



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 10063-10075
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Kolakaasi

Inda Amalia^{1✉}, Niar Astaginy², Hendrik³

Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: indaamalia217@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Kolakaasi. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat puskesmas Kolakaasi dengan menggunakan metode sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi sebagai responden penelitian sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 Perawat. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.378 yang berpengaruh positif dan nilai T-Statistic sebesar 3.595 < 1.64 dengan P-Value 0.000 dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.431 yang berpengaruh positif dan nilai T-Statistic sebesar 4.230 > 1.64 dengan P-Value 0.000 dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, partial least square (PLS).*

Abstract

The purpose of this research is to determine Workload and Emotional Intelligence on Job Satisfaction of Kolakaasi Health Center Nurses. This research is survey research using a questionnaire as the instrument. The population in this study were Kolakaasi health center nurses using the census method, namely taking the entire population as research respondents so that the total sample in this study was 40 nurses. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used is measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. The results of this research show that workload has a positive and significant effect on job satisfaction. This is shown by the Original Sample Estimate value of 0.378 which has a positive effect and the T-Statistic value of $3.595 > 1.64$ with a P-Value of 0.000 and is significant on Job Satisfaction. The results of this research show that there is a positive and significant influence between the Emotional Intelligence variable on Job Satisfaction. This is shown by the Original Sample Estimate value of 0.431 which has a positive effect and the T-Statistic value of $4.230 > 1.64$ with a P-Value of 0.000 and is significant on Job Satisfaction.

Keywords: *Workload, emotional intelligence, Job Satisfaction, partial least squares (PLS).*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018). Pegawai merupakan pelaku yang menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai makhluk sosial yang memiliki daya pikir, perasaan, dan keinginan yang dapat berubah-ubah dan dipengaruhi sikapnya. Tugas seorang pegawai dalam organisasi yaitu menyukseskan pencapaian tujuan organisasi, mencapai prestasi kerja dan sebaliknya organisasi harus memfasilitasi baik sarana dan prasarana begitu juga dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam Upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan tinggi (Kurniawan et al., 2019). Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud

dalam perilaku dan kinerja seseorang. Kepuasan kerja berperan penting dalam

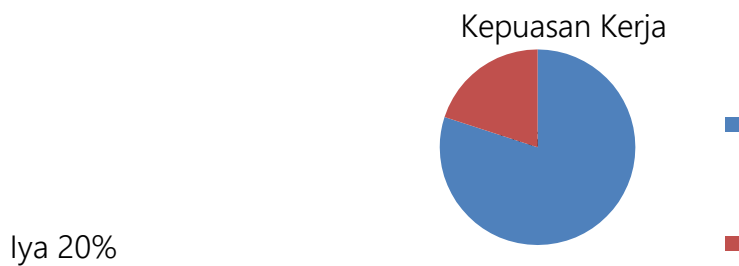
meningkatkan kinerja pegawai ketika pegawai senang terhadap pekerjaannya maka kinerja pegawai semakin meningkat dan produktif (Asriani et al., 2023). Menurut Sukriadi (2021) mengatakan bahwa ada tiga aspek penting dari kepuasan kerja yaitu yang pertama, kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai yang didefinisikan sebagai apa keinginan seseorang untuk mendapatkannya, baik secara sadar maupun tidak, yang kedua adalah menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda terhadap nilai-nilai yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan tingkat kepuasan mereka. Seseorang dapat menghargai upah yang tinggi di atas segalanya yang lain mungkin menghargai tinggal dalam wilayah geografis tertentu, dan aspek yang ketiga adalah persepsi. Oleh karena itu faktor gangguan terhadap kepuasan harus menjadi perhatian dari para manajer atau pemimpin. Jika ketidakpuasan ini berkembang luas terhadap beberapa karyawan yang ada, maka akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman. Usaha-usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Talo et al. (2020) Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan harus tetap dipertahankan oleh Perusahaan untuk menunjang kehidupan organisasi, ada banyak hal yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja salah satunya disini adalah faktor Beban Kerja yang mendukung dan membuat nyaman para karyawan. Namun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan seimbang dengan beban kerja yang mereka rasakan.

Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu Kepuasan Kerja tersebut kedepannya. Beban kerja adalah kuantitas dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat tanggung jawab, batasan waktu, dan sumber daya yang tersedia. Semakin banyak beban kerja seseorang maka semakin besar pula beban terhadap kapasitas fisik dan mentalnya. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja (Purnamasari et al., 2020).

Selain Beban Kerja, Kecerdasan Emosional juga mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan Kecerdasan emosional akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan kecerdasan emosional yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula (Kair et al., 2023). Semakin positif kecerdasan emosional

maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, pengendalian emosi dan penundaan kepuasan (Rannu et al., 2023). Menurut Ali (2017), kecerdasan emosional dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelolah, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki oleh individu dan bisa berkembang jika dilakukan beberapa latihan yang sifatnya terus menerus. Kecerdasan ini akan memberikan motivasi pada individu untuk menjadikan orang lain dapat dipengaruhi oleh perilakunya. Mengingat pentingnya kecerdasan emosional sebagai sesuatu penilaian karakter yang dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Hal ini diperkuat oleh fenomena yang terjadi di Salah satu organisasi pelayanan publik adalah Puskesmas. Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Puskesmas Kolakaasih cukup rendah hal ini ditunjukkan oleh data diagram kepuasan kerja rendah sebagai berikut.



Sumber: Data Primer, 2024

Gambar 1 Diagram Kepuasan Kerja

Berdasarkan diagram di atas dari 40 responden Perawat Puskesmas Kolakaasi menyatakan bahwa tingkat kepuasan Perawat Puskesmas Kolakasi berada dikriteria rendah jika dilihat berdasarkan beban kerja yang diberikan, beban kerja yang dimaksud termasuk jam kerja yang cukup banyak tetapi gaji tidak ditambah, fasilitas kesehatan yang kurang memadai. kedua, tingkat kepuasan kerja guru Perawat Puskesmas Kolakaasi berada dikriteria rendah berdasarkan kecerdasan emosional, hal ini disebabkan beberapa seperti pengendalian emosi yang kurang baik dalam menangani pasien yang sulit diatur, adanya masalah pribadi yang belum terselesaikan, dan suasana hati yang kurang baik. Dan yang ketiga. tingkat Perawat Puskesmas Kolakaasi berada dikriteria sedang atau cukup apabila dilihat berdasarkan faktor lainnya seperti rekan kerja yang selalu bias diajak kerja sama dengan baik dan saling mendukung, Beban Kerja yang nyaman, atasan yang selalu

memberikan motivasi dan menerima saran ataupun kritikan dari bawahan, dan faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan yang baik pada Perawat Puskesmas Kolakaasi.

Karena banyak perawat yang melayani pasien tidak memuaskan karena hal ini di pengaruhi oleh beban kerja karyawan yang meningkat seperti pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Tuntutan pelayanan keperawatan di puskesmas terus meningkat, pelayanan keperawatan yang baik dapat dicapai tergantung pada jumlah beban kerja dan cara mengontrol emosi perawat di Puskesmas. Beban kerja yang berlebihan pada psukesmas kolakasih merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dan akan berdampak pada hasil kinerja yang tidak maksimal. Berdasarkan kecerdasan emosional, hal ini disebabkan beberapa seperti pengendalian emosi yang kurang baik dalam menangani pasien yang sulit diatur, adanya masalah pribadi yang belum terselesaikan, dan suasana hati yang kurang baik.

