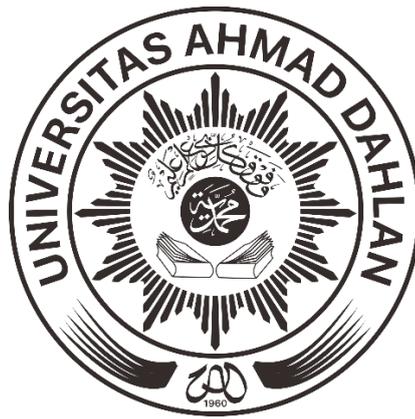


**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DAN BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN PADA PEGAWAI KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Salsabilla Fitri Ayu Rizky
2000013014

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2024**

PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DAN BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN PADA PEGAWAI KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Yang disusun oleh:

Salsabilla Fitri Ayu Rizky
2000013014

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal

23 April 2024

Fakultas Psikologi
Universitas Ahmad Dahlan

Pada tanggal

20 Mei 2024

Pembimbing



Dr. Fatwa tentama, S.Psi., M.Si

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Salsabilla Fitri Ayu Rizky¹, Fatwa Tentama²

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
Jalan Kapas No.9 Yogyakarta 55166

[salsabilla2000013014@webmail.uad.ac.id¹](mailto:salsabilla2000013014@webmail.uad.ac.id)

[fatwa.tentama@psy.uad.ac.id²](mailto:fatwa.tentama@psy.uad.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan 3 skala yaitu kecerdasan emosi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 150 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling* dan mendapatkan sampel sebanyak 108 pegawai. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software SPSS 20.0 for windows*. Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang menunjukkan koefisien R mempunyai nilai sebesar 0,790 dan koefisien korelasi parsial antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja mempunyai nilai $r = 0,512$, serta koefisien korelasi parsial antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja mempunyai nilai $r = 0,528$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor dan minor dapat diterima. Sumbangan efektif kecerdasan emosi sebesar 30,3788 persen dan budaya organisasi sebesar 31,99 persen sehingga menghasilkan sumbangan efektif total sebesar 62,3688 persen. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang sangat signifikan dan positif antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Kata kunci: budaya organisasi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja

THE CORRELATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES OF THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Salsabilla Fitri Ayu Rizky¹, Fatwa Tentama²

Faculty of Psychology Universitas Ahmad Dahlan
Jalan Kapas No. 9 Yogyakarta 55166

salsabilla2000013014@webmail.uad.ac.id¹

fatwa.tentama@psy.uad.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between emotional intelligence and organizational culture and job satisfaction among employees of the Regional Office of the Ministry of Religion for the Special Region of Yogyakarta. This research uses a quantitative method that uses 3 scales, namely emotional intelligence, organizational culture, and job satisfaction. The population in this study was 150 employees of the Regional Office of the Ministry of Religion for the Special Region of Yogyakarta. The sampling technique used was accidental sampling and obtained a sample of 108 employees. The data analysis used is a multiple linear regression analysis technique which is processed using SPSS 20.0 for Windows software. The results of this research show a very significant relationship between emotional intelligence and organizational culture and job satisfaction which shows that the R coefficient has a value of 0.790 and the partial correlation coefficient between emotional intelligence and job satisfaction has a value of $r = 0.512$, as well as the partial correlation coefficient between organizational culture and satisfaction. work has a value of $r = 0.528$. These results indicate that the major and minor hypotheses can be accepted. The effective contribution of emotional intelligence was 30.3788 percent and organizational culture was 31.99 percent, resulting in a total effective contribution of 62.3688 percent. The conclusion of this research is that there is a very significant and positive relationship between emotional intelligence and organizational culture and job satisfaction.

Key words: *organizational culture, emotional intelligence, job satisfaction,*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang berkualitas akan berusaha untuk membuat citra perusahaannya dipandang baik oleh masyarakat umum. Dalam hal ini, perusahaan akan memprioritaskan kualitas dan juga profesionalitas sumber daya manusianya. Menurut Rostini (2022) sumber daya manusia adalah sekumpulan orang yang berada di dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk menyumbangkan berbagai pendapat dan inovasi yang sesuai dengan pandangannya untuk kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi suatu hal yang penting bahkan menjadi salah satu bagian dari perusahaan yang tidak bisa dihilangkan. Sebab, sumber daya manusia yang akan mengatur, menjalankan, dan juga merancang sistem pada perusahaan sehingga tercapai tujuan dan harapan perusahaan (Hatta, 2023). Hal ini menjelaskan bahwa pentingnya sumber daya manusia yang harus selalu dikembangkan dan dikelola dengan baik agar perusahaan mendapatkan hasil yang baik.

