

Buku Monograf

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN
INFORMASI KABUPATEN SIDOARJO**

OLEH :

Sulastri

Penerbit : CV. Mitra Sumber Rejeki

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Sidoarjo

Penulis :
Sulastri

Diterbitkan pertama kali dalam bahasa Indonesia
oleh : CV. Mitra Sumber Rejeki
Jl. Gunung Anyar Tambak IV Kav 28
Surabaya, 60294

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.
Dilarang memproduksi atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seijin tertulis dari penerbit.

ISBN : 978-602-5553-71-4

Cetakan pertama, Juli 2019

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Sidoarjo”**.

Kerjasama dan komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja pegawai tetap dapat terlaksana secara efektif. Upaya membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkometensi dalam menghadapi perubahan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Proses pembentukan pegawai dalam menghadapi era globalisasi sangat membutuhkan kecerdasan emosional dalam pelaksanaan tugas kerja.

Penyusun berharap semoga buku ini dapat berguna bagi semua pihak yang memerlukan

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Tinjauan Teori	9
2.1.1. Kepuasan Kerja	9
2.1.2. Kecerdasan Emosional	11
2.1.3. Lingkungan Kerja	14
2.1.4. Stres Kerja	17
2.2. Penelitian Terdahulu	19
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN	22
3.1. Kerangka Pemikiran	22
3.2. Kerangka Konseptual	27
3.3. Hipotesis	30
BAB IV METODE PENELITIAN	31
4.1. Jenis Penelitian	31
4.2. Lokasi Penelitian	31

4.2.1. Lokasi Penelitian	31
4.3. Populasi dan Sampel Penelitian	31
4.3.1. Populasi.....	31
4.3.2. Sampel.....	32
4.4. Klasifikasi Variabel dan Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian.....	32
4.4.1. Klasifikasi Variabel	32
4.4.2. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	32
4.5. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	34
4.5.1. Jenis Data	34
4.5.2. Teknik Pengumpulan Data	34
4.6. Teknik Analisis Data	35
4.6.1. Skala Ukur Data	35
4.6.2. Uji Instrumen.....	35
4.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	37
4.6.4. Metode Analisa Data.....	39
4.6.5. Uji Hipotesis	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
5.1. Gambaran Umum Instansi	43
5.2. Gambaran Kondisi Responden Penelitian.....	45
5.2.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
5.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	46
5.2.3. Gambaran Responden Berdasarkan	

	Masa Kerja.....	47
5.2.4.	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan	48
5.2.5.	Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	49
5.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	49
5.4.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
	5.4.1. Kecerdasan Emosional (X1).....	51
	5.4.2. Lingkungan Kerja (X2)	54
	5.4.3. Stres Kerja (X3).....	56
	5.4.4. Kepuasan Kerja (Y)	58
5.5.	Hasil Analisis Statistik	59
	5.5.1. Hasil Uji Asumsi Klasik	59
5.6.	Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	61
5.7.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	64
	5.7.1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	64
	5.7.2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	65
	5.7.3. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Dominan.....	66
5.8.	Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
6.1.	Kesimpulan.....	69
6.2.	Saran - Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2011 : 185) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan pegawai agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Literatur akademisi dan praktisi banyak yang telah mengupas tentang praktik MSDM. Mereka meyakini bahwa pengelolaan sumber daya manusia berkontribusi penting bagi nilai sebuah organisasi, mengingat hampir semua kegiatan dalam organisasi digerakkan oleh manusia. Tantangan-tantangan bagi organisasi juga menuntut pengelolaan SDM yang baik dan profesional (Dewi, 2016). Keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut merupakan suatu kewajiban untuk mencapai puncak kesuksesan. Kunci menghadapi tantangan tersebut adalah adanya pegawai yang termotivasi, terlatih dan berkinerja tinggi.

Kerjasama dan komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja pegawai tetap dapat terlaksana secara efektif. Upaya membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkemampuan dalam menghadapi perubahan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Proses pembentukan pegawai dalam menghadapi era globalisasi sangat

membutuhkan kecerdasan emosional dalam pelaksanaan tugas kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pelaksanaan kinerja. Penelitian Chiva dan Alegee (2008) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence / EI*) berada pada tingkat yang paling umum mengacu pada kemampuan untuk mengenali dan mengatur emosi dalam diri kita sendiri dan orang lain. Memahami EI sebagai kemampuan untuk memonitor emosi sendiri dan orang lain, untuk membedakan antara mereka, dan menggunakan informasi untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang.

