

**Peran Kecerdasan Emosional dan Suasana Hati (*Mood*)
terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja di Badan
Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah
Kabupaten Bantul**

Deandra Indah Kusuma Putri¹, Prayekti², Didik Subiyanto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

deandraindah99@gmail.com¹, yekti_feust@yahoo.com²

ABSTRACT

One of the qualities and advantages of an area can be seen from the service to the community in that area. Regional community services can run well if the government and employees working in this field have the ability to manage the quality of human resources, especially in terms of controlling and controlling the emotions and moods of employees. This study aims to examine the level of the role of emotional intelligence and mood on job satisfaction and work stress that is often experienced by an employee. This research is a descriptive research by taking a sample of 83 samples taken by purposive sampling technique. The research findings show that emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction but does not have a significant effect on job stress. Meanwhile, mood has a positive and insignificant effect on job satisfaction, but has a significant effect on work stress. Other research findings reveal that emotional intelligence and mood have a role in job satisfaction and job stress.

Keywords : *emotional intelligence, mood, job satisfaction, job stress.*

ABSTRAK

Kualitas dan keunggulan suatu daerah salah satunya dapat dilihat dari pelayanan terhadap masyarakat di daerah tersebut. Pelayanan masyarakat daerah dapat berjalan dengan baik apabila pemerintah dan karyawan yang bekerja di bidang tersebut mempunyai kemampuan untuk mengelola kualitas sumber daya manusia terutama dalam hal mengontrol dan mengendalikan emosi serta suasana hati serang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat peran kecerdasan emosional dan suasana hati (*mood*) terhadap kepuasan kerja dan stres kerja yang sering dialami oleh seorang karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan mengambil sampel berjumlah 83 sampel yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan suasana hati (*mood*) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Temuan penelitian lain mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dan suasana hati (*mood*) mempunyai peran terhadap kepuasan kerja dan stres kerja.

Kata Kunci : Kecerdasan emosional, Suasana hati, Kepuasan kerja, Stres kerja.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, pemerintah dituntut untuk mengambil keputusan dalam hal strategi agar dapat meningkatkan atau mempertahankan keunggulan daerahnya. Sistem pemerintahan dan sistem pelayanan masyarakat menjadi tugas yang sangat penting karena menjadi hal yang dapat mempengaruhi kualitas dan

keunggulan bagi suatu daerah. Aspek didalam sistem pemerintahan dan sistem pelayanan masyarakat pun perlu diperhatikan terutama pada sumber daya manusianya guna mempertahankan kinerja karyawan yang baik. Kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam suatu pemerintahan maupun perusahaan. Fungsi sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan mengelola karyawan semaksimal dan seefektif mungkin agar diperoleh kinerja yang maksimal. Kesuksesan dan kinerja pemerintah bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terkadang juga dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Banyak pula faktor-faktor tersebut juga dapat membawa tekanan pada seseorang hingga menyebabkan karyawan mengalami stress kerja baik yang ringan maupun berat. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Menurut Robin & Judge (2012) seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, ia memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, ia memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Permasalahan lain yang dialami oleh seorang karyawan yaitu merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat menyebabkan stress kerja. Salah satu sumber stress menurut Wade & Tavriss (2007) yaitu masalah pekerjaan. Stress kerja menurut Rachmilya dan Suryani (2017) merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan seorang karyawan yang dapat berpengaruh pada kemampuan pelayanan pada karyawan di bidang pelayanan masyarakat daerah. Artinya, kepuasan kerja dan stress kerja dapat diciptakan melalui tingkat kecerdasan emosional dan suasana hati (*mood*) yang dikelola dengan baik.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dan suasana hati (*mood*) dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan tingkat stress seorang karyawan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk memandu pemikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaan. Suasana hati (*mood*) menurut Thayer (dalam Halgin & Whitbourn, 2011) adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dan yang terjadi situasi dan kondisi yang sedang dialami. Suasana hati merupakan keadaan yang dialami dalam kehidupan manusia, sedikit banyaknya suasana hati bisa dipengaruhi oleh cara berinteraksi antara satu individu dengan individu lain. Perasaan sedih, senang, cemas, marah, dan gugup termasuk dalam suasana hati yang bisa terjadi kepada semua orang termasuk pada karyawan dan sering terjadi di dalam kehidupan yang dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari seperti berfikir dan bertindak tidak diharapkan, diluar dugaan, bahkan diluar batas.

