756	Valid
JP 4			0.712	Valid
JP 6			0.726	Valid
JP 8			0.910	Valid
JP 9			0.882	Valid
JP 10			0.871	Valid
JP 11			0.889	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS 4.0 (2025)



Selanjutnya untuk melihat uji validitas konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

**Tabel 3** Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel Penelitian	Nilai AVE	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,624	Valid
Kepuasan Kerja	0,598	Valid
Kinerja Karyawan	0,680	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS 4.0 (2025)

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan dua metode yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

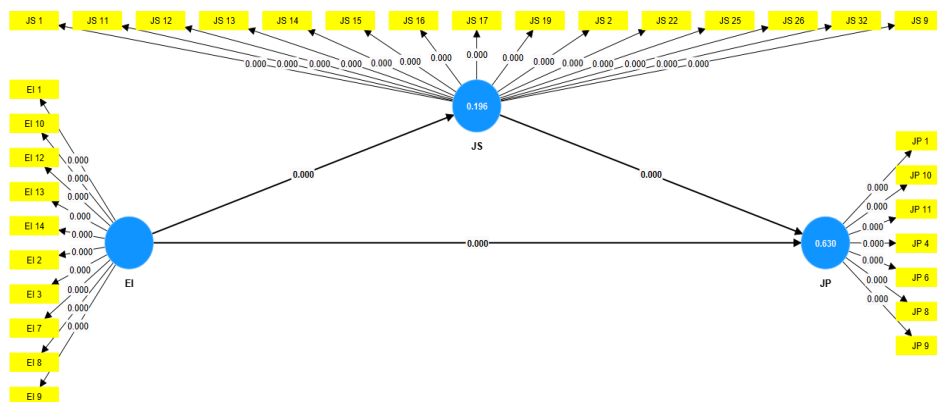
**Tabel 4** Nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel (konstruk)	<i>Cronbach' alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,933	0,938	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,953	0,974	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	0,926	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel laten pada penelitian ini memenuhi syarat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yaitu  $> 0,70$ . Artinya, keseluruhan variabel atau instrumen sebagai alat ukur penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

### 1. Uji Hipotesis



**Gambar 2** Diagram Bootstrapping

Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung dilakukan dengan melihat nilai *original sampel* dan *t-statistic*. Pengukuran dikatakan signifikan apabila *t-statistic* > 1,96 dengan taraf signifikansi 5% (*two tailed*). Adapun nilai koefisien jalur (*path coefficients*) pengaruh langsung ditunjukkan pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5** Koefisien Jalur (*Path Coefficients*) Pengaruh Langsung

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T-statistic</i>	<i>P-values</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional > Kinerja Karyawan	0.678	10.707	0.000	Diterima
Kecerdasan Emosional > Kepuasan Kerja	0.443	7.939	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.210	3.687	0.000	Diterima
Kecerdasan Emosional > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.093	3.036	0.002	Signifikan memediasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer SmartPLS 4.0 (2025)

#### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji *langsung* menunjukkan bahwa nilai *original sampel* sebesar 0,678 dengan nilai *t-statistic* sebesar 10,707 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa **H1** kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah **diterima**.

#### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perolehan nilai *original sampel* pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,443 dengan nilai *t-statistic* sebesar 7,939 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa **H2** kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah **diterima**.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perolehan nilai *original sampel* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,210 dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,687 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa **H3** kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah **diterima**.

#### **Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai dari pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) dengan hasil perolehan nilai *original sample* sebesar 0,093 dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,036 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,002 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa **H4** kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah

**diterima.** Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berperan memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan serta penjabaran, dapat disimpulkan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada CV Yamaha Jaya Motor. Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pada karyawan maka kinerja mereka akan meningkat. Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi maka akan diikuti dengan peningkatan rasa kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat rasa kepuasan kerja pada karyawan maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya hubungan antara kecerdasan emosional karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, tetapi juga ada pengaruh langsung tanpa melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung yang sebagian menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan dan ketidakmampuan yang membatasi hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Maka penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan atau mengganti mediasi tersebut dengan variabel lain yang lebih relevan kaitannya dengan masalah kecerdasan emosional. Kedua, penelitian ini menyasar pada industri otomotif, kedepannya diharapkan penelitian selanjutnya dapat menguji pada sektor lain yang berbeda, hal ini dilakukan untuk menggeneralisasikan dan memperkaya hasil penelitian mengenai kecerdasan emosional.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini terlaksana tidak terlepas dari dukungan orang-orang disekitar penulis. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dosen di Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu serta melakukan penelitian, terima kasih pula kepada CV Yamaha Jaya Motor yang sudah bersedia menjadi objek penelitian dan kepada rekan sejawat yang telah memberikan saran, dukungan, serta motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustine, Fi. H., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 9(2).  
<https://doi.org/10.34203/jimfe.v9i2.9035>