Kecerdasan emosional yang baik pada setiap pegawai diharapkan dapat mengendalikan emosional secara sehat di lingkungan kerja terhadap sesama pegawai dan atasan sehingga terwujud kerjasama dan hubungan yang baik antar tim, antar bagian maupun dengan konsumen untuk menunjang keefektifan penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, namun tidak semua pegawai memiliki dasar pengendalian kecerdasan emosional yang baik, sehingga pengukuran dari kecerdasan emosional perlu dilakukan dengan tujuan dapat mengetahui kemampuan pegawai untuk mencegah adanya penurunan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya pendekatan psikologis yang berhubungan dengan pencapaian kepuasan kerja adalah pendekatan terhadap lingkungan kerja. Penelitian Lee (2006) di tempat kerja, sering

diasumsikan bahwa pegawai lebih puas dengan lingkungan fisik lebih mungkin untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan pegawai diakui sebagai faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dan dianggap sebagai indikator kunci kinerja. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa tingkat kepuasan meningkatkan semangat dan mengurangi *turnover* sukarela. Survei kepuasan kerja dianggap menjadi sarana penting untuk meningkatkan kinerja. Kepuasan pegawai dengan lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja mereka sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas lingkungan fisik pegawai mempengaruhi persepsi kerja, sikap dan kepuasan kerja.

Javed, *et.al.*, (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, dimana pegawai melakukan tugas-tugasnya dan kegiatan sehari-hari, seperti kantor atau lokasi konstruksi, termasuk dalam lingkungan tempat kerja. Umumnya faktor-faktor lain seperti tingkat kebisingan, udara segar, penyegaran dan insentif. Lingkungan kerja memiliki dampak positif atau negatif pada tingkat kepuasan pegawai tergantung pada sifat dari lingkungan kerja. Pegawai dapat melakukan lebih baik jika mereka diberikan lingkungan kerja yang baik. Hasil kerja secara langsung saling terkait dengan lingkungan kerja. Semakin kondusif lingkungan maka hasilnya akan semakin baik. Kepuasan pegawai berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Ketika seorang pegawai diberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi maka akan mengurangi *turnover* dan nantinya dapat meningkatkan moral

pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan di tempat kerja adalah parameter penting untuk sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Javed, *et.al.* (2014) menyebutkan bahwa kepuasan pegawai adalah ukuran yang menceritakan tentang emosi umum pegawai di tempat kerja dan pekerjaan, serta mengukur pendekatan terhadap pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan yang memuaskan kebutuhan pegawai. Kepuasan kerja sebagai perilaku umum dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Griffin (2004) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu bahagia atau puas pada pekerjaannya. Riset-riset ekstensif yang telah dilakukan mengenai kepuasan kerja mengindikasikan bahwa faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan-kebutuhan dan cita-cita individu mempengaruhi sikap ini, bersama faktor-faktor kelompok dan organisasional seperti hubungan dengan rekan kerja dan supervisor serta kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung jarang absen, memberikan kontribusi-kontribusi positif dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi.

Selain kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap pegawai untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul

sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Menurut Handoko (2001 : 200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik, namun juga ada dampak positifnya. Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres kerja. Untuk mencegah agar stres kerja tidak berlangsung terus menerus diperlukan suatu pengelolaan stres kerja. Mengelola stres kerja pegawai lebih bersifat pemahaman pada penyebab stres dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2001 dan diresmikan menjadi Pemerintah Otonom pada 17 Oktober 2001. Guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien serta dalam rangka pelaksanaan kewenangan daerahotonomi, maka dilakukan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia dan alam, kemampuan keuangan daerah, potensi masyarakat, penguatan peningkatan pengawasan serta pelaksanaan analisa fungsi dan organisasi. Untuk itu perlu penetapan kelembagaan dan susunan organisasi di jajaran Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo yang disesuaikan dengan beban tugas pemerinathan serta kebutuhan daerah yang dituangkan dalam peraturan daerah.

Sejauh ini peran Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo sudah memberikan yang terbaik kepada masyarakat dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat mengenai penyebaran informasi maupun arsip dan perpustakaan. Dengan adanya pelayanan informasi yang timbal balik kepada masyarakat dan pemerintah, tentunya nanti akan memberikan suatu koreksi dan evaluasi yang datang mengalir baik dari masyarakat sebagai pengguna jasa layanan informasi maupun dari pemerintah selaku *provider*. Komunikasi yang timbal balik akan memberikan suatu keselarasan diantara *user* maupun *provider*, yang nantinya akan memberikan koreksi dan evaluasi tersendiri bagi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja?

3. Manakah diantara kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis diantara kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yakni:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo dalam menciptakan kepuasan pegawai melalui pemeliharaan kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja.

2. Manfaat Akademis

1. Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam menulis karya ilmiah, terutama dalam menganalisa permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.

