

Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indo Hose Bandung

Dini Uswatun Nissa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

dini.uswatun@student.inaba.ac.id

Andhika Mochamad Siddiq

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

andhika.mochamad@inaba.ac.id

Article's History:

Received 1 August 2024; Received in revised form 14 August 2024; Accepted 27 September 2024; Published 1 December 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Nissa, D. U., Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indo Hose Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (6). 3268-3280. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3360>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Indo Hose Bandung dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan analisis verifikatif & deskriptif. Data primer yang digunakan didapat dengan cara membagikan pra survei, kuesioner, pengumpulan dokumen, dan wawancara pada karyawan Indo Hose Bandung. Sampel penelitian yang diambil menggunakan metode non-probalilitis sampling yaitu dengan teknik sampel penilaian, sehingga diperoleh 35 orang karyawan yang dijadikan sebagai populasi dan sampel penelitian. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja, Hasil koefesien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,959 atau 95,9% yang artinya secara keseluruhan, variabel Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan kontribusi sebesar 95,9%, sementara 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Keywords: Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, Komunikasi, Kepuasan Kerja

JEL Classification: O10, O15

Pendahuluan

Di era perkembangan perekonomian dunia saat ini, persaingan perusahaan semakin ketat, banyak faktor yang mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Salah satunya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Suparyadi, 2015).

Peneliti tertarik melakukan penelitian pada Indo Hose Bandung yang berlokasi di Kota Bandung. Indo Hose Bandung merupakan perusahaan impor-ekspor, distribusi, grosir, dan pengecer mesin, peralatan, dan suku cadang garmen di Indonesia. Dari hasil wawancara bersama karyawan Indo Hose Bandung, diperoleh hasil bahwa banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Fenomena ini didukung oleh data absensi yang menunjukkan banyak karyawan yang sering datang terlambat. Karyawan yang merasa tidak puas

dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kemalasannya, penurunan kinerja dan tanggung jawab. Menurut Robbins & Judge (2024) karyawan yang tidak puas cenderung lebih sering absen.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Indo Hose Bandung Periode Januari 2024-September 2024

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Alpa	Terlambat
Januari	46	22	-	167
Februari	46	19	-	150
Maret	46	19	1	152
April	46	12	1	78
Mei	46	20	4	172
Juni	46	19	2	155
Juli	46	23	1	182
Agustus	46	22	3	177
September	46	20	3	178
Jumlah hari kerja dari Januari - September				176
Jumlah karyawan terlambat dari Januari - September				1411
Rata-rata karyawan terlambat / hari				8 (17%)

Sumber Data: HRD Indo Hose Bandung, 2024

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata 8 orang atau sekitar 17% karyawan Indo Hose Bandung datang terlambat setiap harinya. Terdapat juga beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Peneliti juga melakukan pra survey kepada 30 karyawan sebagai data pendukung untuk membuktikan fenomena ini.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pra Survei 30 Karyawan Indo Hose Bandung Mengenai Kepuasan Kerja pada Karyawan Indohose Bandung

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	Percentase	Tidak	Percentase
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	30	9	30%	21	70 %
2.	Saya merasa pekerjaan ini sangat cocok dengan saya	30	11	36.7%	19	63.3%
3.	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang di tempat ini	30	10	33.3%	20	66.7%
4.	Gaji yang saya dapatkan cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari saya	30	7	23.3%	23	76.7%
5.	Saya merasa dihargai oleh atasan saya	30	13	43.3%	17	56.7%
6.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam melaksanakan tugas	30	11	36.7%	19	63.3%
7.	Saya merasa rekan kerja saya saling mendukung satu sama lain	30	12	40%	18	60%

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	Persentase	Tidak	Persentase
8.	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap rekan kerja saya	30	11	36.7%	19	63.3%
Rata-rata			10.5	35%	19.5	65%

Sumber Data : Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Pra Survei 30 Karyawan Indo Hose Bandung Mengenai Kepuasan Kerja pada Karyawan Indohose Bandung, 65% karyawan menjawab tidak dan sisanya menjawab ya. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

