

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan individu dan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual semata, namun peranan kecerdasan emosional turut menjadi prediktor penting yang mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola dan mengarahkan kecerdasan emosional secara efektif dan sangat dibutuhkan dalam perilaku organisasional. Manfaat dari kecerdasan emosional bagi organisasi telah dibuktikan secara praktis maupun empiris dalam beberapa dekade terakhir (Sulaiman, 2021), terkhusus hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja individu telah menarik perhatian bagi para peneliti untuk mengeksplorasi lebih mendalam.

Goleman sebagaimana dikutip oleh Martina et al. (2015) sebagai pelopor dari kecerdasan emosional telah mengemukakan lima komponen utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Masing-masing komponen tersebut telah berkontribusi langsung pada kemampuan dan produktivitas individu secara efektif meskipun dalam lingkungan kerja yang kompleks dan penuh tekanan (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023; Ertiö et al., 2024). Kecerdasan emosional telah menjadi fondasi yang tidak hanya memengaruhi hubungan interpersonal tetapi juga kinerja individu maupun



ional.

Penelitian empiris seperti Quílez-Robres et al. (2023) menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih mampu mengatasi stres, dan memiliki hubungan kerja yang lebih harmonis. Individu mampu mengidentifikasi dan mengelola emosi mereka sendiri, serta memahami dan mempengaruhi emosi orang lain. Manfaat tersebut tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kolaboratif, sehingga kecerdasan emosional menjadi elemen penting pada level individu.

Berbagai penelitian tentang kecerdasan emosional level individu pada organisasi bisnis maupun publik mengalami peningkatan, namun eksplorasi kecerdasan emosional pada pegawai yang bekerja di lingkungan universitas atau perguruan tinggi masih terbatas jumlahnya. Terkhusus pada level Fakultas yang sangat terbatas diteliti oleh peneliti sebelumnya. Penelitian kecerdasan emosional pada level Fakultas merupakan penelitian yang memiliki tantangan dan keunikan tersendiri dibandingkan dengan unit kerja pada organisasi lainnya.

Lingkungan kerja pada level Fakultas merupakan lingkungan yang kompleks, demikian pula pada Fakultas Kedokteran yang penuh tekanan, di mana pegawai berimplikasi pada kualitas pendidikan. Kecerdasan emosional sangat penting di Fakultas Kedokteran karena mendukung kemampuan untuk bekerja sama, menyelesaikan konflik, dan berkomunikasi secara efektif. Pegawai di Fakultas Kedokteran yang



memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan berinteraksi dengan civitas akademika dengan lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendukung tercapainya kinerja individu yang efektif.

Berbagai peneliti sebelumnya telah memberikan perhatian yang besar pada permasalahan kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, seperti studi Heryati (2023) yang mengungkapkan fenomena kinerja tenaga administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi di Universitas Hasanuddin. Isfanda et al. (2020) dan Sedarmayanti & Haryanto (2017) membahas tentang permasalahan kinerja individu pada Fakultas Kedokteran. Demikian pula studi yang dilakukan oleh Huri et al. (2020) yang meneliti tentang kinerja individu pada Fakultas Kedokteran, Universitas Airlangga namun belum ada penelitian terdahulu yang menghubungkan antara kecerdasan emosional dengan kinerja individu pada Fakultas Kedokteran sehingga penelitian ini memiliki unsur kebaruan atau novelti yang sangat tinggi.

Lingkungan pada Fakultas Kedokteran mengalami perubahan yang cepat, baik dalam hal teknologi, regulasi, maupun metode-metode. Kecerdasan emosional membantu pegawai untuk menjadi adaptif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan tersebut. Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin menjadi objek penelitian ini dengan berbagai pertimbangan ilmiah. Pertimbangan pertama adalah pegawai berperan

dalam menyediakan layanan berkualitas. Fakultas Kedokteran dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan stres di kalangan



pegawai, sehingga kecerdasan emosional yang baik membantu pegawai mengelola stres lebih efektif. Pertimbangan kedua adalah Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin menempati peringkat ke 6 Fakultas Kedokteran terbaik di Indonesia, tahun 2024 versi QS World University Rankings by Subject, diuraikan secara lengkap pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Fakultas Kedokteran Terbaik di Indonesia Tahun 2024

No	Perguruan Tinggi	Skor
1.	Universitas Indonesia	31,4 - 34,3
2.	Universitas Airlangga	25,2 - 31,3
3.	Universitas Sebelas Maret	25,2 - 31,3
4.	Universitas Diponegoro	17 - 25,1
5.	Universitas Gadjah Mada	17 - 25,1
6.	Universitas Hasanuddin	17 - 25,1
7.	Universitas Padjadjaran	17 - 25,1
8.	Universitas Syiah Kuala	17 - 25,1
9.	Universitas Brawijaya	12,1 - 16,9
10.	Universitas Sumatera Utara	12,1 - 16,9

Sumber: QS World University Rankings by Subject (2024)

Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin (FK Unhas), yang merupakan kampus kedokteran tertua di Indonesia timur, menempati peringkat keenam terbaik di Indonesia. Bersama Fakultas Hukum dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang menjadi bagian dari cikal bakal Universitas Hasanuddin. Dengan visi dan misi untuk menjadi institusi berstandar internasional yang menghasilkan lulusan dengan jiwa humanis dan berbudaya digital, FK Unhas tidak hanya menawarkan program studi Pendidikan Dokter. Fakultas yang berlokasi di Makassar, Sulawesi Selatan ini juga menyelenggarakan program profesi, pendidikan spesialis dan subspesialis, magister, serta doktoral. Di tingkat global, Universitas Hasanuddin berada di peringkat ke-651-700 menurut QS World University



Rankings (WUR). Pencapaian FK Unhas pada peringkat 6 di Indonesia menjadi indikasi bahwa pegawai menghadapi tantangan beban kerja yang sangat tinggi untuk tetap mempertahankan peringkat tersebut bahkan berusaha untuk naik ke peringkat yang lebih tinggi membutuhkan upaya dan *effort* yang lebih besar, sekaligus menjadi fenomena ilmiah dalam penelitian ini untuk menganalisis peranan kecerdasan emosional bagi pegawai FK Unhas.

Kinerja pegawai turut pula ditentukan oleh *work-life balance*, berdasarkan studi (Johari et al., 2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja responden. Pegawai yang memiliki *work-life balance* yang baik dapat mengatasi tekanan kerja dengan lebih efektif, yang akan mencegah kelelahan dan mengurangi tingkat stres (Soomro et al., 2018). Hal ini sangat penting untuk menjaga fokus dan kinerja optimal. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, dan menjalani kehidupan pribadi yang memuaskan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Tingginya kepuasan kerja ini akan meningkatkan kinerja.