Penelitian ini bertempat di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Bantul. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana para karyawan pekerja kantoran di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Bantul dapat mengelola emosi dan suasana hatinya dengan baik di lingkungan kerjanya guna tercapainya tingkat kepuasan kerja tinggi dan seberapa pengaruhnya hal tersebut terhadap tingkat stress kerja pada karyawan. Kepuasan kerja dan stress kerja dapat memicu kinerja karyawan pemerintahan bidang kemasyarakatan terhadap pelayanan kepada masyarakat apabila karyawan tidak dapat mengelola emosi dan suasana hati yang sedang ia rasakan dengan baik. Untuk itu, peneliti menggunakan kepuasan kerja dan stress kerja sebagai variabel terikat serta menggunakan kecerdasan emosional dan suasana hati sebagai variabel bebas.

TINJAUAN LITERATUR

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dan Mayer (dalam Respati et al, 2007) kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengendalikan, menggunakan atau mengekspresikan emosi dengan suatu cara sehingga menghasilkan sesuatu yang baik. Salovey juga menggambarkan kecerdasan emosional dalam lima wilayah utama yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Sai et al (2011) menyatakan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kecerdasan emosional bersangkutan dengan kapasitas untuk menerima emosi, memahami informasi dari emosi, dan mampu mengatur emosi (Chamundeswari, 2013). Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain.

Goleman (1995) mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki dua karakteristik yaitu kecerdasan emosi yang tinggi dan kecerdasan emosi yang rendah. Kecerdasan emosi yang tinggi yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memikirkan akibat sebetulnya, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berempati terhadap orang lain, dapat mengendalikan mood atau perasaan yang negatif, memiliki konsep diri yang bernilai positif, mudah menjalin hubungan dengan orang lain, mahir berkomunikasi, dan dapat menyelesaikan konflik social dengan damai. Sedangkan kecerdasan emosi yang rendah yaitu seseorang yang bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, bertindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup yang tidak jelas, mudah berputus asa, kurang peka terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mood yang negatif, mudah terpengaruh oleh perasaan negatif, memiliki konsep diri yang negative, tidak mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik social dengan kekerasan.

Suasana Hati (*Mood*)

Suasana hati (*mood*) merupakan suatu bentuk keadaan emosional. Munculnya berbeda dari emosi karena cenderung tidak spesifik, tidak intens, dan tidak selalu muncul oleh stimulus atau kejadian tertentu. Penyebab suasana hati dapat dikatakan secara umum dan tidak jelas, bertahan lebih lama dari emosi yaitu berjam-jam bahkan berhari-hari, dan umumnya tidak ditunjukkan oleh ekspresi wajah melainkan pada perubahan sikap dari seseorang yang mengalami perubahan suasana hati. Menurut Stephen Robbins, suasana hati adalah perasaan yang cenderung kurang intens dibandingkan emosi dan seringkali tanpa rangsangan konseptual. Suasana hati seseorang dapat berlangsung dalam jangka pendek, beberapa jam, atau beberapa hari. Pada gangguan jangka panjang, suasana hati dapat mengakibatkan stres bahkan depresi. Menurut Thayer (dalam Halgin & Whitbourne, 2011) suasana hati adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dan yang terjadi karena situasi dan kondisi yang dialami. Ciri-ciri secara umum suasana hati menurut Robbin dan Judge (2008) adalah penyebabnya sering kali umum dan tidak jelas, berakhir lebih lama dari emosi, lebih umum, biasanya tidak diindikasikan oleh ekspresi yang jelas, dan bersifat kognitif. Sedangkan menurut Mayer dan Gaschke (2008) ciri-ciri suasana hati dibagi menjadi dua, yaitu ciri-ciri suasana hati yang positif dan negatif. Suasana hati yang positif yaitu suasana hati dalam keadaan senang (bahagia dan bersemangat), penuh cinta (penuh kasih dan perhatian), tenang (teduh dan puas), dan keadaan semangat (aktif dan segar). Sedangkan ciri-ciri suasana hati yang negatif yaitu suasana hati dalam keadaan cemas (gelisah dan gugup), marah (menggerutu dan kesal), lelah (eletih dan mengantuk) dan dalam keadaan sedih (suram dan sendu).