- Akhter, A., Karim, M. M., & Islam, K. M. A. (2021). The impact of emotional intelligence, employee empowerment and cultural intelligence on commercial bank employees' job satisfaction. *Banks and Bank Systems*, 16(4), 11–21. [https://doi.org/10.21511/bbs.16\(4\).2021.02](https://doi.org/10.21511/bbs.16(4).2021.02)
- Alferaih, A. (2021). How does emotional intelligence improve employee satisfaction and performance with mediating effect of employee engagement? perspective from saudi arabian private companies. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(8), 79–93. <https://doi.org/10.21833/IJAAS.2021.08.011>
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928–952. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Aqqad, N., Obeidat, B., & Tarhini, A. (2019). The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. In *Int. J. Human Resources Development and Management* (Vol. 19, Issue 3).
- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. (2023). Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 470–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.44](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.44)
- Avkiran, N., & Ringle, C. (2018). *International Series in Operations Research & Management Science Partial Least Squares Structural Equation Modeling Recent Advances in Banking and Finance*. <http://www.springernature.com/series/6161>
- Dâmbean, C. A., & Gabor, M. R. (2021). Implications of Emotional Intelligence in Human Resource Management. In *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal* (Vol. 9, Issue 2, pp. 73–90). <https://doi.org/10.2478/eoik-2021-0016>
- Deb, S. K., Nafi, S. M., Mallik, N., & Valeri, M. (2023). Mediating effect of emotional intelligence on the relationship between employee job satisfaction and firm performance of small business. *European Business Review*, 35(5), 624–651. <https://doi.org/10.1108/EBR-12-2022-0249>
- Gunawan, D. R., Eliyana, A., Anggraini, R. D., Pratama, A. S., Febrianto, Z., & Zahar, M. (2024). Job satisfaction through the perspective of emotional labor. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-07-2023-1288>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the Job Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208– 1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Khanal, G., & Thapa, S. (2020). Practical Guide to Conducting Cross-Sectional Studies (Quantitative) in a Community Setting. In *Practical Guide to Conducting Cross- Sectional Studies (Quantitative) in a Community Setting*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781529720525>
- Kim, M., Lee, J., & Kim, J. (2019). The Role of Grit in Enhancing Job Performance of Frontline Employees: The Moderating Role of Organizational Tenur. *Advances in Hospitality and Leisure*, 15, 61–84. <https://doi.org/10.1108/S1745-354220190000015004>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Maier, C., Thatcher, J. B., Grover, V., & Dwivedi, Y. K. (2023). Cross-sectional research: A critical perspective, use cases, and recommendations for IS research. In *International Journal of Information Management* (Vol. 70). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102625>
- Nanda, M., & Randhawa, G. (2022). Do emotionally intelligent female employees perform better on the job? A serial mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(1), 89–109. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0238>
- Nasir, S. Z., Bamber, D., & Mahmood, N. (2023). A perceptual study of relationship between emotional intelligence and job performance among higher education sector employees in Saudi Arabia. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(1), 60–76. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2021-0323>
- Otache, I., & Inekwe, E. O. I. (2022). The relationship between job satisfaction, turnover intentions and performance of Nigerian polytechnic lecturers with doctorate degrees. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(2), 762–783. <https://doi.org/10.1108/JARHE-10-2020-0360>
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943–956. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2020). The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers' performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1113–1130. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019->

1908

- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Mediation Impact of Work Loyalty on Environment, Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Job Performance. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i2.5532>
- Suyono, J., Harsono, M., Untoro, W., & Wartini, S. (2020). Knowledge Integration Mediate the Influence of Quality Management Practice on Organizational Performance. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijpqm.2020.10030156>
- Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. *Tourism and Management Studies*, 17(1), 45–58. <https://doi.org/10.18089/TMS.2021.170104>
- Veljković, S. M., Nešić, A., Dudić, B., Gregus, M., Delić, M., & Meško, M. (2020). Emotional intelligence of engineering students as basis for more successful learning process for industry 4.0. *Mathematics*, 8(8). <https://doi.org/10.3390/MATH8081321>
- Weiss Howard M., & Cropanzano Russel. (1996). *Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work* (Vol. 18). JAI Press Inc.
- Muin, A. (2023) Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Purinusa, J. S. (2023). Panduan Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja: Memahami dan Mengelola Emosi di Lingkungan Profesional. Yogyakarta: Hikam Media Utama.
- Simbolon, S. & Susanto, A. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karir di PT. Garmino Utama Dharma Medan. Yogyakarta: Bintang Semesta Media Yogyakarta.
- Zulganef (2018). Metode Penelitian Sosial & Bisnis, edisi 2. Yogyakarta: Expert.