Berdasarkan hasil fenomena di atas terdapat juga perbedaan penelitian terdahulu, yang telah melakukan penelitian yang terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja seperti dalam penelitian Iskandar dan Sembada (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu Wijaya (2018) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, Zaki dan Marzolina (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sementara Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian oleh Anggraini (2019) dan Tentama et al. (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu juga telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja diantaranya dalam penelitian Wahyuni (2022) menyatakan bahwa Kecerdasan emosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X. Bagi PT. X harus meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dengan lebih memperhatikan karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian oleh Mahmuda et.al (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

“Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Puskesmas Kolakaasi”

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Menurut Wonua *et al.* (2021) pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mempunyai keyakinan bahwa fokus penelitian merujuk kepada kuantitas (berapa banyak) dengan menggunakan landasan filsafat positivisme. Dalam penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Kolakaasi.

Adapun lokasi penelitian adalah pada Perawat Puskemas Kolakaasi, Kabupaten Kolaka – Sulawesi Tenggara Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Nov 2023 sampai dengan Jul 2024. Jenis data penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif menunjukkan kuantitas, bentuk segala absolute sehingga dapat ditentukan besarnya (Hardani *et al.* 2020). Adapun sumber data yaitu Primer dan Sekunder. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipeleajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wonua *et.al* 2021). Perawat puskesmas Kolakaasi yang berjumlah 40 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Wonua *et al.*, 2020). Sampel digunakan jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari semua perawat Kolakaasi. Sensus juga lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2018:141).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Convergent Validity

Convergent validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Nilai loading factor > 0,7 dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, (2015). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 3.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1

Nilai *Outer Loading*

Item	Beban Kerja	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja
X1.1	0.771		

X1.2	0.866		
X1.3	0.794		
X2.1		0.781	
X2.2		0.908	
X2.3		0.944	
X2.4		0.926	
X2.5		0.732	
Y1			0.887
Y2			0.849
Y3			0.771
Y4			0.912
Y5			0.859

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 1 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor > 0,7 dan ini dinyatakan valid.

Tabel 2

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

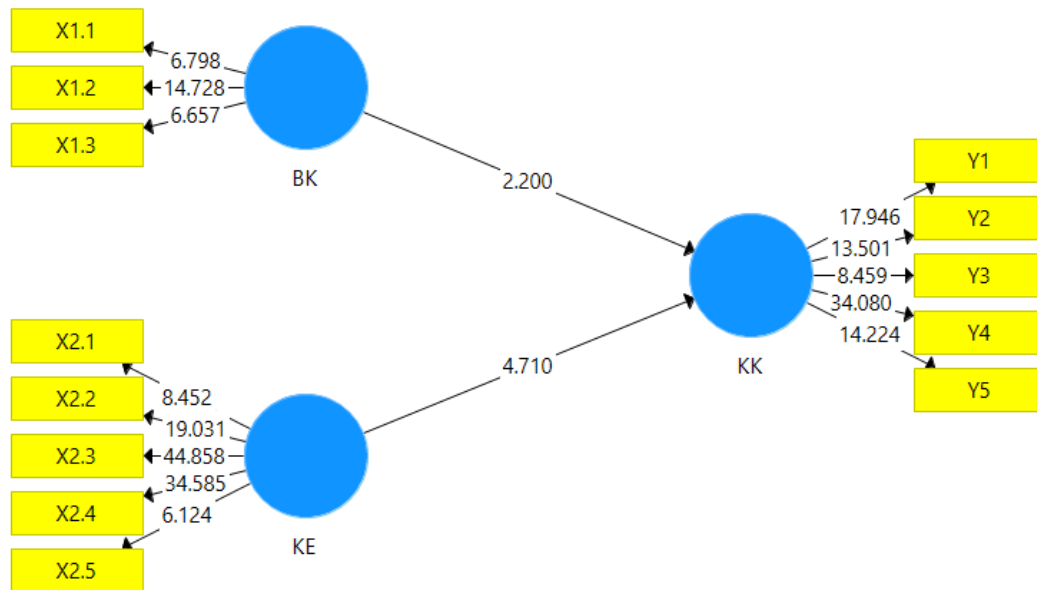
Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0.932	0.909
Kecerdasan Emosional	0.935	0.911
Beban Kerja	0.852	0.739

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Dari nilai output pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik, dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki *nilai Composite Reliability* konstruk dengan nilai > 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai path coefficient.