Kepuasan Kerja

Werther dan Davis (1986) dalam Prabowo (2003) dan Munandar Sjabadhyn, Wutun (2004 : 73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Menurut Martoyo (2000 : 132), masalah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan, dan masalah personalia yang sangat vital lainnya.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu gejala yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja seseorang (Waspodo, dkk, 2013). Menurut Karambut dan Normijati (2012) stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja merupakan ketegangan yang dialami seseorang karena tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak seimbang (Dewi, dkk 2014). Karyawan akan mengalami stress kerja karena karyawan menghadapi kendala, tuntutan dan peluang. Kesenjangan stres kerja merupakan permasalahan yang menimpa karyawan ditempat kerja yang timbul akibat ketegangan dari ketidakselarasan antara individu dengan lingkungannya. Penyebab stres kerja antara lain bebas kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu bekerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu bebas yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang kurang baik iklim politik yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan berbagai bentuk perubahan (Handoko, 2001 : 200).

HIPOTESIS

Menurut Robbin & Judge (2012) seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, ia juga memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, ia memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan variabel-variabel yang mempengaruhi salah satunya adalah bagaimana cara seseorang untuk mengatur emosinya. Hal ini sering disebut dengan kecerdasan emosional. Artinya, kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

Semakin tinggi kecerdasan emosional maka kepuasan kerja seorang karyawan juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Hardjana (1994 : 23-26) ada empat gejala yang mempengaruhi timbulnya stres. Salah satu diantara gejala tersebut yaitu gejala yang menyangkut tentang emosional seperti marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, sedih hingga mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan gampang bermusuhan atau menyerang kelesuan mental.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu menghadapi stres kerja dengan baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah tidak mampu menghadapi stres kerja dengan baik. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Menurut Watson, dkk (dalam Sari 2017) suasana hati (*mood*) mempunyai 2 dimensi yaitu afek positif dan afek negatif. Dalam hal ini, dimensi afek positif terdiri atas emosi-emosi yang positif seperti kesenangan, ketenangan diri dan kegembiraan pada tingkat yang tinggi. Dan kebosanan, kemalasan dan kelelahan berada pada tingkat yang rendah. Hal ini dapat menyebabkan seorang karyawan yang memiliki dimensi afek positif mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H3 : Suasana hati (*mood*) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan untuk afek negatif adalah sebuah dimensi suasana hati yang terdiri atas kegugupan, stres dan kegelisahan yang berada ditingkat tinggi serta relaksasi ketenangan dan keseimbangan berada pada tingkat yang rendah. Dalam afek negatif, karyawan yang memiliki afek negatif yang tinggi dan dalam jangka waktu yang lama akan cenderung mengalami stress kerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, hipotesis keempat pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H4 : Suasana hati (*mood*) berpengaruh positif terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif analisis yang memberikan gambaran tentang seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan suasana hati seseorang akan berdampak pada pekerjaannya terutama dalam hal kepuasan dan stres kerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 83 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian untuk menganalisis data menggunakan regresi linear berganda.

Variabel kecerdasan emosional terdiri dari 10 item indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung milik Ni Made Ayu Yasmitha Andewi dkk (2016) dan jurnal Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sulawesi Selatan milik Nurul Qamaria dkk (2020). Variabel suasana hati (*mood*) terdiri dari 10 item indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari teori dan indikator Huselsman dkk yaitu teori FDMS (*Four Dimensions Mood Scale*). Variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 item indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung milik Ni Made Ayu Yasmitha Andewi dkk (2016). Variabel stres kerja terdiri

dari 10 item indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung milik Ni Made Ayu Yasmitha Andewi dkk (2016) dan jurnal Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sulawesi Selatan milik Nurul Qamaria dkk (2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data kuesioner terhadap staff Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah di Kabupaten Bantul sejumlah 83 orang diambil sebagai sampel penelitian dengan karakteristik yang telah ditetapkan yaitu berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja (minimal 1 tahun).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Persentase
Lama Bekerja	
>1 Tahun	8%
1-3 Tahun	30%
4-7 Tahun	23%
>7 Tahun	39%

Sumber : Olah Data Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Bantul didominasi oleh karyawan yang bekerja selama lebih dari 7 tahun (39%).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik terhadap Kepuasan Kerja

Independent	Dependent	Kolmogrov-Smirnov	Multicollinearity		Glejser Test
		Asymp. Sig	Tolerance	VIF	Sig.
Kecerdasan Emosional	→ Kepuasan Kerja	0.200	0.725	1.380	0.709
			0.725	1.380	0.353
Suasana Hati	→ Kepuasan Kerja				

Sumber : Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji asumsi klasik terhadap variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0.05), tidak terjadi multikolinearitas (tolerance > 0.1 dan VIF < 10), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sig. > 0.05).