Suatu perusahaan diharuskan untuk bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik karena kualitas sumber daya manusia berpengaruh dengan kesuksesan perusahaan. Jika dalam mengelola sumber daya manusia kurang maksimal maka bisa timbul rasa tidak nyaman pada individu dengan pekerjaannya sehingga tidak memberikan hasil yang baik untuk perusahaan (Meilasari *et al*, 2020). Perusahaan harus bisa bertahan dengan selalu mengembangkan inovasi dan

mempertahankan kualitasnya. Adanya sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan sumber daya. Bahkan, sumber daya manusia juga dianggap sebagai modal dasar dalam suatu perusahaan. Walaupun perusahaan mempunyai akomodasi dan infrastruktur yang memadai tetapi tidak ada sumber daya manusianya, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tujuan perusahaan (Afrizal *et al.*, 2014). Dengan demikian, perusahaan perlu mengutamakan kepuasan kerja pada karyawannya karena kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan (Akhmal *et al.*, 2019). Karyawan yang merasa puas akan lebih bekerja keras dengan memberikan layanan yang lebih baik dengan kualitas yang tinggi dan akan lebih sering terlibat dalam perusahaan (Indermun & Saheedbayat, 2013).

Pernyataan diatas dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Parimita *et al* (2013) yang menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan di Bank BTN (Persero) mengakibatkan banyak karyawan yang tidak hadir dikarenakan rutinitas pekerjaan mereka masing-masing sehingga banyak tugas-tugas yang tertunda. Rendahnya kepuasan kerja juga terjadi pada guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Kindang yang berdampak pada kesejahteraan para guru. Salah satu penyebabnya karena terdapat permasalahan dalam pemberian imbalan berupa tunjangan (Hartini *et al*, 2022). JobStreet.com juga melakukan survei pada awal bulan

oktober oleh 17,623 koresponden terkait kepuasan kerja pada karyawan. Hasil survei menyebutkan bahwa terdapat 73% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah faktor keterpaksaan karyawan dalam bekerja karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari seberapa besar individu menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang dirasakan oleh individu tentang pekerjaannya yang diwujudkan dari evaluasi pada karakteristiknya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka memiliki perasaan positif untuk pekerjaannya. Akan tetapi, jika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka memiliki perasaan negatif untuk pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pada bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap paling penting dan sering dipelajari.

Kepuasan kerja pada pegawai menjadi hal yang paling penting karena baiknya kinerja pada pegawai dilihat dari seberapa besar tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Lestati *et al.*, 2020). Menurut Hullin dan Smith (Luthans, 2011) kepuasan kerja yang dimiliki seseorang ditunjukkan dengan adanya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Maksud dari pekerjaan itu sendiri adalah memberikan berbagai tugas

yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan memegang tanggung jawab. Kemudian, untuk gaji adalah seberapa besar upah yang diterima dan seberapa pantas jika dibandingkan dengan orang lain yang ada di dalam perusahaan. Selanjutnya, promosi adalah seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai. Supervisi adalah kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan dan juga dukungan sosial untuk pegawai. Terakhir, terdapat rekan kerja yaitu hubungan individu dengan sesama rekan kerja sehingga dapat membantu secara teknis maupun memberikan dukungan sosial (Luthans, 2011).

Pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka cenderung tidak bisa memenuhi kepuasan psikologisnya sehingga dapat menciptakan sikap dan tingkah laku yang negatif. Dalam hal ini, mampu menimbulkan rasa frustrasi kepada individu dan bisa memberikan dampak negatif untuk perusahaan (Azhar *et al*, 2020). Pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja juga dapat berdampak untuk perusahaan. Pegawai yang merasa dirinya kurang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku – perilaku yang negatif sehingga dapat mengganggu berjalannya sistem yang ada di perusahaan (Johari & Yahya, 2016). Dalam hal ini, tingkat kepuasan kerja pegawai harus selalu diperhatikan agar tidak timbul dampak negatif untuk individu maupun untuk perusahaan.