2. Penelitian Mendatang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Referensi Kepustakaan

Penelitian ini sebagai tambahan karya ilmiah yang membahas tentang sumber daya manusia khususnya kepuasan pegawai yang diukur berdasarkan kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang eblaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut pendapat Robbins (2003 : 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Griffin (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu bahagia atau puas pada pekerjaannya. Javed, *et. al.* (2014) menyebutkan bahwa kepuasan pegawai adalah ukuran yang menceritakan tentang pegawai emosi umum tentang tempat kerja dan pekerjaan. Robbins dan Judge (2008) kepuasaan adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-

karakteristiknya. Secara keseluruhan kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.1.2. Indikator Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2001 : 225) mengukur kepuasan kerja berdasarkan beberapa indikator, antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tanggung rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan

didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.2. Kecerdasan Emosional

2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Law, *et.al.*, (2004) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional (EI) adalah kemampuan seseorang untuk

menangani emosinya. Sedangkan Wong, *et.al.*, (2007) mendefinisikan EI sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk mengontrol perasaan diri sendiri dan emosi orang lain, untuk membedakan antara mereka dan menggunakan informasi ini untuk menjaga pemikiran dan tindakan seseorang. Meisler (2013) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitas pemikiran, kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitas pemikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan kemampuan mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual. Chiva dan Alegre (2008) menjelaskan bahwa EI pada tingkat yang paling umum, mengacu pada kemampuan untuk mengenali dan mengatur emosi dalam diri kita sendiri dan orang lain.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali dan mengontrol perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain dan menggunakannya untuk menjaga pemikiran dan tindakan seseorang.

2.1.2.2. Indikator Kecerdasan Emosional

Law *et.al.*, (2004) berpendapat bahwa kecerdasan emosional seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain :

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri berhubungan dengan kemampuan individu untuk memahami emosinya secara mendalam dan mengekspresikan emosi secara alamiah. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada tahap ini akan mengetahui dan memahami emosinya lebih baik daripada sebagian besar orang.

2. Empati

Empati berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk merasakan dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada tahap ini akan lebih sensitif pada emosi orang lain dan baik dalam memprediksi respon emosi orang lain.

3. Manajemen diri

Manajemen diri berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatur emosinya, mampu memulihkan stres psikologi lebih cepat. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada tahapan ini akan mampu kembali normal dari kekecewaan yang telah melanda kehidupannya.

4. Motivasi diri

Motivasi diri berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan emosinya sebagai aktivitas konstruktif

dan kinerja diri. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada tahap ini akan menjaga emosinya tetap positif disetiap waktu. Mereka akan menggunakan emosi sebagai motivasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadinya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lee (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya serta menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu perbedaan antara kebutuhan pegawai dan diagnosis pegawai saat ini dengan lingkungannya yang kemudian diukur untuk mengetahui perbedaan antara apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang disediakan oleh lingkungannya.

Menurut Siallagan (2014), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah

pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Sedangkan Menurut Sihombing (2004) bahwa, lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan.

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.

2. Pertukaran udara.

Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran

udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

3. Penerangan.

Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

4. Keamanan.

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan disamping itu juga kondisi konstruksi gedung atau bangunan.

5. Kebisingan.

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja yang diiringi dengan menurunnya kinerja pegawai, akan tetapi stres juga mempunyai nilai positif. Stres pada titik tertentu merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan dan kesempatan yang potensial.

Menurut Robbins (2003 : 793) stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya suatu individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya atau hasilnya diperselisihkan sebagai tidak pasti dan penting. Lebih lanjut Handoko (2001 : 200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang, sejalan dengan meningkatnya stres akan membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam dirinya untuk memenuhi berbagai persyaratan dan kebutuhan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003 : 204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang yang timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir yang diakibatkan oleh adanya kesempatan atau peluang, tuntutan dan kendala atau hambatan didalam pekerjaannya.

2.1.4.2. Indikator Stres Kerja

Robbins (2008 : 164) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator pengukur stres kerja, antara lain :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang diaitkan pada pekerjaan seseorang seperti : kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Aldy P. Wicaksono (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero)”. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja; (2) menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja; (3) menganalisis diantara lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina yang berjumlah 119 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan : (1) lingkungan kerja berpengaruh dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja; (2) lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Aulya Rahman, *et.al.*, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis pengaruh secara parsial stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (2) menganalisis pengaruh secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (3) menganalisis diantara stres kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan : (1) stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja; (2) stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Febby G. Zama (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Reksa Finance Cabang Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis pengaruh secara parsial kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (2) menganalisis pengaruh secara simultan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (3) menganalisis diantara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Reksa Finance Cabang Lampung yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan : (1) kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja; (2) kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kepuasan kerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Ulfah Husnul K, *et.al.*, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang”. Penelitian ini bertujuan : (1) untuk menganalisis pengaruh secara parsial kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja; (2) untuk menganalisis pengaruh secara simultan kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja; (3) untuk mengetahui diantara kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang berjumlah 120 orang, dan sampel yang dipilih menggunakan teknik random sampling sebanyak 89 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja; (2) kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja; (3) diantara kecerdasan emosional dan motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Pemikiran