Work-life balance yang efektif dapat mengurangi tingkat absensi khususnya dalam lingkungan kerja yang menuntut seperti Fakultas Kesehatan Masyarakat, absensi yang tinggi dapat mempengaruhi operasional secara signifikan. Dengan menjaga *work-life balance*, Fakultas dapat memastikan



pegawai tetap puas dalam bekerja dan produktif dalam jangka panjang. Pegawai yang memiliki *work-life balance* yang efektif cenderung produktif dan efisien saat bekerja, dapat mengelola waktu dengan lebih baik dan berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka dengan lebih fokus (Ahmed et al., 2024). Kondisi ini penting di Fakultas Kedokteran, di mana kualitas kerja dan akurasi sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas administratif.

Fenomena kinerja pegawai di lingkungan kerja yang dinamis seperti pada Fakultas Kedokteran tidak hanya didasari atas kecerdasan emosional dan *work-life balance*, berdasarkan studi Arsha G & Ganesan (2023) dan Ramadhanty & Muafi (2023) menemukan bahwa peranan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berkontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula temuan Lestari & Wibawa (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang berimplikasi bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik guna mencapai pelayanan terbaik, perlu upaya peningkatan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Namun belum ada penelitian terdahulu yang membahas tentang peranan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja pada Fakultas Kedokteran, sehingga menjadi unsur kebaruan atau novelti dalam penelitian ini.



Penelitian mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di tingkat Fakultas

Kedokteran masih jarang dilakukan. Fakultas Kedokteran sebagai institusi pendidikan yang kompleks, dengan berbagai tugas yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pelayanan masyarakat memiliki dinamika kerja yang kompleks. Pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut menghadapi tantangan berat, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji peranan mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dinyatakan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?
2. Apakah kecerdasan emosional dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara kecerdasan emosional dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?



1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis kontribusi kecerdasan emosional dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.
2. Untuk menganalisis kontribusi kecerdasan emosional dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.
3. Untuk menganalisis kontribusi mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kecerdasan emosional dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, yaitu:

- 1) Penelitian ini menguatkan literatur dan penelitian sebelumnya mengenai kecerdasan emosional dan *work-life balance* dengan mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Peranan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi dalam penelitian ini membantu menjelaskan mekanisme pengaruh tidak langsung tentang bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi



kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan pengujian empiris terhadap model mediasi yang menghubungkan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

- 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk merancang dan mengimplementasikan program pelatihan kecerdasan emosional bagi pegawai. Program tersebut dapat membantu pegawai mengembangkan kemampuannya untuk mengelola emosi dan memahami emosi rekan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Temuan penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, baik dalam bentuk kebijakan-kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, penghargaan dan pengakuan.

1.5. Sistematik Penulisan

Sistematika penulisan sebagai deskripsi secara menyeluruh dalam penelitian ini, secara sistematis tersusun sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik secara teoritis, maupun praktis, serta sistematika penulisan.

AB II. TINJAUAN PUSTAKA



Dalam bab tinjauan pustaka berisikan uraian tentang kecerdasan emosional, *work-life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta dukungan penelitian terdahulu.

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab kerangka pemikiran dan hipotesis berisi tentang gambaran terhadap kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis yang akan diuji.

BAB IV. METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian menjelaskan pendekatan yang dilakukan dalam menuliskan penelitian tentang rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan teknik analisis data.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kecerdasan Emosional

Emosi adalah rangkaian pengalaman yang menarik, dapat dirasakan, dan mampu memotivasi, serta mampu mengarahkan. Kesadaran emosional adalah kemampuan sadar untuk merasakan, memahami, mengidentifikasi, memahami keadaan serta pengalaman emosional individu baik sendiri maupun dengan orang lain (Sulaiman, 2021). Kemampuan emosional ini berkembang di dalam diri individu dimulai ketika masa kanak-kanak, kemudian pada masa remaja, kesadaran emosional mengalami kompleksitas lebih tinggi (Wen et al., 2019).

Pada fase kedewasaan seseorang maka kesadaran emosional dapat berkembang menjadi literasi emosional, kesadaran emosional yang halus, serta kecakapan kognitif. Kemampuan membaca keadaan emosi internal seseorang secara akurat menjadi sulit karena faktor granularitas dan fluiditas yang melekat pada emosi seseorang (Sulaiman, 2021). Emosi merupakan pengalaman biomenal, yang dideskripsikan dalam bentuk wajah, suara, dan postur sehingga berkontribusi pada identifikasi dan maknanya (Ashkanasy et al., 2017). Beberapa elemen dari sifat utama dan sifat yang menentukan dari emosi, elemen tersebut antara lain:

- a) Intisari makna
 - b) Sistem untuk mengetahui sesuatu
- berkomunikasi dengan diri sendiri dan orang lain



- d) Orientasi terhadap keselamatan
- e) Dorongan menuju tindakan
- f) Pengaturan: fisik dan psikologis (pemrosesan biomenal)
- g) Modulasi ancaman, kecemasan, ketakutan, dan stres
- h) Perlindungan kehidupan fisik dan emosional
- i) Nilai-nilai pemicu emosi: keyakinan dan praktiknya dalam kehidupan sehari-hari; dan membentuk kepekaan estetika
- j) Lintasan menuju kualitas hidup yang lebih tinggi
- k) Idealisme pribadi

Emosi menyampaikan berbagai informasi dan menghasilkan tindakan tertentu. Kemampuan emosional inti dapat mendeteksi ancaman dan pendirian pertahanan yang membantu perlindungan dari ancaman fisik. Sistem limbik yang kompleks, terutama amigdala, merupakan pusat dalam proses kemampuan emosional inti. Kecemasan mengacu pada peringatan sinyal peringatan menyebar tentang bahaya yang akan datang dan peristiwa masa depan yang tidak pasti. Kecemasan dapat mengganggu kontrol impuls dengan membuatnya tidak teratur. Ketakutan mengganggu kontrol impuls sehingga tidak dapat diprediksi. Kecemasan sangat mengganggu individu bahkan menghalangi pemikiran yang jernih. Secara perilaku, kecemasan berjalan seiring dengan penghindaran. Ketakutan adalah respons terhadap ancaman nyata atau yang akan segera terjadi.

san adalah antisipasi terhadap ancaman di masa depan (Ehigie et al., 2019: 100).