Selain keluhan mengenai kurangnya kepuasan kerja, peneliti juga menemukan beberapa keluhan lain dari karyawan Indo Hose Bandung. Salah satunya, para karyawan merasa sulit untuk memahami dan beradaptasi dengan perubahan emosi rekan kerja mereka. Terkadang, perubahan emosional rekan kerja membuat mereka terganggu secara emosional bahkan bisa sampai menghambat pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Narulita Syarweny (2023) faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu kecerdasan emosional.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pra Survei 30 Karyawan Indo Hose Bandung Mengenai Kecerdasan Emosional Karyawan Indo Hose Bandung

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Saya mampu memahami emosi saya	30	14	46.7%	16	53.3%
2.	Saya mampu mengendalikan emosi saya	30	14	46.7%	16	53.3%
3.	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja saya	30	10	33.3%	20	66.7%
4.	Saya dapat dengan nyaman mengekspresikan perasaan atau emosi saya di tempat kerja	30	6	20%	24	80%
5.	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan suasana hati rekan kerja	30	14	46.7%	16	53.3%
6.	Saya mampu menjaga motivasi diri di tempat kerja	30	12	40%	18	60%
7.	Saya sering menggunakan empati saat berinteraksi dengan orang lain	30	15	50%	15	50%
8.	Saya merasa bahwa saya dapat memberikan dukungan emosional kepada rekan kerja saya	30	11	36.7%	19	63.3%
Rata-rata			12	40%	18	60%

Sumber Data : Diolah Penulis, 2024.

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Pra Survei 30 Karyawan Indo Hose Bandung Mengenai Kecerdasan Emosional Karyawan Indohose Bandung, 60% karyawan menjawab tidak dan 40% karyawan menjawab ya. Dilihat dari table diatas, karyawan Indo Hose kurang mampu memahami emosi diri sendiri maupun rekan kerja mereka. Menurut Adawiah dan Asmini (2023) kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang digunakan

untuk menjelaskan hubungan antara empati, mengekspresikan dan memahami perasaan marah, pengendalian amarah, kemampuan mandiri dalam menyelesaikan masalah, berdiskusi, pemecahan masalah, keramahan serta kecerdasan menghargai orang lain.

Keluhan lain yang peneliti temukan dari hasil wawancara dengan karyawan Indo Hose Bandung yaitu mereka merasa kehidupan pribadinya terganggu oleh pekerjaan. Mereka mengeluh bahwa saat diluar jam kerja pun, mereka sering kali dihubungi untuk membahas pekerjaan.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pra Survei 30 Karyawan Indo Hose Bandung Mengenai *Work-Life Balance* Karyawan Indo Hose Bandung

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan	30	8	26.7%	22	73.3%
2.	Saya merasa tenang /tidak merasa stress karena tuntutan pekerjaan yang mendukung kehidupan pribadi.	30	10	33.3%	20	66.7%
3.	Saya mendapat dukungan dari perusahaan untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi	30	9	30%	21	70%
4.	Saya jarang membawa pekerjaan pulang ke rumah.	30	13	43.3%	17	56.7%
5.	Saya merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya sudah memadai	30	9	30%	21	70%
6.	Saya merasa dapat menikmati waktu bersama keluarga dan teman tanpa gangguan pekerjaan	30	8	26.7%	22	73.3%
Rata-rata			9.5	32%	20.5	68%

Sumber Data : Diolah Penulis, 2024

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan Indo Hose Bandung belum seimbang. Sebanyak 70% karyawan merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka belum memadai. Menurut Köse et al., (2021)Work-life balance dapat diartikan bahwa karyawan harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran mereka pada pekerjaan dan kehidupan pribadi dan membuat komitmen yang sama pula, dengan demikian kedua aspek tersebut dapat seimbang.

Fenomena lain yang peneliti temukan yaitu terkait komunikasi. Dari hasil wawancara, sebagian besar karyawan Indo Hose Bandung mengeluh bahwa banyak informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka. Menurut Hamali (dalam Fachrezi & Khair, 2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Pra Survei 30 Karyawan Indo Hose Bandung Mengenai Komunikasi Karyawan Indo Hose Bandung