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan kerja. Menurut pendapat Robbins (2003 : 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Meisler (2013) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitas pemikiran, kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitas pemikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan kemampuan mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual.

Selanjutnya pendekatan psikologis yang berhubungan dengan pencapaian kepuasan kerja adalah pendekatan terhadap lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok. Kepuasan pegawai dengan lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja mereka sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas lingkungan fisik pegawai mempengaruhi persepsi kerja, sikap dan kepuasan kerja. Selain kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja.

Menurut Robbins (2003 : 793) stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya suatu individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya atau hasilnya diperselisihkan sebagai tidak pasti dan penting. Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap pegawai untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres.

Pesatnya perkembangan Kabupaten Sidoarjo menjadi Kabupaten pariwisata beberapa tahun terakhir memerlukan penyelenggaraan jalur transportasi yang memadai dan mudah dijangkau. Saat ini tidak saja saat musim liburan, Kabupaten Sidoarjo telah menjadi salah satu tujuan wisata utama di Jawa Timur sehingga penyelenggaraan transportasi dan lalu lintas dari dan ke arah Kabupaten Sidoarjo sangat memerlukan perhatian agar masyarakat dapat berkunjung ke Kabupaten Sidoarjo dengan aman dan nyaman. Untuk itu Dinas Perhubungan

Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo memerlukan SDM-SDM yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat meminimalisir stres kerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Aldy P. Wicaksono (2017) menghasilkan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja, kemudian penelitian Aulya Rahman (2017) menghasilkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya penelitian yang dilakukan Feby G. Zama (2017) menghasilkan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian Ulfah Husnul K (2017) menghasilkan kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Dari keempat penelitian terdahulu tersebut diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan dibandingkan variabel yang lain terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang, kajian teoritik dan penelitian terdahulu, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- Apakah kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja?
- Apakah kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?

- Manakah diantara kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja?

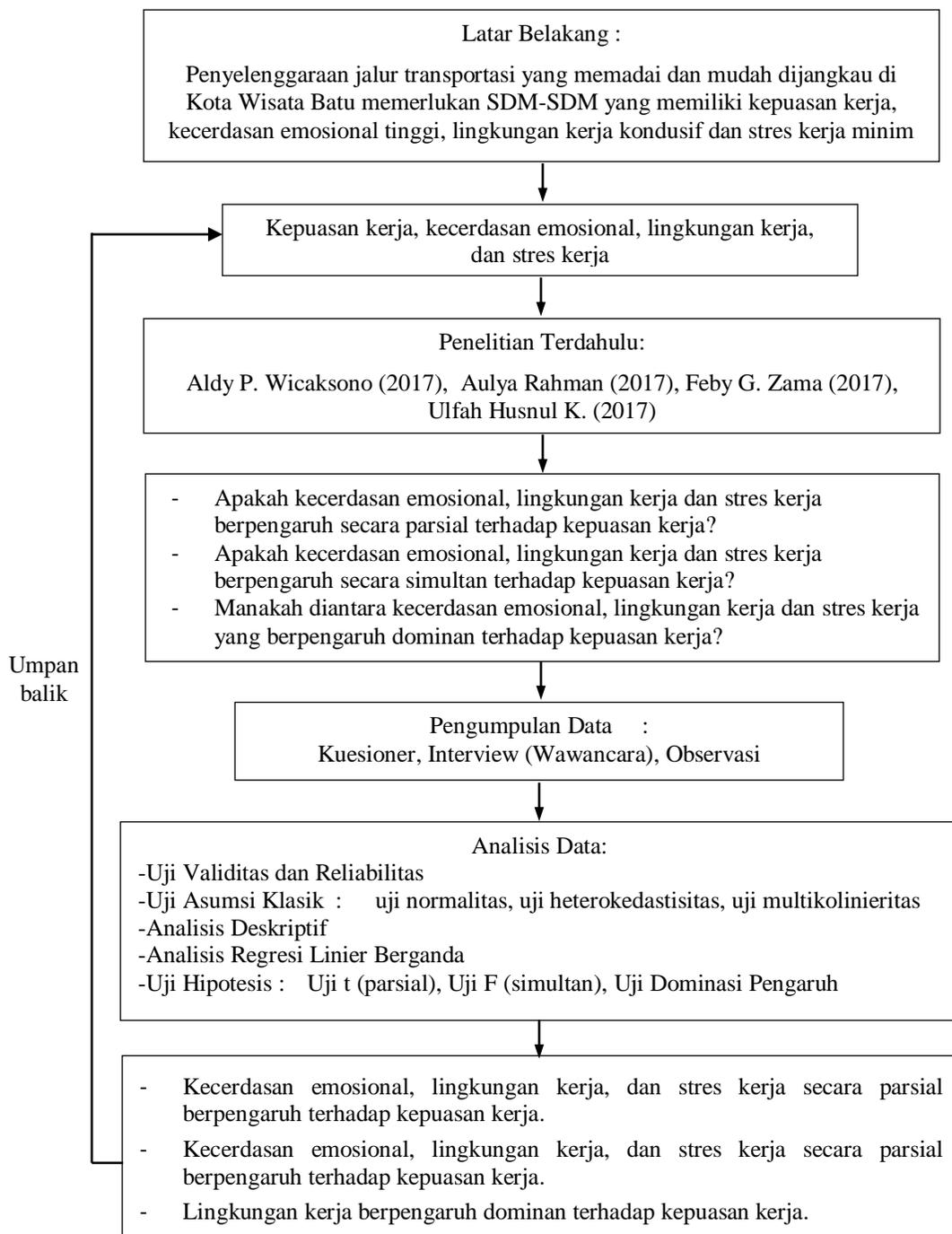
Setelah menentukan rumusan permasalahan, peneliti kemudian mengumpulkan data-data penunjang termasuk pengumpulan data melalui kuesioner, interview (wawancara) dengan responden dan observasi ke obyek penelitian. Setelah data dikumpulkan kemudian peneliti melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menjadi umpan balik dan menjawab rumusan masalah. Hasil penelitian meliputi :