Proses sensasi, persepsi, dan interpretasi kognitifnya merupakan mekanisme yang mengantarkan emosi ke dalam pengalaman biomenal. Seseorang dapat memahami situasi tertentu dengan cara mengevaluasi baik secara positif atau negatif yang memiliki dasar kuat dalam orientasi emosional. Fase eksplorasi tersebut memicu rasa keingintahuan dan minat seseorang secara mendalam (Hameli & Ordun, 2022). Emosi memiliki dua komponen mendasar: *pertama*: keadaan perasaan, dan *kedua*: orang atau situasi yang memunculkan perasaan tersebut. Terdapat dua dimensi mencirikan emosi: *pertama*: valensi: positif/menyenangkan, dan negatif/menyedihkan, dan *kedua*: tingkat gairah: berkisar dari intensitas rendah hingga tinggi.

Berdasarkan elemen kecerdasan emosional maka dapat didefinisikan kecerdasan emosional adalah (Sulaiman, 2021): (a) kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi; (b) kemampuan untuk mengakses dan atau membangkitkan perasaan ketika mampu memfasilitasi pemikiran; (c) kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional; dan (d) kemampuan untuk mengatur emosi untuk mendorong pertumbuhan emosional dan intelektual.

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk memahami, menggunakan, dan mengelola emosi dengan cara yang dapat membantu untuk menghilangkan stres, berkomunikasi secara efektif, berempati dengan orang lain, mengatasi tantangan dan meredakan konflik. Dalam hal



kebahagiaan dan kesuksesan dalam hidup, kecerdasan emosional sama pentingnya dengan kemampuan intelektual (Sulaiman, 2022). Kecerdasan emosional membantu membangun hubungan yang lebih kuat, sukses di tempat kerja, serta mencapai karier dan tujuan pribadi sehingga dapat mengubah niat menjadi tindakan, dan membuat keputusan berdasarkan informasi tentang hal yang paling penting (Malik, 2021).

Kecerdasan emosional umumnya didefinisikan oleh empat atribut (Martina et al., 2015; Supriyanto et al., 2019): (1) Manajemen diri, mampu mengendalikan perasaan dan perilaku impulsif, mengelola emosi dengan cara yang sehat, mengambil inisiatif, menindaklanjuti komitmen, dan beradaptasi dengan perubahan keadaan; (2) Kesadaran diri, mengenali emosi dan bagaimana emosi tersebut memengaruhi pikiran dan perilaku. Mengetahui kekuatan dan kelemahan, dan memiliki kepercayaan diri; (3) Kesadaran sosial, memiliki empati. Memahami emosi, kebutuhan, dan kekhawatiran orang lain, menangkap isyarat emosional, merasa nyaman secara sosial, dan mengenali dinamika kekuasaan dalam kelompok atau organisasi; dan (4) Manajemen hubungan, mengembangkan dan memelihara hubungan baik, berkomunikasi dengan jelas, menginspirasi dan mempengaruhi orang lain, bekerja dengan baik dalam tim, dan mengelola konflik.

Pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat melakukan tugas dengan lebih baik dan tepat waktu serta memiliki kemampuan mengatur dan bekerja secara efisien. Kecerdasan



emosional yang tinggi akan menjaga kesabaran ketika berada pada situasi sulit serta memiliki kepercayaan penuh dari tim dan anggota organisasi. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki keterampilan manajemen yang handal (Sulaiman, 2023).

Kecerdasan emosional terdiri dari beberapa konstruk yaitu kemampuan (*ability*) dan sifat (*trait*) kecerdasan emosional, keduanya memiliki perbedaan secara metodologi dalam pengukurannya. Sifat kecerdasan emosional menyangkut emosi dan persepsi yang diukur melalui *self-report*, sedangkan kemampuan kecerdasan emosional menyangkut emosi dan kemampuan kognitif yang diukur melalui tes kinerja. Sifat kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kumpulan persepsi diri emosional yang secara hierarki kepribadian terletak pada posisi terendah, sedangkan kemampuan kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar, serta mengatur emosi pada diri sendiri dan orang lain (Alferaih, 2017).

Terdapat tantangan berupa permasalahan subjektivitas yang melekat pada pengalaman emosional seseorang. Kemampuan kecerdasan emosional tidak dapat dilakukan secara objektif disebabkan karena sebagian domain berkaitan dengan emosi yang tidak memiliki kriteria yang



menghadapi tantangan ini, maka dikembangkan prosedur penilaian dengan mengembangkan jaringan nomologis, sehingga MSCEIT

(*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*) dinilai sebagai ukuran komprehensif. MSCEIT adalah penilaian berbasis kemampuan kecerdasan emosional dengan mengukur bagaimana individu melakukan tugas yang berhubungan dengan emosi dan kemampuan memecahkan masalah emosional berdasarkan empat model kecerdasan emosional (menahan emosi; menghasilkan dan menggunakan emosi untuk memfasilitasi pemikiran; memahami informasi emosional; dan mengelola emosi dalam diri sendiri dan orang lain). Tindakan pengukuran kemampuan kecerdasan emosional dijabarkan sebagai berikut:

1. Tes kecerdasan emosional
2. Tingkat skala kesadaran emosional
3. Tes situasional pemahaman atau manajemen emosional

2.2. *Work-life balance*

Work-life balance adalah konsep yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini sangat penting dalam konteks lingkungan kerja modern yang sering kali menuntut alokasi waktu dan energi yang besar. Menurut Holbeche (2005), *work-life balance* terjadi ketika tekanan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak saling mengganggu, sehingga individu dapat menjalankan keduanya dengan baik.



Di samping itu, aspek utama dari *work-life balance* mencakup keseimbangan waktu,

keterlibatan emosional, dan kepuasan individu dalam kedua aspek kehidupan tersebut.

Determinan *work-life balance* termasuk beban kerja, kebijakan organisasi, peran gender, dan budaya kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti jam kerja panjang atau target ketat, dapat mengganggu keseimbangan ini dan memicu stres serta kelelahan (Sasmaz & Fogarty, 2023). Sebaliknya, kebijakan organisasi yang fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang efektif, dapat membantu karyawan mencapai *work-life balance* yang lebih baik. Faktor gender, terutama karena peran ganda yang sering dihadapi oleh wanita dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga.

Dampak *work-life balance* yang efektif terlihat pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada motivasi dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan stres, dan penurunan kesehatan mental, yang pada akhirnya menurunkan kinerja individu (Johari et al., 2018).