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Saya merasa informasi yang saya butuhkan disampaikan dengan jelas di tempat kerja	30	9	30%	21	70%
2.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik karena cara berkomunikasi kami	30	13	43.3%	17	56.7%
3.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat atau masukan kepada atasan atau rekan kerja	30	9	30%	21	70%
4.	Saya merasa bahwa komunikasi di tempat kerja berjalan dengan baik	30	7	23.3%	23	76.7%
5.	Saya merasa bahwa komunikasi di perusahaan ini terbuka dan transparan	30	3	10%	27	90%
6.	Saya merasa ada cukup kesempatan untuk berdiskusi tentang masalah yang muncul di tempat kerja	30	12	40%	18	60%
Rata-rata			9	29%	21	71%

Sumber Data : Diolah Penulis, 2024.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi di Indo Hose Bandung masih kurang baik karena 71% karyawan menjawab tidak. Sebanyak 90% karyawan Indo Hose merasa komunikasi di Indo Hose tidak terbuka dan transparan. Mereka juga merasa kurang nyaman dalam menyampaikan masukan kepada atasan maupun rekan kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian dari Ulfa & Surenda, (2021), komunikasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang baik. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan juga ilmu yang mengatur peranan serta hubungan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder."

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya yang diungkapkan dalam bentuk emosi baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja dan adanya persinggungan antara bentuk pelayanan yang diberikan pekerja dengan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan (Asir et al., 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaan mereka. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang memengaruhi bagaimana perasaan karyawan tentang tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja dan hasil dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja melibatkan perasaan positif, seperti perasaan senang dan rasa puas saat menjalani pekerjaan sehari-hari.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (dalam Maitrianti, 2021) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih lebikan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara empati, mengekspresikan dan memahami perasaan marah, pengendalian amarah, kemampuan mandiri dalam menyelesaikan masalah, berdiskusi, pemecahan masalah, keramahan serta kecerdasan menghargai orang lain (Adawiah & Asmini, 2023).

Work-Life Balance

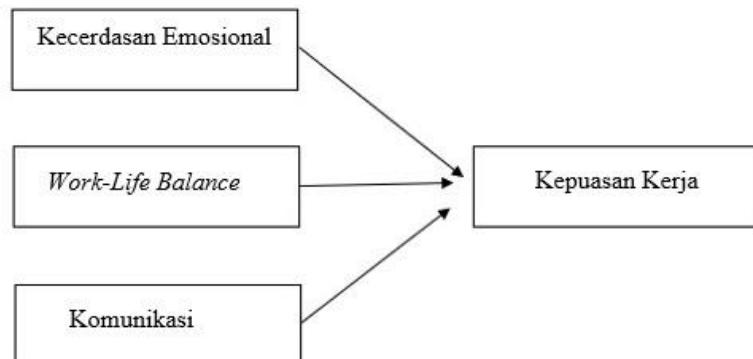
Menurut Hutcheson (dalam Sukardi dan Saputro, 2024) mengatakan bahwa *work-life balance* merupakan bentuk kepuasan pada seseorang dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Sementara menurut Köse et al., (2021) *Work-life balance* dapat diartikan bahwa karyawan harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran mereka pada pekerjaan dan kehidupan pribadi dan membuat komitmen yang sama pula, dengan demikian kedua aspek tersebut dapat seimbang.

Komunikasi

Menurut Effendy (dalam Herizal & Nur, 2020) komunikasi merupakan proses menyampaikan suatu informasi atau pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi atau mengubah sikap, pendapat, maupun perilaku baik secara langsung melalui lisan maupun tidak langsung melalui media. Sedangkan menurut Wibowo (dalam Islamy & Mubarok, 2019) Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai pengirim kepada pihak lain sebagai penerima untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada pengirim.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Metode Penelitian



Sumber: Data Diolah peneliti, 2024

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Dugaan sementara dapat dikatakan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja
2. Terdapat pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja
3. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

4. Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional, Work-Life Balance, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Metodelogi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Metode deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai objek yang diteliti dengan menggunakan data atau sampel yang telah dikumpulkan, tanpa melakukan analisis atau menarik kesimpulan yang bersifat umum. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, "Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Penelitian deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran sekaligus menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan pengaruh Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Indo Hose Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Analisis Deskriptif

Tabel 6. Hasil Interpretasi Seluruh Variabel

No	Variabel	Rata-rata	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (X1)	3,5	Tinggi
2	<i>Work-life balance</i> (X2)	3,6	Tinggi
3	Komunikasi (X3)	3,6	Tinggi
4	Kepuasan Kerja (Y)	3,7	Tinggi