- Pengaruh parsial kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- Pengaruh simultan kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- Diantara kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini tampak pada Gambar 3.1.sebagai berikut :

Gambar 3.1.

Kerangka Pemikiran

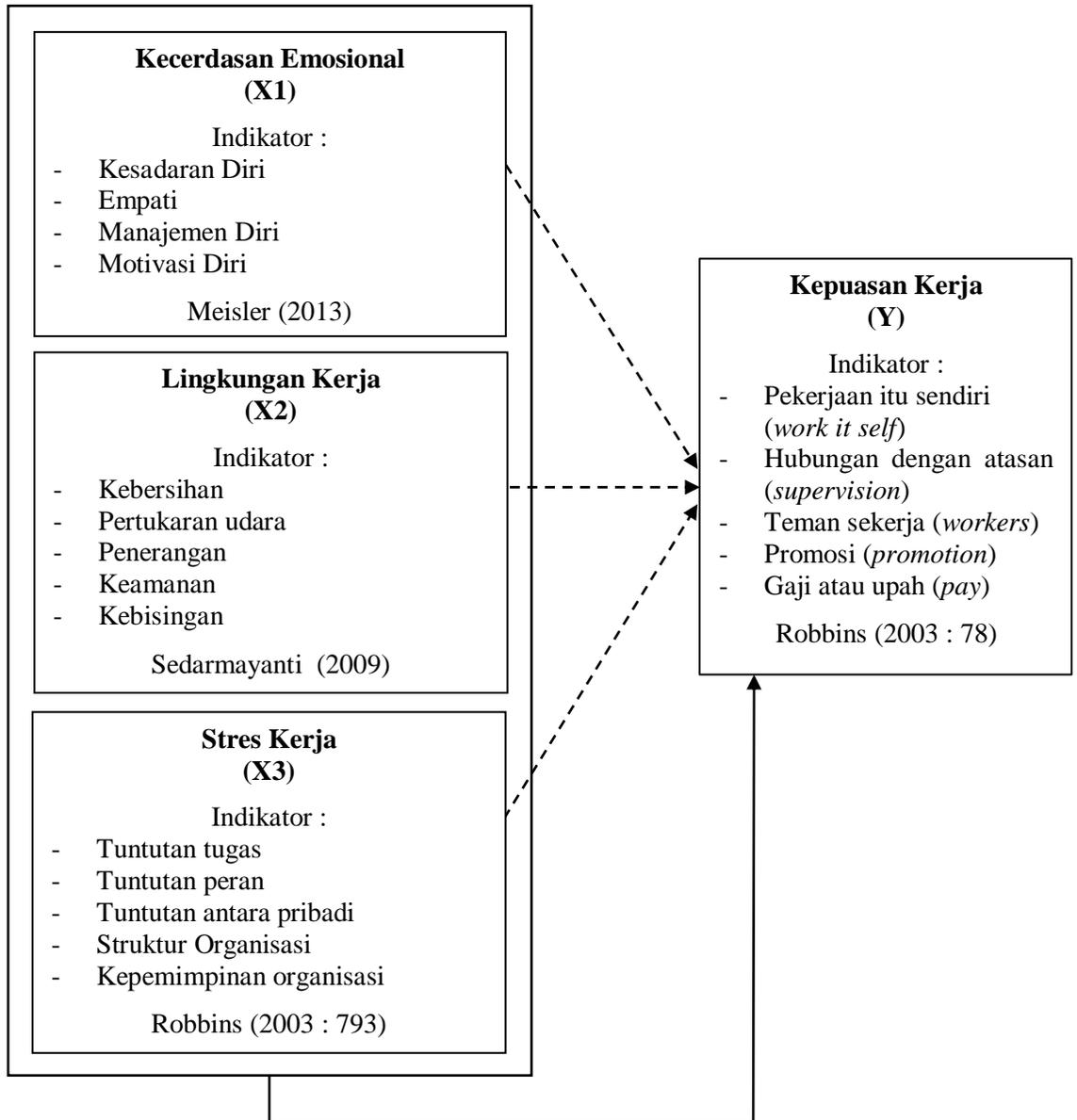


3.2. Kerangka Konseptual

Kecerdasan emosional yang baik pada setiap pegawai diharapkan dapat mengendalikan emosional secara sehat di lingkungan kerja terhadap sesama pegawai dan atasan sehingga terwujud kerjasama dan hubungan yang baik antar tim, antar bagian maupun dengan konsumen untuk menunjang keefektifan penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, namun tidak semua pegawai memiliki dasar pengendalian kecerdasan emosional yang baik, sehingga pengukuran dari kecerdasan emosional perlu dilakukan dengan tujuan dapat mengetahui kemampuan pegawai untuk mencegah adanya penurunan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan pegawai dengan lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja mereka sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas lingkungan fisik pegawai mempengaruhi persepsi kerja, sikap dan kepuasan kerja.

Selanjutnya pendekatan psikologis yang berhubungan dengan pencapaian kepuasan kerja adalah pendekatan terhadap lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja. Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap pegawai untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Untuk lebih jelasnya, kerangka konsep penelitian ini pada Gambar 3.2. sebagai berikut :

Gambar 3.2.
Kerangka Konsep



Keterangan :

-----> = pengaruh parsial

————> = pengaruh simultan

Seperti tampak pada kerangka konsep diatas, penelitian ini menganalisis pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini definisi kepuasan kerja berdasarkan pendapat Robbins (2003 : 78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator pengukur kinerja antara lain pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji dan upah (*pay*).

Kecerdasan emosional berdasarkan pendapat Meisler (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitas pemikiran, kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitas pemikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan kemampuan mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual. Indikator kecerdasan emosional antara lain kesadaran diri, empati, manajemen diri, dan motivasi diri.