Gambar 2 Output PLS Algorithm

Analisis Variant (R²) atau Uji Determinasi

Analisis ini untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2012) membagi level kriteria nilai R-Square menjadi level kuat, moderat dan lemah. Nilai R-Square 0,70 mengidentifikasi model pada level kuat, 0,50 mengidentifikasi model beradapada level moderate dan 0,25 mengidentifikasi model berada pada level lemah. nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kepuasan Kerja	0.582

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai R-Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0.582 atau 58,2%. Oleh variabel Beban Kerja sebesar 0,378 dan Kecerdasan Emosional sebesar 0,431, sedangkan untuk sisanya sebesar 41,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap kepuasan kerja memiliki kategori Sedang. Dapat diartikan bahwa Puskesmas Kolakaasih cukup baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar perawat merasa puas dengan pekerjaan sebagai perawat di Puskesmas Kolakaasih karena sesuai dengan bidang ilmu yang telah geluti dan perawat merasa memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di Puskesmas kolakaasih, dalam hal ini juga perawat merasa puas dengan aturan promosi/kenaikan jabatan yang diterapkan oleh Puskesmas Kolakaasih, karena sangat jelas dan transparan. Sehingga

dapat dikatakan bahwa Puskesmas Kolakaasih Kabupaten Kolaka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja perawat.

Tabel 4
 Nilai *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
BK->KK	0.378	0.387	0.105	3.595	0.000
KE->KK	0.431	0.425	0.102	4.230	0.000

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 4 Nilai Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Path Coefficient dilakukan pengujian menggunakan PLS Boothstrapping dengan melihat T-Statistic variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan rule of thumb yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan bernilai positif.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.378 yang artinya memiliki pengaruh yang positif antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan nilai T-Statistic sebesar 3.595 > 1.64 dengan P-Value 0.000 artinya Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Beban Kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.5 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 3.3 dan berada pada kategori sedang.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yang menjelaskan pada penelitian Iskandar dan Sembada (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu Wijaya (2018) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, Zaki dan Marzolina (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja sementara Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian oleh Anggraini (2019) dan Tentama et al. (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang ada di Puskesmas Kolakaasih Kolaka kurang baik dikarenakan masih belum mampu membuat karyawan nyaman, sesuai dengan tanggapan responden pada Tabel 4.5 deskripsi variabel Beban Kerja dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja, beranggapan sebagian besar perawat merasa peraturan dan penambahan tugasnya sebagai perawat di Puskesmas Kolakaasih dapat membuat beban kerja semakin berat dan perawat sering bekerja secara tidak optimal, karena beban kerjanya terlalu berat sebagai perawat di Puskesmas Kolakaasih sehingga hasilnya tidak optimal. Perawat juga sering merasakan usaha yang lebih keras saat menjalankan tugas sebagai perawat di Puskesmas Kolakaasih karena dibutuhkannya kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sehingga dalam hal ini Beban Kerja mampu menurunkan Kepuasan Kerja perawat pada Puskesmas Kolakaasih Kabupaten Kolaka.

Hal inilah yang membuat Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.431 yang artinya memiliki pengaruh yang positif antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan nilai T-Statistic sebesar $4.230 > 1.64$ dengan P-Value 0.000 artinya Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Kecerdasan Emosional yang dapat dilihat pada tabel 4.6 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 3.4 dan berada pada kategori Sedang.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yang menjelaskan menurut Wahyuni (2022) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Mahmuda et.al (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap kepuasan kerja.