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik terhadap Stres Kerja

<i>Independent</i>	<i>Dependent</i>	<i>Kolmogrov-Smirnov</i>	<i>Multicollinearity</i>		<i>Glejser Test</i>
		<i>Asymp. Sig</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Sig.</i>
Kecerdasan Emosional	→ Stres Kerja	0.200	0.725	1.380	0.678
Suasana Hati	→ Stres Kerja		0.725	1.380	0.399

Sumber : Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji asumsi klasik terhadap variabel stres kerja dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0.05), tidak terjadi multikolinearitas (tolerance > 0.1 dan VIF < 10), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sig. > 0.05).

Uji Hipotesis

Berikut hasil analisis dengan regresi linear berganda.

Tabel 4 Hasil Analisis terhadap Kepuasan Kerja

<i>Independent</i>	<i>Dependent</i>	<i>Unstandardized</i>		
		<i>Coefficients</i>	<i>Sig.</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>		
Kecerdasan Emosional	→ Kepuasan Kerja	0.656	0.000	23.774
Suasana Hati	→ Kepuasan Kerja	0.133	0.251	

Sumber : Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif sebesar 0.656 terhadap kepuasan kerja dan suasana hati berpengaruh positif sebesar 0.133 terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan (Sig. < 0.05) terhadap kepuasan kerja dan suasana hati berpengaruh tidak signifikan (Sig. > 0.05) terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kecerdasan emosional dan suasana hati berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan memenuhi kelayakan model.

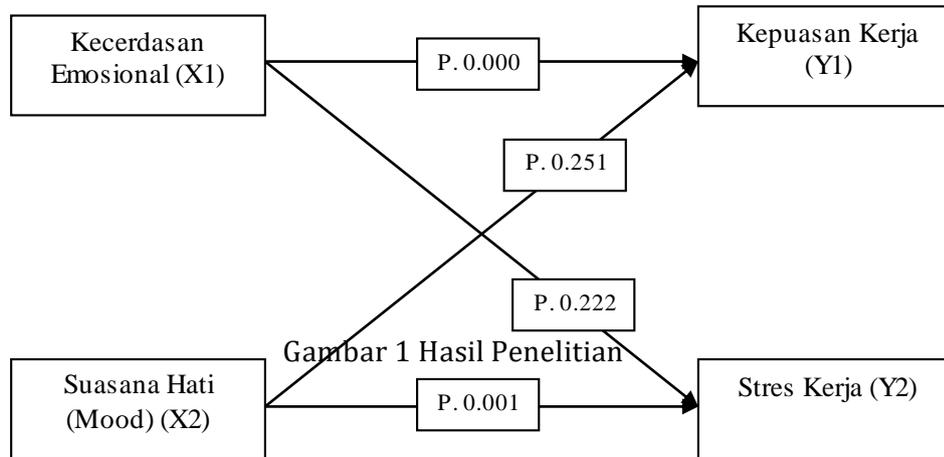
Tabel 5 Hasil Analisis terhadap Stres Kerja

<i>Independent</i>	<i>Dependent</i>	<i>Unstandardized</i>		
		<i>Coefficients</i>	<i>Sig.</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>		

Kecerdasan Emosional	→	Stres Kerja	0.220	0.222	
					0.000
Suasana Hati	→	Stres Kerja	0.556	0.001	

Sumber : Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif sebesar 0.220 terhadap stres kerja dan suasana hati berpengaruh positif sebesar 0.556 terhadap stres kerja. Hasil lain menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan (Sig. > 0.05) terhadap stres kerja dan suasana hati berpengaruh signifikan (Sig. < 0.05) terhadap stres kerja. Secara simultan kecerdasan emosional dan suasana hati berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan memenuhi kelayakan model. Berikut hasil penelitian dalam gambar.