Strategi dalam meningkatkan *work-life balance* dapat dicapai seperti fleksibilitas jam kerja, dukungan kebijakan keluarga, dan pengembangan an kerja yang mendukung. Kebijakan yang memperhatikan angsan ini memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan



didukung oleh organisasi. Hal ini tidak hanya berdampak positif bagi kesejahteraan karyawan tetapi juga mendorong loyalitas serta produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja (Ahmad, 2021).

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai variabel yang paling banyak diteliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasa positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka (Locke, dalam Inegbedion et al. (2020). Kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berpengaruh pada keseluruhan kinerja organisasi, retensi karyawan, dan kesejahteraan psikologis individu. Beberapa teori kepuasan kerja yang telah menjadi landasan bagi para peneliti sebelumnya seperti Teori Dua Faktor Herzberg. Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri) berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene (seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan) jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan (Mathew & Nair, 2022).

Teori Motivasi-Hygiene lahir sebagai hasil penelitian tentang motivasi dan kepuasan kerja pada para insinyur dan akuntan. Teori Motivasi-Hygiene membedakan antara dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja: faktor motivator dan hygiene. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan



itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan, berkaitan langsung dengan isi pekerjaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kehadiran faktor-faktor ini menghasilkan kepuasan tinggi, meskipun ketidakhadirannya tidak serta merta menyebabkan ketidakpuasan. Sebaliknya, faktor *hygiene*, seperti kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, gaji, status, dan keamanan pekerjaan, berkaitan dengan lingkungan kerja. Ketika faktor *hygiene* terpenuhi, mereka mencegah ketidakpuasan, tetapi kehadirannya saja tidak cukup untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Davidescu et al., 2020; Pasaribu et al., 2023).

Implikasi dari teori Herzberg untuk manajemen sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja mencakup pentingnya desain pekerjaan yang menarik dan menantang untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui faktor motivator, serta pengelolaan lingkungan kerja yang memadai untuk mencegah ketidakpuasan melalui faktor hygiene. Strategi motivasi yang efektif mencakup pengakuan atas pencapaian, perluasan tanggung jawab, dan peluang pengembangan profesional. Teori Motivasi-Hygiene juga membantu dalam merancang kebijakan retensi karyawan dengan memperhatikan kedua jenis faktor tersebut. Meskipun telah menerima kritik, seperti potensi bias dalam metode penelitian Herzberg dan kesulitan dalam memisahkan faktor motivator dan hygiene di beberapa

in, teori ini tetap memberikan kerangka kerja yang berharga dan



berpengaruh dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Rai & Maheshwari, 2021).

Teori selanjutnya adalah Teori Disonansi Kognitif yang dipelopori oleh Festinger 1957 dalam Judge et al. (2001) bahwa ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan realitas pekerjaan mereka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Karyawan akan merasa puas jika pekerjaan mereka memenuhi atau melebihi harapannya. Teori Disonansi Kognitif menyatakan bahwa individu memiliki dorongan internal untuk mempertahankan konsistensi antara kognisi mereka, yaitu keyakinan, sikap, dan perilaku. Ketika terdapat ketidaksesuaian atau disonansi antara kognisi tersebut, individu akan mengalami ketidaknyamanan psikologis yang disebut disonansi kognitif. Dalam konteks kepuasan kerja, disonansi kognitif terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara harapan karyawan terhadap pekerjaan dan realitas yang mereka alami. Karyawan memasuki pekerjaan dengan berbagai harapan dan persepsi yang terbentuk dari pengalaman sebelumnya, informasi yang mereka terima, serta aspirasi pribadi. Misalnya, seorang karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang suportif, gaji yang kompetitif, dan peluang pengembangan karir yang jelas. Ketika realitas pekerjaan tidak sesuai dengan harapan ini, disonansi kognitif dapat terjadi. Misalnya, jika seorang karyawan menemukan bahwa pekerjaan mereka kurang menantang atau bahwa lingkungan kerja tidak

ung, mereka akan mengalami ketidakpuasan kerja karena adanya esuaian antara harapan dan kenyataan.



Dalam meminimalisir disonansi kognitif dan mencapai kepuasan kerja, karyawan dapat mengambil beberapa langkah. Salah satu cara adalah dengan mengubah persepsi atau harapan mereka agar lebih sesuai dengan realitas pekerjaan (Ismail et al., 2022; Sismiati et al., 2022; Soenanto et al., 2020). Misalnya, mereka mungkin menurunkan ekspektasi mereka terhadap peluang pengembangan karir atau mencari aspek-aspek positif dalam pekerjaan mereka saat ini. Cara lain adalah dengan berusaha mengubah situasi kerja untuk lebih sesuai dengan harapan mereka, seperti mencari pelatihan tambahan, meminta tugas yang lebih menantang, atau mencari dukungan dari atasan dan rekan kerja.

Manajemen berperan penting dalam mengurangi disonansi kognitif dan meningkatkan kepuasan kerja yang bisa dilakukan dengan memastikan bahwa informasi yang diberikan kepada calon karyawan selama proses perekrutan adalah akurat dan realistis, sehingga harapan yang terbentuk sesuai dengan kenyataan pekerjaan. Selain itu, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan umpan balik konstruktif, dan menawarkan peluang pengembangan yang nyata untuk membantu karyawan memenuhi harapan mereka. Program orientasi dan pelatihan yang baik juga dapat membantu karyawan menyesuaikan harapan mereka dan memahami realitas pekerjaan dengan lebih baik (Alwali & Alwali, 2022).



Keputusan kerja sebagai jumlah atau tingkat kepuasan dan kepuasan
rupuk seorang individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan,

dengan mempertimbangkan kepuasannya terhadap pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, dan kebijakan di tempat kerja. bekerja. Berbagai penelitian telah menyoroti pentingnya fokus pada isu kepuasan kerja individu, karena kepuasan kerja memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kehancuran organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pentingnya kepuasan kerja individu telah banyak ditekankan dalam literatur karena dampak positifnya terhadap kinerja kerja individu. Produktivitas tenaga kerja, di organisasi mana pun, merupakan pendorong utama yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menekankan pentingnya fokus lebih lanjut pada kepuasan kerja sebagai perhatian penting bagi organisasi.