Adapun dampak positif yang diberikan jika kepuasan kerja tetap terjaga bagi diri sendiri, perusahaan, maupun untuk masyarakat. Bagi diri sendiri, akan meningkatkan rasa bahagia jika kepuasan kerja juga

meningkat. Bagi diri sendiri, kepuasan kerja mampu meningkatkan rasa kebahagiaan. Kemudian, dampak untuk perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai bisa menjalankan tujuan perusahaan secara maksimal (Azhar *et al*, 2020). Dampak positif bagi masyarakat adalah mampu menikmati hasil pelayanan yang baik dan meningkatnya nilai manusia di dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki perputaran kerja, catatan kehadiran, dan prestasi kerja yang baik jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Azhar *et al*, 2020).

Selain memberikan dampak positif, kepuasan kerja pada pegawai juga bermanfaat bagi organisasi maupun pribadi mereka sendiri. Manfaat kepuasan kerja bagi organisasi yaitu, mengurangi tingkat turnover pada pegawai karena pegawai yang merasa puas akan memilih tetap bertahan untuk waktu yang lama. Tingkat turnover yang rendah akan mengurangi biaya operasional, meningkatkan produktivitas dan kualitas produksi (Purba, 2021). Porsi kepuasan kerja setiap individu berbeda karena sebagai hasil dari evaluasi dan harapan yang ada pada diri individu. Manfaat kepuasan kerja bagi individu yaitu, kebahagiaan dan kesejahteraan bagi hidup dan kehidupan para pegawai yang memiliki kepuasan kerja (Purba, 2021).

Adapun fenomena terkait kepuasan kerja yang didapatkan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Fenomena ini ditemukan ketika sedang melakukan magang selama dua

bulan dari tanggal 20 November 2023 sampai 31 Januari 2024 dengan cara observasi dan wawancara. Hasil observasi yang didapatkan adalah adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugasnya dan memilih untuk berkumpul dengan karyawan lainnya tetapi ada beberapa pegawai yang sibuk dengan pekerjaannya. Ditemukan juga pegawai yang meninggalkan kantor karena kepentingan pribadi atau pulang sebelum jam yang telah ditentukan. Kemudian, ditemukan juga beberapa karyawan yang mengeluhkan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selain observasi, adapun wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian kepegawaian dan hukum. Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa pihak instansi sudah memenuhi kepuasan kerja pada pegawai. Hal ini bisa disebabkan karena penempatan divisi sudah disesuaikan dengan pendidikan, keahlian, dan keterampilan setiap pegawai. Selain itu, gaji yang diberikan sudah ditentukan atau ditetapkan berdasarkan dengan tingkatan suatu jabatan dan tugas pokok pekerjaannya. Kesempatan promosi juga dibuka untuk semua pegawai yang ingin mengajukan kenaikan jabatan sehingga dapat meminimalisir adanya kesenjangan setiap pegawai. Kemudian, supervisi dan pegawai memiliki hubungan yang baik karena adanya jalur koordinasi yang jelas dan supervisi juga mampu mengayomi serta menampung permasalahan yang ada dengan cara diadakannya beberapa pertemuan atau rapat koordinasi. Selain itu, narasumber juga mengungkapkan bahwa cukup puas dengan rekan kerjanya, akan tetapi hal ini tidak bisa dijadikan tolak ukur semua

pegawai merasa puas dengan rekan kerjanya karena tergantung penerimaan setiap individu.

Adapun hasil wawancara yang berbanding terbalik dengan pernyataan tersebut. Wawancara ini saya lakukan dengan salah satu anggota bagian HDI (Hubungan masyarakat, Data, dan Informasi). Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja sehingga pegawai sering keluar dari kantor tanpa adanya izin resmi dari pihak instansi karena merasa tidak nyaman jika berada di dalam kantor. Hal tersebut akan berakibat bagi instansi karena meninggalkan tugas dan kewajibannya. Hal ini menyebabkan tugas-tugasnya dikerjakan mendekati waktu yang telah ditentukan sehingga hasilnya akan kurang maksimal. Hasil dari observasi dan wawancara di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta ditemukan adanya permasalahan kepuasan kerja yang cukup rendah. Dapat dilihat dari berbagai fenomena yang menunjukkan ketidaksesuaian pada aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji dan rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas yang menjelaskan tentang pentingnya kepuasan kerja pada pegawai sehingga diperlukan untuk membahas faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor psikologis. Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pada karyawan yang meliputi kecerdasan emosi. Hal ini dapat dilihat dari fenomena pada pegawai di PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) yang masih mengabaikan kecerdasan emosi sehingga memberikan efek negatif terhadap kepuasan kerja (Mahdani *et al.*, 2017).