Gambar 1 Hasil Penelitian

Berdasarkan gambar 1 didapatkan kerangka pikir yang sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian yang telah didapatkan hipotesis pertama yaitu kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.000. Hipotesis kedua yaitu kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja sebesar 0.222. Hipotesis ketiga yaitu suasana hati (*mood*) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.251. Hipotesis keempat yaitu suasana hati (*mood*) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja sebesar 0.001.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis hipotesis pertama ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) pada variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Hasil ini sepadan dengan penelitian terdahulu milik Ni Luh Nuraningsih dan Made Surya (2015), Ni Made Ayu Yasmita Andewi dkk (2016), Sulaiman Ibrahim Kasim dkk

(2016), Ana Sotorubio dkk (2020) Abdul Azeez (2015), dan Christopher Schlaegel dkk (2020) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengatur dan mengendalikan emosinya akan mengalami kepuasan yang tinggi pula terhadap pekerjaannya. Sehingga pekerjaan akan terasa ringan apabila seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila kemampuan seseorang dalam mengatur dan mengendalikan emosinya rendah maka kepuasan atas pekerjaan yang ia dapatkan juga memiliki tingkat yang rendah.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil dari analisis data penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan sebesar 0.222 ($0.222 > 0.05$) terhadap stress kerja. Hasil ini tidak sepadan dengan penelitian terdahulu milik Ni Luh Putu Nuraningsih dan Made Surya Putra (2015), Ni Made Ayu Yasmita Andewi dkk (2016), Fitri Issom dan Fiany Aprilia (2019), Nurul Qamaria dkk (2020), dan Abhishek Shukla dan Rajeev Srivastava (2016) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung akan terbentuk sikap yang positif sehingga dapat menunjang pekerjaannya dan meminimalisir sikap negatif pada pekerjaan. Tak jarang pula seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan membentuk sikap yang mengarah ke dalam hal negatif seperti mendapat tekanan dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan emosinya dengan baik dan penuh kehati-hatian akan memiliki tingkat stress kerja yang rendah dibandingkan dengan seseorang yang tingkat kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan emosinya rendah.

Hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah suasana hati (*mood*) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa suasana hati (*mood*) berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan sebesar 0.251 ($0.251 > 0.05$) terhadap kepuasan kerja. Artinya, suasana hati dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tetapi tingkat kenaikannya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Suasana hati memiliki 2 afek positif dan negatif. Apabila seseorang memiliki suasana hati dengan afek positif yang terdiri dari kesenangan, ketenangan, dan kegembiraan yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja pada seseorang akan naik. Sebaliknya, apabila seorang karyawan dalam suasana hati afek negatif maka tingkat kepuasan kerja akan menurun. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu milik Owoseni dan Omosolape Olakitan (2015) yang mengatakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara suasana hati (*mood*) dan kepuasan kerja.

Hipotesis yang keempat dalam penelitian ini adalah suasana hati (*mood*) berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa suasana hati (*mood*) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.001 ($0.001 < 0.05$) terhadap stress kerja. Hasil ini sesuai dengan teori Watson, dkk (dalam Sari 2017) yang mengatakan bahwa suasana hati memiliki 2 afek positif dan negatif.

Apabila seseorang mempunyai suasana hati berafek negatif seperti kegugupan, kegelisahan dan stress yang tinggi maka hal itu akan berpengaruh terhadap tingkat kenaikan stress kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki suasana hati afek positif maka akan mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan kecerdasan emosional berperan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan suasana hati (*mood*) berperan positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi signifikan terhadap stres kerja.

Bagi peneliti selanjutnya supaya dapat mengkaji lebih banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan stres kerja yang belum disebutkan maupun belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- Badir Alnidawy, A. A. (2015). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Applied Study in the Jordanian Telecommunication Sector. *International Journal of Business Administration*.
- Fauziah, S. (2017). *Pengaruh religiusitas dan suasana hati (mood) terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun*.
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama.
- Issom, F. L., & Aprilia, F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Pengajar Muda Di Gerakan Indonesia Mengajar. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*.
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (1967). No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*.
- Kassim, S. I., Bambale, A. J., & Jakada, B. A. (2016). Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Lecturers of Universities in Kano State: Empirical Evidence. *Journal of Education and Practice*.
- Kerja, S., & Psikologi, B. (2015). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*.

- Nuraningsih, N., & Surya Putra, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada the Seminyak Beach Resort and Spa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*,
- Prawitasari, J. E. (2016). Kecerdasan Emosi. *Buletin Psikologi*.
- Qamaria, N., & Syarifuddin, A. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sulawesi.
- Schlaegel, C., Engle, R. L., & Lang, G. (2020). The unique and common effects of emotional intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: an exploratory study in three countries. *International Journal of Human Resource Management*.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees. *Cogent Business and Management*.
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru SMP yang tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. *Universitas Udayana*, 18.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*.