Organisasi berfokus pada memaksimalkan produktivitas untuk mempertahankan posisi kompetitif mereka dan menghadapi tren yang muncul seperti globalisasi dengan lebih baik. Saat ini, arah umum yang diambil organisasi ketika berekspansi adalah ke pasar internasional yang membuka peluang-peluang baru yang berpotensi memberikan keuntungan. Namun, apakah itu untuk menjawab kebutuhan pelanggan atau berkembang dan tumbuh sendiri, perusahaan perlu memastikan bahwa tenaga kerjanya seproduktif mungkin, dan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan produktivitas maksimal, individu harus merasakan kepuasan terkait dengan hal tersebut. dengan sifat pekerjaan yang mereka lakukan (Pio,



Organisasi disarankan untuk mendefinisikan isu-isu utama yang mungkin benar-benar mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu dan berupaya mengatasi kejadian-kejadian ini yang menghambat tingkat kepuasan kerja individu. Ketika faktor-faktor dalam organisasi yang mempengaruhi motivasi individu dikelola, hasil dan kinerja individu yang lebih baik akan tercipta. Oleh karena itu, semakin besar motivasi pegawai maka akan semakin baik pula hasil kinerja pegawainya. Hal ini menyoroti hubungan yang disorot antara kepuasan kerja dan keterlibatan individu. Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa semakin terlibat individu, semakin tinggi kepuasan kerja mereka (Al & Anil, 2016; Aydın Küçük, 2022). Hal ini disebabkan karena individu yang merasa terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki perilaku, sikap, dan motivasi kerja yang lebih baik, efisien, dan produktif. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat berdampak serius terhadap produktivitas perusahaan, salah satunya adalah pergantian pegawai.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting agar pegawai dapat bertahan dalam organisasi. Memahami perbedaan generasi di antara generasi yang berbeda dan persepsi mereka terhadap kepuasan kerja adalah hal yang sangat besar dan paling penting. Organisasi harus mengetahui apa yang sebenarnya memuaskan seseorang agar tetap bertahan dalam organisasi, karena pegawai yang puas akan bekerja untuk organisasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi yang lebih baik secara keseluruhan.



2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja individu adalah salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kinerja individu mengacu pada seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan (Sulaiman, 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi. Alasannya adalah karena SDM adalah inti dari organisasi mana pun dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada praktik SDM yang diterapkan dalam organisasi. Kebutuhan untuk merekrut dan mempertahankan staf di tengah meningkatnya persaingan telah memaksa banyak organisasi untuk memunculkan fungsi SDM yang inovatif .

Terdapat literatur yang mendukung bahwa praktik sumber daya manusia tunggal adalah efisien dalam berbagai konteks, dalam sudut pandang struktural menunjukkan permasalahan yang ada dalam praktik MSDM merupakan pendekatan literatur yang paling populer dan relevan dalam hal ini. manajemen sumber daya manusia yang strategis. Menurut aliran pemikiran ini, praktik-praktik MSDM harus sesuai satu sama lain dan keberhasilan penerapannya dicapai dalam keseluruhan sistem yang menyelenggarakan praktik-praktik tersebut dan kesesuaiannya dengan lingkungan internal organisasi.



Penelitian strategis manajemen sumber daya manusia menggambarkan hubungan praktik sumber daya manusia dan kinerja perusahaan dengan memanfaatkan pandangan berbasis sumber daya. Pendapat ini memperdebatkan bahwa keunggulan kompetitif dicapai ketika sumber daya berharga, langka, dan tidak dapat ditiru. Karakteristik penting tenaga kerja yang dinyatakan dalam konsep ini adalah keterampilan/kemampuan, motivasi, dan sumber daya yang dapat dianggap sebagai peluang. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan kunci untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan dapat ditingkatkan dengan menerapkan HRM dalam organisasi. Dahulu, organisasi tidak mengikuti kebijakan sumber daya manusia dan tidak menyadari masuk dan keluarnya, namun perkembangan peradaban menyebabkan organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan praktik SDM.

Kinerja individu mencakup hasil tindakan yang dilakukan karyawan berdasarkan keahlian dan keterampilannya. Dalam lingkungan organisasi, kinerja individu merupakan hasil akumulasi dari keterampilan, upaya dan kemampuan seluruh karyawan yang berkontribusi dalam peningkatan produktivitas organisasi yang mengarah pada pencapaian tujuannya. Peningkatan kinerja organisasi menunjukkan adanya upaya menuju pencapaian tujuan sekaligus memerlukan upaya lebih dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Kinerja individu merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan



organisasi. Organisasi pembelajar berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu melalui pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya

Beberapa teori yang menjadi landasan dari konsep kinerja individu seperti Teori Harapan yang menyatakan bahwa kinerja individu ditentukan oleh harapan mereka bahwa usaha tertentu akan menghasilkan kinerja yang diinginkan, dan bahwa kinerja tersebut akan membawa hasil yang diinginkan. Teori ini mencakup tiga komponen utama: (a) *Expectancy* yaitu keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik; (b) *Instrumentality* yaitu keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil tertentu; (c) *Valence* yaitu nilai yang ditempatkan pada hasil tersebut oleh individu.

Teori Tujuan atau *Goal Setting Theory* (Locke & Latham, 2002), menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja individu. Menurut teori ini, tujuan yang spesifik dan sulit, jika diterima oleh karyawan, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah atau tidak spesifik. Locke dan Latham mengidentifikasi lima prinsip utama dalam teori ini seperti tujuan harus jelas dan mudah dipahami; tujuan harus cukup sulit untuk memotivasi karyawan; karyawan harus berkomitmen untuk mencapai tujuan; karyawan memerlukan umpan balik tentang kemajuan mereka; dan tingkat kesulitan tugas harus diperhitungkan

menhindari frustrasi.



Teori ekuitas atau *Equity Theory* menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang keadilan dalam organisasi (Sutha & Thathsara, 2021). Menurut teori ini, karyawan membandingkan rasio input (usaha, keterampilan, pengalaman) dan *output* (gaji, pengakuan) mereka dengan orang lain. Persepsi keadilan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka cenderung lebih termotivasi, puas, dan produktif. Sebaliknya, ketidakadilan dapat menimbulkan perasaan marah, frustrasi, dan kurang termotivasi, yang dapat menurunkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil merespons dengan mengurangi usaha mereka, menuntut gaji lebih tinggi, mengubah persepsi mereka tentang input atau output, atau bahkan meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih adil. Oleh karena itu, manajemen memainkan peran kunci dalam memastikan keadilan di tempat kerja dengan menjaga transparansi dalam kebijakan kompensasi, melakukan evaluasi kinerja yang objektif, dan menjaga komunikasi yang terbuka tentang keputusan-keputusan penting yang mempengaruhi karyawan .