Sumber : Data hasil kuesioner diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat rata-rata skor seluruh item pertanyaan dari semua variabel berada pada rentang 3,5 – 3,7 dimana rentang tersebut masuk dalam kategori tinggi atau baik. Variabel Kecerdasan Emosional (X1) menunjukkan skor rata-rata 3,7 yang berada dalam kategori tinggi yang berarti bahwa karyawan Indo Hose Bandung memiliki tingkat Kecerdasan Emosional yang baik. Variabel *Work-Life Balance* (X2) menunjukkan skor rata-rata 3,6 dan berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan Indo Hose Bandung baik. Lalu, variabel Komunikasi (X3) memiliki skor rata-rata 3,6 dan berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa Komunikasi antara karyawan Indo Hose Bandung juga baik. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai skor rata-rata 3,7 dan berada pada kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa Indo Hose Bandung memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06419694
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.100
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui nilai probabilitas *Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai ini melebihi nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti residual dinyatakan berkontribusi normal pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.392	1.606		.244	.809		
	Kecerdasan Emosional	.408	.119	.322	3.419	.002	.135	7.434
	Work-Life Balance	.690	.128	.489	5.392	.000	.145	6.888
	Komunikasi	.243	.079	.210	3.075	.004	.256	3.909

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui nilai *tolerance* dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,135, variabel *Work-Life Balance* (X2) sebesar 0,145, dan variabel Komunikasi (X3) sebesar 0,256. Dan nilai *VIF* dari Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 7,434, variabel *Work-Life Balance* (X2) sebesar 6,888, dan variabel Komunikasi (X3) sebesar 0,3,909. Seluruh variabel menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100 dan nilai *VIF* yang lebih besar dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.720	1.019		.706	.485		
	Kecerdasan Emosional	.022	.076	.135	.290	.774	.135	7.434
	Work-Life Balance	-.105	.081	-.581	-1.294	.205	.145	6.888
	Komunikasi	.076	.050	.513	1.516	.140	.256	3.909

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil uji heteroskedasitas menggunakan uji glejser menunjukkan nilai sig heteroskedasitas dari semua variabel lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedatisitas dalam penelitian ini

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.392	1.606		.244	.809
	Kecerdasan Emosional	.408	.119	.322	3.419	.002
	Work-Life Balance	.690	.128	.489	5.392	.000
	Komunikasi	.243	.079	.210	3.075	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,392 + 0,408 + 0,690 + 0,243$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) adalah sebesar 0,392 yang berarti bahwa jika Kecerdasan Emosional (X1), Work-Life Balance (X2), dan Komunikasi (X3) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja karyawan adalah sebesar 0,392
- Nilai Koefisien arah variabel independen Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,408 dan positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada Kecerdasan Emosional maka Kepuasan Kerja akan meningkat 0,408%
- Nilai Koefisien arah variabel independen Work Life Balance (X2) sebesar 0,690 dan positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Work Life Balance (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada Work-Life Balance maka Kepuasan Kerja akan meningkat 0,690%
- Nilai Koefisien arah variabel independen Komunikasi (X3) sebesar 0,243 dan positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Komunikasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada Komunikasi maka Kepuasan Kerja akan meningkat 0,243%

D. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.959	1.115

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Work-Life Balance, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 11 diketahui nilai *R Square* adalah sebesar 0,959 atau 95,9% yang berarti nilai tersebut menunjukkan pengaruh variabel Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 95,9% sementara 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.392	1.606		.244	.809
	Kecerdasan Emosional	.408	.119	.322	3.419	.002
	Work-Life Balance	.690	.128	.489	5.392	.000
	Komunikasi	.243	.079	.210	3.075	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 12 hasil nilai uji t dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh X1 terhadap Y
 Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu sebesar $0,002 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh secara parsial antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja
- 2) Pengaruh X2 terhadap Y
 Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh secara parsial antara *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Pengaruh X3 terhadap Y
 Diketahui nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y yaitu sebesar $0,004 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

2. Uji f ((Uji Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002.466	3	334.155	269.022	.000 ^b
	Residual	38.506	31	1.242		
	Total	1040.971	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Work-Life Balance, Kecerdasan Emosional