Variabel Kecerdasan Emosional ini merupakan variabel yang mendukung Kepuasan Kerja di dalam penelitian ini dikarenakan Kecerdasan Emosional yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam Kepuasan Kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Puskesmas Kolakaasih di Kabupaten Kolaka dapat dikatakan cukup baik karena mampu meningkatkan Kepuasan Kerja, Hal ini menunjukkan sebagian besar perawat merasa memiliki perasaan yang positif dan mampu mengendalikan emosi, menghibur diri, dan melepaskan kecemasan saat merawat pasien di Puskesmas Kolakaasih dan perawat bisa menyadari emosi yang dirasakan serta menyadari akan kemampuan dan kekurangannya sebagai perawat di Puskesmas Kolakaasih, dan perawat juga mampu merasa mampu menciptakan hubungan yang baik dengan pasien di Puskesmas Kolakaasih dan mampu memengaruhi pasien melalui ungkapan emosinya. Sehingga dalam hal ini Kecerdasan Emosional mampu meningkatkan Kepuasan Kerja pada Puskesmas Kolakaasih Kolaka.

Hal inilah yang membuat Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lainlain pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.378 dan nilai T-Statistic sebesar $3.595 > 1.64$ dengan P-Value 0.000. Sesuai dengan tanggapan responden pada deskripsi variabel Beban Kerja beranggapan bahwa sebagian besar perawat merasa peraturan dan penambahan tugasnya sebagai perawat di Puskesmas Kolakaasih dapat membuat beban kerja semakin berat dan perawat sering bekerja secara tidak optimal, karena beban kerjanya terlalu berat sebagai perawat di Puskesmas Kolakaasih sehingga hasilnya tidak optimal. Sehingga dalam hal ini Beban Kerja mampu menurunkan Kepuasan Kerja perawat pada Puskesmas Kolakaasih Kabupaten Kolaka. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.431 dan nilai T-Statistic sebesar $4.230 > 1.64$ dengan P-Value 0.000. Sesuai dengan tanggapan responden pada variabel Kecerdasan Emosional bahwa sebagian besar perawat merasa memiliki perasaan yang positif dan mampu mengendalikan emosi, menghibur diri, dan melepaskan kecemasan saat merawat pasien di Puskesmas Kolakaasih dan perawat bisa menyadari emosi yang dirasakan serta menyadari akan kemampuan dan kekurangannya sebagai perawat di Puskesmas Kolakaasih, dan perawat juga mampu merasa mampu menciptakan hubungan yang baik dengan pasien di

Puskesmas Kolakaasih dan mampu memengaruhi pasien melalui ungkapan emosinya. Sehingga dalam hal ini Kecerdasan Emosional mampu meningkatkan Kepuasan Kerja pada Puskesmas Kolakaasih Kolaka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, S. (2017). Inside out and counseling: Creative interventions to facilitate emotional intelligence. *Journal of Creativity in Mental Health*, 12(3), 377- 387.
- Asriani, N., Astaginy, N., & Ismanto, I. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi: Studi Pada Dosen Perempuan USN Kolaka. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 197-214.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4 (2), 224–234.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence*. Bloomsbury Publishing.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Juliandi, A. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah. 1-66.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku, Yogyakarta.
- Mahmudah, I. R., Farida, U., & Chamidah, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 242-254.
- Monica, S., & Asnur, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Hotel Grand Zuri Padang. *Indonesian Journal of Sport & Tourism*, 3(1), 35-42.
- Raihan. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Rannu, M., Ismanto, I., & Kurniadi, H. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Perawat IGD dan ICU RSB Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya. *DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keperawatan*, 1(4), 217-234.

- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH, 2(1), 1–22.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>.
- Rolo, M. (2018) O mundo funerário no Nordeste Alentejano (Portugal)-o contributo das intervenções de Abel Viana e António Dias de Deus. Tese de Doutoramento em Arqueologia apresentada à Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa [policopiado].
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The Effect and Implications of Work Stress and Workload on JobSatisfaction. *International Journal of Scientific & Technology*, Vol.8, No.11, pp: 2498- 2502.
- Wahyuni, D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 11-16.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *PARSIMONIA VOL. 4 NO. 3 JANUARI 2018* : 278-288.
- Wonua, A. R., Astagny, N., & Ismanto. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitas Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Kendari. Penerbit Literacy Institute
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Zaki, H., & Marzolina. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*. Vol.8, No.1, pp: 108-117.