2.5. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

2.5.1. Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Studi Çekmecelioğlu et al. (2012), bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan tim kerja. Penulis ingin memahami bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi gaya kepemimpinan dan bagaimana kedua faktor ini bersama-sama mempengaruhi kinerja dan dinamika tim kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur hybrid. Penulis menggabungkan metode tinjauan literatur tradisional dengan teknik-teknik baru untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif. Penulis mengumpulkan dan menganalisis berbagai studi dan artikel sebelumnya yang relevan dengan topik kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan tim kerja. Hasil penelitian menunjukkan pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola tim, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mengurangi konflik. Anggota tim dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih baik dalam berkolaborasi, menyelesaikan konflik, dan menjaga komunikasi yang efektif. Hal ini meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung, yang seringkali dipraktikkan pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi, memiliki dampak



positif pada kinerja tim. Tim yang dipimpin dengan gaya ini menunjukkan komitmen yang lebih besar dan hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian Suleman et al. (2020), bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja di kalangan kepala sekolah menengah di wilayah Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepala sekolah yang memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi juga merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Desain penelitiannya menggunakan desain penelitian cross-sectional, yang berarti data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Sampelnya adalah kepala sekolah menengah di wilayah Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama: satu untuk mengukur kecerdasan emosional dan yang lainnya untuk mengukur kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan adalah teknik statistik untuk melihat korelasi antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Kepala sekolah yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Kepala sekolah dengan kemampuan yang baik dalam mengelola emosi mereka sendiri dan memahami emosi orang lain merasa lebih puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk hubungan rekan kerja dan kondisi kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan pula pentingnya kecerdasan emosional dalam lingkungan



kerja pendidikan. Mengembangkan kecerdasan emosional di kalangan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada lingkungan sekolah dan kinerja keseluruhan.

Studi Galal et al. (2023) bertujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan melihat peran mediasi kepemimpinan transformasional di universitas negeri dan swasta di Mesir. Penelitian ini ingin mengetahui apakah kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja dan bagaimana kepemimpinan transformasional berperan sebagai mediator dalam hubungan ini. Desain penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampelnya adalah dosen dan staf administrasi dari universitas negeri dan swasta di Mesir. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama untuk mengukur kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja. Analisis data dengan analisis jalur untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menguji peran mediasi kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepemimpinan transformasional ditemukan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional mempengaruhi kepemimpinan



transformasional, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun hubungan antara variabel-variabel tersebut signifikan di kedua jenis universitas, kekuatan hubungan ini mungkin berbeda antara universitas negeri dan swasta. Namun, penelitian ini menekankan pentingnya kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja di kedua konteks tersebut.

2.5.2. Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Studi Abebe & Singh (2023) bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja di lembaga pendidikan tinggi negeri. Penelitian ini ingin memahami apakah kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja kerja, serta bagaimana ketiga variabel ini saling berinteraksi. Desain penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini adalah pegawai di lembaga pendidikan tinggi negeri. Instrumen pengumpulan data yaitu kuesioner yang dirancang untuk mengukur kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja. Teknik statistik analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan. Kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kerja.



kinerja yang lebih baik. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Kecerdasan emosional meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja.

Penelitian Mohamad & Jais (2016) bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja di kalangan guru di Malaysia. Penelitian ini juga ingin mengetahui apakah guru yang memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Desain penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian adalah guru-guru di Malaysia. Instrumen pengumpulan data dengan kuesioner yang dirancang untuk mengukur kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang mencakup berbagai dimensi kecerdasan emosional seperti yang telah disebutkan. Kinerja diukur melalui penilaian diri atau penilaian oleh atasan atau kolega, mencakup berbagai aspek kinerja mengajar dan kontribusi umum di sekolah. Analisis data menggunakan analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Guru yang memiliki kecerdasan



emosional yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik. Guru yang lebih sadar akan emosi mereka sendiri cenderung dapat mengelola stres dan tekanan kerja dengan lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Kemampuan untuk mengendalikan emosi dan bertindak dengan cara yang positif dan konstruktif meningkatkan interaksi dengan siswa dan kolega. Kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain membantu guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang suportif dan inklusif. Kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain secara efektif sangat penting dalam lingkungan sekolah.

Studi Dhani et al. (2016) bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja di kalangan pegawai di India, serta untuk memahami apakah pegawai dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian ini adalah pegawai di berbagai sektor di India. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang terdiri dari bagian untuk mengukur kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang dirancang untuk menilai berbagai aspek kecerdasan emosional. Kinerja diukur melalui penilaian diri atau penilaian oleh atasan atau kolega, yang mencakup berbagai aspek kinerja di tempat kerja. Analisis data menggunakan analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Hasil penelitian



menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan dalam menentukan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas mereka di tempat kerja. Temuan ini memberikan dasar bagi pengembangan program pelatihan kecerdasan emosional bagi pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan suportif.

2.5.3. *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja

Studi Young et al. (2023), bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan, gender, dan *work-life balance* terhadap kepuasan dan komitmen profesional TI terhadap pekerjaan yang dipilih. Selain itu, penulis mengeksplorasi perbedaan pekerjaan di seluruh faktor yang diteliti ini. Menggunakan metode penelitian survei dan pemodelan partial least squares (PLS) menggunakan 293 respons yang dikumpulkan dari para profesional yang mewakili lima kelompok pekerjaan Teknologi Informasi (TI). Penulis selanjutnya melakukan uji analisis varians post-hoc (ANOVA) eksploratori untuk memeriksa perbedaan signifikan dalam konstruk utama di lima kelompok pekerjaan TI. Karakteristik pekerjaan ditemukan berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja responden sementara *work-life balance* dikaitkan dengan tingkat komitmen pekerjaan. Ditemukan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen pekerjaan lebih positif bagi perempuan daripada laki-laki. Perbedaan signifikan ditemukan



signifikansi tugas, variasi tugas, otonomi tugas, *work-life balance*, dan kepuasan di lima kelompok pekerjaan yang diteliti.