Selanjutnya lingkungan kerja menurut pendapat Sedarmayanti (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja adalah kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan.

Sedangkan stres kerja berdasarkan pendapat Robbins (2003 : 793) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya suatu individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya atau hasilnya diperselisihkan sebagai tidak pasti dan penting. Untuk mengukur stres kerja indikatornya antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

3.3. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
2. Kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan menuangkan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang permasalahan penelitian, dalam hal ini adalah kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

4.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di Jl. Raya Candi No.107 Sidoarjo.

4.3. Populasi dan Sampel Penelitian

4.3.1. Populasi

Menurut Sekaran (2006) Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 75 orang.

4.3.2. Sampel

Menurut Sekaran (2006) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel adalah 75.

4.4. Klasifikasi Variabel dan Definnisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian

4.4.1. Klasifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2013) variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah objek atau gejala-gejala dalam penelitian yang bebas dan tidak tergantung dengan hal-hal lain dan dilambangkan dengan (X), sedangkan variabel terikat adalah objek atau gejala-gejala yang keberadaannya tergantung atau terikat dengan hal-hal lain yang mempengaruhi dan dilambangkan dengan (Y).

Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja.

4.4.2. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi konseptual adalah suatu variabel dilakukan penulis dengan cara menarik kesimpulan dari pendapat para ahli yang ada. Sedangkan definisi operasional adalah suatu variabel dilakukan dengan cara menjabarkan konsep variabel menjadi indikator-indikator yang lebih sederhana sehingga bisa diukur.