Sumber : Hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa sig menunjukkan nilai $0,000 < 0,005$ yang berarti uji f diterima dan secara simultan terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional, Work-Life Balance, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan dari hasil uji t yang memperoleh nilai sig $0,002 < 0,005$ dan hasil uji f yang memperoleh nilai $0,000 < 0,005$. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Kecerdasan Emosional maka Kepuasan Kerja akan meningkat 0,408%. Penelitian sebelumnya dari Syarweny (2023), Febyansah & Suryani (2023), dan Hartini et al., (2022) juga menemukan hasil bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan dari hasil uji t yang memperoleh nilai sig $0,000 < 0,005$ dan hasil uji f yang memperoleh nilai $0,000 < 0,005$. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Work-Life Balance maka Kepuasan Kerja akan meningkat 0,690%. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Siregar et al., (2023), Syelvy & Siddiq (2024), dan Iqbal Sabarin Sukur & Irma Susanty (2022) yang menemukan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan dari hasil uji t yang memperoleh nilai sig $0,004 < 0,005$ dan hasil uji f yang memperoleh nilai $0,000 < 0,005$. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Kecerdasan Emosional maka Kepuasan Kerja akan meningkat 0,243%. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Ulfa & Surenda (2021), Pratama & Siddiq (2024), dan Meltareza (2023) yang menemukan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Work-Life Balance, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Work-Life Balance, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dilihat dari hasil uji f yang memperoleh nilai sig $0,000 < 0,005$ dan hasil koefisien determinasi yang memperoleh nilai *R Square* 0.959 atau 95,9% yang berarti bahwa pengaruh variabel Kecerdasan Emosional, Work-Life Balance, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 95,9% sementara 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini selaras penelitian terdahulu oleh Sukardi & Saputro (2024), bahwa Komunikasi dan Work-Life Balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu, hasil penelitian dari Wilda &

Megawati (2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi menunjukkan bahwa penilaian pada kategori tinggi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Masing-masing variabel secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan secara keseluruhan, variabel Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Komunikasi secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 95,9%.

Saran untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Indo Hose Bandung yaitu perusahaan perlu mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan dengan cara memberi fleksibilitas dalam menentukan jam kerja mereka dan tidak menghubungi karyawan diluar jam kerja, sehingga mereka dapat menyesuaikan waktu bekerja dengan kebutuhan pribadi, seperti merawat keluarga atau mengejar aktivitas pribadi. Perusahaan juga disarankan untuk melatih karyawan dalam mengelola kecerdasan emosional dengan cara melakukan Menyediakan pelatihan atau workshop untuk membantu karyawan mengembangkan kesadaran diri (*self-awareness*), pengelolaan emosi (*self-regulation*), empati, dan keterampilan social. Selain itu, seluruh anggota perusahaan juga harus memperbaiki cara komunikasi satu sama lain agar informasi mudah diterima dan terhindar dari konflik karena kesalahpahaman.

Referensi

Buku

- Handoko. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins & Judge. (2024). *Organizational Behavior, 19th edition*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADA MEDIA GROUP.

Jurnal

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7.
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 107–119.
- Febriansah, R. D., & Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Social Support Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bogor. *Ikraith-Ekonometika*, 6(3), 242–251.
- Hartini, N. N., & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 13(2), 150–164.

- Herizal, & Nur, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten PIDIE. *Jurnal Sains Riset*, 9(3), 43–51.
- Iqbal Sabarin Sukur, M., & Irma Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1604–1610.
- Islamy, F. J., & Mubarok, D. A. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepercayaan dan Komunikasi terhadap Implementasi Knowledge Sharing pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(3), 16–30.
- Köse, et al (2021). Role of personality traits in work-life balance and life satisfaction. *Eurasia Business and Economics Society Conference*, (pp.279-295).
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2).
- Meltareza, R. (2023). Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Di Pt Pos Indonesia. *Jurnal Common* |, 7(2), 151–163.
- Pratama, D. O., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Penerbangan. *JJIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(2), 1134–1139.
- Siregar, I. R., Ardi, & Berlianto, M. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3295–3308.
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi , Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Papandayan Cocoa Industries Bandung. 10(1), 186–195.
- Syarweny, 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>
- Syelvy, S., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Multi Agro Sarana. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 5(3), 622–638.
- Ulfa, M. M., & Surenda, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(1), 13–18.
- Wilda, M., & Megawati, M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainal Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(2), 393–410.