Soomro et al. (2018) menjelaskan bahwa orang-orang di negara berkembang dan maju menghadapi masalah seperti konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Tujuan dari paper ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance*, konflik kerja-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja karyawan yang dirasakan dengan kepuasan kerja yang berfungsi sebagai variabel moderasi. Objek penelitian ini adalah fakultas pengajar penuh waktu. Tanggapan dari 280 fakultas pengajar universitas muda yang bertugas di universitas sektor publik di Islamabad, Pakistan, diselidiki dengan menerapkan analisis regresi linier untuk menguji enam hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* dan konflik kerja-keluarga memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek moderasi pada hubungan antara *work-life balance*, konflik kerja-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan yang dirasakan.

2.5.4. *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai

Studi Ahmed et al. (2024) menjelaskan tujuan dari penelitian adalah untuk menyelidiki pengaruh pelatihan dan pengembangan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja pekerjaan di bank swasta di Bangladesh. Penelitian ini juga menyelidiki pengaruh tidak langsung dari pelatihan dan pengembangan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pekerjaan bank swasta melalui peran mediasi keterlibatan karyawan. Menggunakan kuesioner yang diisi sendiri untuk mengumpulkan data dari staf bank swasta



yang telah bekerja di bank yang ada selama lebih dari satu tahun. Dalam penelitian ini, 450 kuesioner survei didistribusikan kepada responden dan menerima 346 tanggapan yang bermanfaat (tingkat respons 76,88%). Perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk menentukan reliabilitas dan validitas konstruk. Perangkat lunak SmartPLS 4 juga digunakan untuk menguji koefisien jalur yang dihipotesiskan melalui Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan serta keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan dan kinerja pekerjaan di bank swasta. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan serta keseimbangan kehidupan kerja secara tidak langsung memengaruhi kinerja pekerjaan bank swasta melalui peran mediasi keterlibatan karyawan.

Soomro et al. (2018) menjelaskan bahwa orang-orang di negara berkembang dan maju menghadapi masalah seperti konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Tujuan dari paper ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance*, konflik kerja-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja karyawan yang dirasakan dengan kepuasan kerja yang berfungsi sebagai variabel moderasi. Objek penelitian ini adalah fakultas pengajar penuh waktu. Tanggapan dari 280 fakultas pengajar universitas muda yang bertugas di universitas sektor publik di Islamabad, Pakistan, diselidiki dengan menerapkan analisis jalur untuk menguji enam hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa



work-life balance dan konflik kerja-keluarga memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek moderasi pada hubungan antara *work-life balance*, konflik kerja-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan yang dirasakan.

2.5.5. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Studi Poetrie et al. (2023) bertujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta bagaimana kepuasan kerja tersebut berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini ingin memahami hubungan antara variabel-variabel ini dan melihat apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja pegawai. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian adalah pegawai dari berbagai sektor atau organisasi yang berpartisipasi dalam penelitian. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari bagian untuk mengukur kecerdasan emosional, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang mencakup berbagai dimensi kecerdasan emosional. Stres kerja diukur melalui pertanyaan yang mengevaluasi tingkat tekanan yang dialami pegawai di tempat kerja. Kepuasan kerja diukur melalui pertanyaan yang mencakup aspek kepuasan terhadap pekerjaan. Kinerja pegawai diukur melalui penilaian diri atau penilaian oleh atasan atau kolega. Teknik statistik



analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menguji peran mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional dan stres kerja tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung tetapi juga mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja pegawai.

Penelitian Naqvi & Siddiqui (2023) bertujuan untuk mengkaji bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kepuasan kerja. Penelitian ini berfokus pada memahami hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja di kalangan pegawai. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian adalah pegawai dari berbagai sektor atau organisasi yang berpartisipasi dalam penelitian. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang mencakup berbagai dimensi kecerdasan emosional. Kepuasan kerja diukur melalui pertanyaan yang mencakup berbagai aspek kepuasan terhadap pekerjaan. Kinerja diukur melalui penilaian diri atau penilaian oleh atasan atau kolega. Teknik statistik analisis regresi digunakan untuk

evaluasi hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kinerja, serta untuk menguji peran mediasi dari kepuasan kerja. Hasil



penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja. Kecerdasan emosional meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Studi Abebe & Singh (2023) bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja di lembaga pendidikan tinggi negeri. Penelitian ini ingin memahami apakah kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja kerja, serta bagaimana ketiga variabel ini saling berinteraksi. Desain penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini adalah pegawai di lembaga pendidikan tinggi negeri. Instrumen pengumpulan data yaitu kuesioner yang dirancang untuk mengukur kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja. Teknik statistik analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan. Kecerdasan emosional juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian



hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Kecerdasan emosional meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja.

Berikut disajikan tabel penelitian terdahulu yang mendukung dan relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis (Tahun)	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Çekmecelioğlu et al. (2012)	<i>Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees</i>	Menguji hubungan antara kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan tim kerja.	Pendekatan tinjauan literatur hybrid	Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola tim, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mengurangi konflik. Anggota tim dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih baik dalam berkolaborasi, menyelesaikan konflik, dan menjaga komunikasi yang efektif.
Suleman et al. (2020)	<i>Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber</i>	Menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja di kalangan kepala sekolah menengah di wilayah Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan.	Desain penelitiannya menggunakan desain penelitian cross-sectional, yang berarti data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Sampelnya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Kepala sekolah



	<i>Pakhtunkhwa, Pakistan</i>		adalah kepala sekolah menengah di wilayah Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama: satu untuk mengukur kecerdasan emosional dan yang lainnya untuk mengukur kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan adalah teknik statistik untuk melihat korelasi antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.	yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Kepala sekolah dengan kemampuan yang baik dalam mengelola emosi mereka sendiri dan memahami emosi orang lain merasa lebih puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja secara keseluruhan.
Galal et al. (2023)	<i>The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction through the Mediating Effect of Transformational Leadership in Public and Private Universities in Egypt</i>	Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan melihat peran mediasi kepemimpinan transformasional di universitas negeri dan swasta di Mesir.	Desain penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampelnya adalah dosen dan staf administrasi dari universitas negeri dan swasta di Mesir. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama untuk mengukur kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepemimpinan transformasional ditemukan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kecerdasan



			kerja. Analisis data dengan analisis jalur untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menguji peran mediasi kepemimpinan transformasional.	emosional dan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional mempengaruhi kepemimpinan transformasional, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.
Abebe & Singh (2023)	<i>The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Performance: Empirical Evidence from Public Higher Education Institutions</i>	Mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja di lembaga pendidikan tinggi negeri.	Desain penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini adalah pegawai di lembaga pendidikan tinggi negeri. Instrumen pengumpulan data yaitu kuesioner yang dirancang untuk mengukur kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja. Teknik statistik analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan. Kecerdasan emosional juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung



				menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Kecerdasan emosional meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja.
Mohamad & Jais (2016)	<i>Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers.</i>	Mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja di kalangan guru di Malaysia.	Desain penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian adalah guru-guru di Malaysia. Instrumen pengumpulan data dengan kuesioner yang dirancang untuk mengukur kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang mencakup berbagai dimensi kecerdasan emosional seperti yang telah disebutkan. Kinerja diukur melalui penilaian diri atau penilaian oleh atasan atau kolega, mencakup	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik. Guru yang lebih sadar akan emosi mereka sendiri cenderung dapat mengelola stres dan tekanan kerja dengan lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Kemampuan untuk mengendalikan emosi dan bertindak dengan



			berbagai aspek kinerja mengajar dan kontribusi umum di sekolah. Analisis data menggunakan analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja.	cara yang positif dan konstruktif meningkatkan interaksi dengan siswa dan kolega. Kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain membantu guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang suportif dan inklusif. Kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain secara efektif sangat penting dalam lingkungan sekolah.
Dhani et al. (2016)	<i>Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance: A Study in Indian Context.</i>	Mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja di kalangan pegawai di India, serta untuk memahami apakah pegawai dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.	Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian ini adalah pegawai di berbagai sektor di India. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang terdiri dari bagian untuk mengukur kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang dirancang untuk menilai berbagai aspek kecerdasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan dalam menentukan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas mereka di tempat kerja. Temuan ini memberikan dasar bagi pengembangan program pelatihan kecerdasan emosional bagi pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja kerja dan menciptakan



			emosional. Kinerja diukur melalui penilaian diri atau penilaian oleh atasan atau kolega, yang mencakup berbagai aspek kinerja di tempat kerja. Analisis data menggunakan analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja.	lingkungan kerja yang lebih efektif dan suportif.
Young et al. (2023)	<i>Examining the influence of occupational characteristics, gender and work-life balance on IT professionals' occupational satisfaction and occupational commitment</i>	Menguji pengaruh karakteristik pekerjaan, gender, dan work-life balance terhadap kepuasan dan komitmen profesional TI terhadap pekerjaan yang dipilih.	Menggunakan metode penelitian survei dan pemodelan partial least squares (PLS) menggunakan 293 respons yang dikumpulkan dari para profesional yang mewakili lima kelompok pekerjaan Teknologi Informasi (TI). Penulis selanjutnya melakukan uji analisis varians post-hoc (ANOVA) eksploratori untuk memeriksa perbedaan signifikan dalam konstruk utama di lima kelompok pekerjaan TI.	Karakteristik pekerjaan ditemukan berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja responden sementara work-life balance dikaitkan dengan tingkat komitmen pekerjaan. Ditemukan bahwa pengaruh work-life balance terhadap komitmen pekerjaan lebih positif bagi perempuan daripada laki-laki. Perbedaan signifikan untuk signifikansi tugas, variasi tugas, otonomi tugas, work-life balance, dan kompensasi di lima kelompok pekerjaan yang diteliti.



Soomro et al. (2018)	<i>Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction.</i>	Tujuan dari paper ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara work-life balance, konflik kerja-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja karyawan yang dirasakan dengan kepuasan kerja yang berfungsi sebagai variabel moderasi.	Objek penelitian ini adalah fakultas pengajar penuh waktu. Tanggapan dari 280 fakultas pengajar universitas muda yang bertugas di universitas sektor publik di Islamabad, Pakistan, diselidiki dengan menerapkan analisis regresi linier untuk menguji enam hipotesis.	<i>Work-life balance</i> dan konflik kerja-keluarga memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek moderasi pada hubungan antara <i>work-life balance</i> , konflik kerja-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan yang dirasakan.
Ahmed et al. (2024)	<i>How employee engagement mediates the training and development and work-life balance towards job performance of the private banks?</i>	Menyelidiki pengaruh pelatihan dan pengembangan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja pekerjaan di bank swasta di Bangladesh.	Menggunakan kuesioner survei yang diisi sendiri untuk mengumpulkan data dari staf bank swasta yang telah bekerja di bank yang ada selama lebih dari satu tahun. Dalam penelitian ini, 450 kuesioner survei didistribusikan kepada responden dan menerima 346 tanggapan yang bermanfaat (tingkat respons 76,88%). Perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk menentukan reliabilitas dan validitas konstruk. Perangkat lunak SmartPLS 4 juga digunakan untuk menguji koefisien jalur yang dihipotesiskan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan serta keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan dan kinerja pekerjaan di bank swasta. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan serta keseimbangan kehidupan kerja secara tidak langsung memengaruhi kinerja pekerjaan bank swasta melalui peran mediasi keterlibatan karyawan.



			melalui Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM).	
Poetrie et al. (2023)	<i>The Influence of Emotional Intelligence and Job Stress on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance.</i>	Mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta bagaimana kepuasan kerja tersebut berdampak pada kinerja pegawai.	Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian adalah pegawai dari berbagai sektor atau organisasi yang berpartisipasi dalam penelitian. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari bagian untuk mengukur kecerdasan emosional, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang mencakup berbagai dimensi kecerdasan emosional. Stres kerja diukur melalui pertanyaan yang mengevaluasi tingkat tekanan yang dialami pegawai di tempat kerja. Kepuasan kerja diukur melalui pertanyaan yang mencakup berbagai aspek kepuasan terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional dan stres kerja tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung tetapi juga mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja pegawai.



			pekerjaan. Kinerja pegawai diukur melalui penilaian diri atau penilaian oleh atasan atau kolega. Teknik statistik analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menguji peran mediasi kepuasan kerja.	
Naqvi & Siddiqui (2023)	<i>The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance with a Mediating Role of Job Satisfaction</i>	Mengkaji bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kepuasan kerja.	Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian adalah pegawai dari berbagai sektor atau organisasi yang berpartisipasi dalam penelitian. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang mencakup berbagai dimensi kecerdasan emosional. Kepuasan kerja diukur melalui pertanyaan yang mencakup berbagai aspek kepuasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja. Kecerdasan emosional meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.



			terhadap pekerjaan. Kinerja diukur melalui penilaian diri atau penilaian oleh atasan atau kolega. Teknik statistik analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja, serta untuk menguji peran mediasi dari kepuasan kerja.	
--	--	--	--	--