4.4.2.1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

4.4.2.2. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali dan mengontrol perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain dan menggunakannya untuk menjaga pemikiran dan tindakan seseorang.

4.4.2.3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

4.4.2.4. Stres Kerja (X3)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir yang diakibatkan

oleh adanya kesempatan atau peluang, tuntutan dan kendala atau hambatan didalam pekerjaannya

4.5. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

4.5.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah responden individu, kelompok fokus, dan panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan pendapat bisa dicari terkait persoalan tertentu dari waktu ke waktu atau sumber umum seperti majalah atau buku tua (Sekaran, 2006). Data diperoleh langsung dari responden yang bersangkutan. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan sejumlah kuesioner (angket penelitian) kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapat dari arsip bagian personalia Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo. Sumber informasi dapat bersumber dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

4.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan sebuah penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa

alat yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara dengan obyek penelitian yakni pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

4.6. Teknik Analisis Data

4.6.1. Skala Ukur Data

Teknik pengukuran item pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert. Skala Likert menurut Djaali (2008 : 28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan maupun pernyataan. Masing-masing jawaban miliki bobot skor yang berbeda dan dari proses pemberian skor ini dihasilkan 5 kategori, yaitu :

- | | |
|---|---|
| 1. Jawaban SS (Sangat setuju), dengan skor | 5 |
| 2. Jawaban S (Setuju), dengan skor | 4 |
| 3. Jawaban N (Netral), dengan skor | 3 |
| 4. Jawaban TS (Tidak setuju), dengan skor | 2 |
| 5. Jawaban STS (sangat tidak setuju), dengan skor | 1 |

4.6.2. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Dalam penelitian ini untuk mempercepat dalam pengolahan dan pengujian data maka dilakukan dengan

bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for the Sosial Science (SPSS) versi 18.00 for windows*.

4.6.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditasan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah Arikunto (2006).

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment pearson's*. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa suatu item dinyatakan valid jika indek korelasi *product moment pearson* (r) $\geq 0,3$. Indek korelasi *product moment pearson* (r) dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- x = Skor jawaban tiap item
- y = Skor total

4.6.2.2 Uji Reliabilitas

Singarimbun dan Effendi (2006) mengatakan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan

sejauh mana hasil suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Untuk mengukur reliabilitas dalam suatu instrumen menggunakan *Alpha Cronbach* yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran. Menurut Sugiyono (2013) suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Sedangkan rumus *Alpha Cronbach* menurut Arikunto (2006) adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

r_i : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

σ^2 : varians total

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

4.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 : 76). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik

histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.6.3.2. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi bila setiap variabel bebas mempunyai varians yang berbeda, sedangkan menurut asumsi klasik justru harus homoskedastisitas, yaitu harus mempunyai varian yang sama. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode korelasi *spearman's rho* antara nilai residu (*disturbance error*) dari hasil regresi dengan masing-masing variabel independennya. Apabila nilai korelasi *spearman's rho* dibawah 0,7 berarti model regresi menunjukkan tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas (Gujarati, 2010 : 91).

4.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Salah satu syarat penting yang harus dipenuhi oleh model adalah bebas multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *varian inflation factor* (VIF) yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas (Gujarati,2000). Sehingga dapat dikatakan bahwa suatu model regresi bebas multikolinearitas jika nilai VIF yang dihasilkan di bawah 10.

4.6.4. Metode Analisa Data

4.6.4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Arikunto, 2011 : 156), yakni untuk mendeskripsikan karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, sebagai gambaran kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

4.6.4.2. Analisis Inferensial (Regresi Linier Berganda)

Tujuan utama diadakannya regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kecerdasan emosional (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Menurut Arikunto (2011 : 211) alat analisis regresi linier berganda adalah persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- a = nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = X_3 = 0$
- b_1, b_2, b_3 = koefisien perubahan $X_1, X_2,$ dan X_3 terhadap Y
- X_1 = kecerdasan emosional
- X_2 = lingkungan kerja
- X_3 = stres kerja
- e = Faktor error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$.

4.6.5. Uji Hipotesis

4.6.5.1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ditujukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$F = \frac{r/(k-1)}{(1-r)/(n-k)} \quad \text{Keterangan : } R = \text{koefisien korelasi}$$

k = jumlah variable

n = jumlah sampel

$F = F_{\text{hitung}}$

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka regresi dapat digunakan untuk uji hipotesis.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis.