Kecerdasan emosi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengukur emosi yang ada di dalam diri maupun pada orang lain, paham dengan makna dari emosi, dan mampu mengontrol emosi dengan baik (Robbins & Judge, 2019). Kecerdasan emosi juga bisa diartikan seperangkat kemampuan untuk memahami dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain. kecerdasan emosi mampu meningkatkan efektivitas individu, tim, dan organisasi (Mcshane & Glinow, 2010). Kecerdasan emosi dapat ditunjukkan dengan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, kesadaran sosial, dan membina hubungan (Chemiss & Goleman, 2001).

Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa adanya kecerdasan emosi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPD Desa Adat Kerobokan (Tantriana, 2015). Pada penelitian lain, terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja (Ufi & Wijono, 2019). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa guru SMA Negeri di Kota Kupang kurang bisa mengatur emosi dengan baik. Hal ini yang membuat guru merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya dan membuat kepuasan kerja juga menurun. Salah satu faktor yang memicu emosi adalah ketika terdapat siswa yang tidak mengerjakan tugasnya dan juga bisa dipengaruhi oleh situasi maupun

kondisi sekolah yang kurang nyaman, sehingga membuat guru merasa kesulitan dalam mengontrol dan mengendalikan emosi. Dengan ini, diperlukan kecerdasan emosi sehingga mampu mengurangi rasa frustrasi serta mampu merencanakan hal yang lebih baik untuk menambah kepuasan kerja (Ufi & Wijono, 2019).

Selain kecerdasan emosi, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Terdapat salah satu fenomena pada guru honorer di Jakarta Timur yang menunjukkan adanya beberapa guru yang tidak mampu mencapai kepuasan kerja. Hal ini, menciptakan guru yang menunjukkan sikap negatif sehingga mampu memberikan dampak pada lemahnya budaya organisasi yang terbentuk (Annisa *et al.*, 2017). Hal ini, menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan produk dari budaya masyarakat yang mampu mempengaruhi etika, sikap, nilai – nilai individu, pandangan, dan harapan (Kreitner & Kinicki, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2019), budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dikerjakan oleh anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat akan membagikan stabilitas kepada organisasi. Budaya organisasi dapat ditunjukkan dengan inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas (Robbins & Judge, 2019).

Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa budaya organisasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PLN Distribusi Jawa Barat (Wahyuniardi *et al.*, 2018). Pada penelitian lainnya, menjelaskan bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur (Annisa *et al.*, 2017). Hasil penelitian menjelaskan, jika budaya organisasi semakin kuat maka kepuasan kerja semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Penelitian ini menjelaskan bahwa pentingnya peran budaya organisasi dalam mencapai kepuasan kerja. Dalam hal ini, menjelaskan bahwa pentingnya untuk menjaga budaya organisasi dengan baik sehingga kepuasan kerja pada pegawai juga tetap terjaga (Annisa *et al.*, 2017).

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijabarkan, maka terdapat permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yang mempunyai rumusan masalah sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai”.

Terdapat dua hipotesis pada penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis mayor : terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Hipotesis minor :

- a. Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka kepuasan kerja pada karyawan semakin tinggi.
- b. Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin tinggi budaya organisasi maka kepuasan kerja pada karyawan semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan tiga skala. Pada skala kepuasan kerja terdiri dari 20 aitem, skala kecerdasan emosi terdiri 30 aitem, dan skala budaya organisasi terdiri dari 30 aitem. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 150 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *accidental sampling* dan menggunakan analisis regresi linier berganda dan mendapatkan sampel sebanyak 108 pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan

kepuasan kerja pada pegawai tetap di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa uji hipotesis mayor diterima dengan nilai (R) sebesar 0,790 dan taraf signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya signifikan dan hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif yang diberikan oleh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 62,4% dan terdapat 37,6% untuk faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosi dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja pada pegawai.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis minor yang telah dilakukan bahwa kecerdasan emosi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika tingkat kecerdasan emosi rendah, maka rendah pula tingkat kepuasan kerja. Penjabaran diatas dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syarweni (2023) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja. Dengan adanya keterampilan sosial dalam membina hubungan yang baik dan mampu mengontrol diri

sendiri agar tidak tenggelam dalam permasalahan di suatu instansi dan memiliki inovasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kemudian, hasil uji hipotesis minor kedua yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika budaya organisasi rendah, maka rendah pula tingkat kepuasan kerja. Sesuai dengan penjabaran diatas, dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Habsi dan Duhli (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, menjelaskan tingkat kecerdasan emosi pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta termasuk ke dalam kategori tinggi. Dapat dilihat dari pegawai yang memiliki kecerdasan emosi dengan kategori rendah sebanyak 0 (0%), kategori sedang sebanyak 0 (0%), dan kategori tinggi sebanyak 92 (100%). Kemudian, pada kategori budaya organisasi termasuk ke dalam kategori tinggi. Dapat dilihat dari pegawai yang memiliki budaya organisasi dengan kategori rendah sebanyak 0 (0%), kategori sedang sebanyak 1 (1,1%), dan kategori tinggi sebanyak 91 (98,9%). Terakhir, terdapat hasil kategori kepuasan kerja yang didapatkan termasuk ke dalam kategori tinggi. Dapat dilihat dari pegawai yang memiliki kepuasan

kerja dengan kategori rendah sebanyak 0 (0%), kategori sedang sebanyak 40 (43,5%), dan kategori tinggi sebanyak 52 (56,5%).

Sesuai dengan penjelasan diatas, dapat diketahui sumbangan efektif variabel budaya organisasi lebih besar yaitu sebesar 31,99% terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan, sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kecerdasan emosi sebesar 30,3788% terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai kontribusi secara dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel kecerdasan emosi. Terdapat sisa jumlah kontribusi yang berasal dari faktor lain sebesar 37,6312 yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pegawai.

Dalam penelitian ini, terdapat kendala yang dialami dalam pelaksanaan penelitian yaitu susahnya melakukan koordinasi dengan pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta dan susahnya pengkondisian pegawai dalam mengisi kuisisioner sehingga memerlukan waktu yang cukup lama dalam pengambilan data.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis yang didapatkan terhadap hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan

kepuasan kerja. Kemudian, adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada sumbangan efektif, Budaya organisasi mampu memberikan sumbangan efektif yang lebih tinggi dibandingkan kecerdasan emosi dalam memberikan kontribusi pada kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, D.W., & Singh, D.P. (2023). The relationship between emotional intelligence, job satisfaction, and job performance: empirical evidence from public higher education institutions. *European Journal of Business and Management Research*. 8(3). 45-52. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1928>
- Afrizal, P.R., Musadieg, M.A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. Taspen (persero) cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(1). 1-10.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari., R.A. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 8(1). 1-6.
- Altindag, E., & Kosedagi, Y.(2015). The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 210. 270-282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.367>
- Andewi, N.M.A.Y., Supartha, W.G., & Putra, M.S. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(7). 2231-2260.
- Annisa, S., Karnati, N., & Santosa, H. (2017). Hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*. 4(2). 121-127. <https://doi.org/10.21009/improvement.v4i2.10469>
- Azhar, M.E., Nurdin, D.U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4(1). 46-60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
- Batista, J.S., Gondim, S.M.G., & Magalhaes, M.O. (2022). Relationship between emotional intelligence, congruence, and intrinsic job satisfaction. *Scientific Electronic Library Online*. 23(2). 1-25. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220152.en>

- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace*. Jossey-Bass.
- Chowdhury, S.R., Kabir, H., Akter, N., Iktidar, M.A., Roy, A.K., Chowdhury, M.R., & Hossain, A. (2023). Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study. *Heliyon: CePress*. 9(5). 1-12.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. *Economic Education Analysis Journal*. 9(1). 33-49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Dharmawan, B.H., & Nugroho, R.H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Articles*. 5(1). 83-100. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1253>
- Gross, J.J., & John, O.P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes. *Journal of Personality and Social Psychology*. 85(2). 348-362. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Habsi, R.A., & Dhuhli, R.A. (2023). The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational culture and job commitment among employees in the ministry of education in the sultanate of oman. *Technium Social Sciences Journal*. 51. 34-68
- Hartini, H., Normiyati., & Wardhana., A. (2022). Kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Manajemen*. 13(2). 150-164. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.5625>
- Hatta, H. (2023). *Model-model pelatihan dan pengembangan SDM*. Penerbit Widina
- Indermun, M. V., & SaheedBayat, M. (2013). The job satisfaction employee performance relationship: a theoretical perspective. *International Journal of Innovative Research in Management*, 2(1), 1-9.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Gelora Aksara Pratama
- JobStreet. (30 Juni 2022). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. JobStreet by Seek. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>

- Johari, J., & Yahya, K.K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. 40(7). 1-34. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Kreitner. R., & Kinicki. A. (2014). Organizational behavioral. (edisi-5). McGraw-Hill
- Lestari, U.P., Sinambela, E.A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. 3(2). 529-536. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615>
- Luthans, F. (2008). Organizational behavior. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (J. Beck (ed.); 12th ed.). Paul Ducham.
- Locke, E.A. (1969). The natural and causes of job satisfaction, handbook of industrial and arganizational psychology. Rand Mc Nally
- Mahdani, F., Hafasnuddin., & Adam, M. (2017). Pengaruh motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan (studi pada kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK. Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen. 1(1). 1-15.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2004). Emotional intelligence: theory, findings, and implication. Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory. 15(3). 197-215. http://dx.doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- Mcshane, S.L., & Glinow, M.A.V. (2009). Organizational behavior (edisi ke-5). McGraw-Hill Irwin.
- Meilasari, L.E.L., Parashakti, R.D., Justian., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. 1(6). 605-619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Genhart, B., & Wright, P.M. (2011). Fundamentals of human resource management (edisi ke-4). McGraw Hill.
- Parimita, W., Prayuda, W.H., & Handaru, A.W. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank BTN (persero) cabang Bekasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. 4(2). 257-275.
- Purba, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. (edisi ke-1). Insania.

- Putri, D.I.K., Prayekti., & Subiyanto, D. (2023). Peran kecerdasan emosional dan suasana hati (mood) terhadap kepuasan kerja dan stres kerja di badan pengelolaan keuangan pendapatan dan aset Daerah Kabupaten Bantul. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. 7(1). 300-306.
<http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.713>
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (edisi ke-13). Erlangga.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (edisi ke- 16). Selemba Empat.
- Rostini. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (menciptakan SDM berkualitas)*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Saha, I., & Paul, B. (2016). *Essential of biostatistics*. Academic Publishers
- Salovey, P., & Mayer, J.D. (1989). *Emotional Intelligence*. *Sage Journals*. 9(3). 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Setria, R., & Nainggolan, B.M.H. (2020). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Neo Hotel Group Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*. 7(2). 12-31.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Susanti, F.O., & Pakarini, I. (2022). Hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan aviation security. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*. 5(9). 1122-1128
<https://doi.org/10.56338/mppki.v5i9.2563>
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group
- Syarweni, N. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen politeknik negeri jakarta. *Journal of Management and Business Review*. 20(1). 81-101.
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>
- Tantriana, I.G.Y., & Subudi, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD desa adat Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(8). 2269-2285.
- Tentama, F. (2020). Construct validity of the job satisfaction among lecturers: an analysis of confirmatory factors. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(02), 2298-2303.

- Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2021). The job satisfaction of university teachers. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), 48-54.
- Tiomantara, V.K., & Adiputra, I.G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3(3). 853-863. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Tridhonanto, A., & Agency, A.T.B. (2013). Melejitkan kecerdasan emosi (EQ) buah hati. *Elex Media Komputindo*.
- Ufi, D.T., & Wijono, S. (2019). Hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah atas di Kota Kupang. *Jurnal Psikologi Perseptual*. 4(1). 12-28. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.4871>
- Wahab, W. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan*. 1(2). 127-129
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. 17(2). 143-151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>