Keputusan terhadap pengujian hipotesis secara simultan (Uji F):

- a. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional,

lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

4.6.5.2. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Rumus yang digunakan:

$$t = \frac{s}{b}$$

Keterangan :

t = koefisien t terhitung

b = koefisien regresi

s = standar deviasi dari variabel bebas

Kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

4.6.5.3. Uji Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel dominan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (r) masing-masing variabel. Apabila nilai koefisien regresi (r) lebih besar diantara yang lainnya, maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.
- b. H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo

Kabupaten Sidoarjo merupakan pemerintah Kabupaten yang cukup unik bila dibandingkan dengan Pemerintahan Kabupaten atau Kabupaten lainnya di Propinsi Jawa Timur, jumlah penduduknya cukup banyak dengan wilayah sangat luas, sumberdaya alamnya bervariasi, didukung dengan iklim yang relatif dingin. Roda pemerintahan cukup lancar dalam rangka merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi derap pembangunan. Pencapaian kemajuan Kabupaten Sidoarjo dapat dicermati dengan meningkatnya status pembangunan desa, dimana mulai tahun 1990 semua desa di Kabupaten Sidoarjo telah mencapai tingkatan “swasembada”. Dalam menyampaikan peran pada masyarakat akan setiap rancangan dan program kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo, peran Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (DISHUBKOMINFO) sangatlah diperlukan. DISHUBKOMINFO menyimpan dokumentasi rancangan dan program kerja Pemerintah Daerah dan mempublikasikan baik melalui media elektronik cetak dan perpustakaan daerah.

Berdasarkan Pasal 4 Perda Nomor 19 Tahun 2003, fungsi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan dalam rangka penyusunan perencanaan, di bidang informasi, komunikasi, pengelolaan data elektronik, arsip dan perpustakaan;
2. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian teknis di bidang informasi komunikasi, pengelolaan data elektronik dan perpustakaan;
3. Pelaksana koordinasi dan kerjasama dengan instansi di bidang informasi komunikasi, pengelolaan data elektronik, arsip dan perpustakaan;
4. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis di bidang informasi komunikasi, pengelolaan data elektronik arsip dan perpustakaan;
5. Pelaksanaan pelayanan umum dan perijinan di bidang informasi komunikasi, pengelolaan data elektronik, arsip dan perpustakaan;
6. Pelaksanaan pengevaluasian dan pelaporan di bidang informasi komunikasi, pengelolaan data elektronik, arsip dan perpustakaan;
7. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, peralatan dan perlengkapan dinas dan kerumahtanggaan dinas;
8. Pengelolaan penyelenggaraan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan pembinaan terhadap penyelenggaraan Kelompok Jabatan Fungsional;
9. Pelaksana tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Adapun Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, membina, melakukan koordinasi, merumuskan kebijakan, merencanakan, melaksanakan dan mengelola serta mengawasi dan mengendalikan kegiatan teknis di bidang informasi komunikasi, pengelolaan data elektronik, arsip dan perpustakaan.

5.2. Gambaran Kondisi Responden Penelitian

5.2.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo, diperoleh data menurut kelompok jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1.

Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Banyaknya orang	Prosentase
1	Laki-laki	48	64
2	Perempuan	27	36
	Total	75	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.1. di atas dapat diketahui bahwa dari responden, komposisi pegawai dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 48 orang atau sebesar 64%. Sedangkan komposisi pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan

Informasi Kabupaten Sidoarjo dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 27 orang atau sebesar 36%.

5.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo, diperoleh data komposisi responden menurut kelompok usia adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	<20	15	20
2	20 - 30	11	14,67
3	31 - 40	15	20
4	41 - 50	16	21,33
5	>50	18	24
	Total	75	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.2. di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia antara kurang dari 20 tahun sebanyak 15 orang (20%), 20 - 30 tahun adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 14,67%, pegawai yang berusia antara 31 - 40 tahun adalah sebanyak 15 orang atau sebesar 20%, pegawai yang berusia 41-50 tahun adalah sebanyak 16 orang atau sebesar 21,33%. Sedangkan pegawai yang berusia lebih dari 50 tahun

sebanyak 18 orang atau sebesar 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang terbanyak mengisi kuesioner penelitian adalah responden dengan usia lebih dari 50 tahun.

5.2.3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo, diperoleh data komposisi menurut masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.3.
Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1 - 5	15	20
2	6 - 10	11	14,67
3	11 - 20	15	20
4	21 - 30	16	21,33
5	31 - 40	18	24
	Total	75	100

Sumber : Data diolah, 2019

Pada tabel 5.3. di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja satu sampai lima tahun sebanyak 15 orang (20%), responden dengan masa kerja 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 11 orang (14,67%), responden dengan masa kerja 11 sampai 20 tahun sebanyak 15 orang (20%), responden dengan masa kerja 21 sampai 30 tahun sebanyak 16 orang atau 21,33%

dan responden dengan masa kerja 31 sampai 40 tahun sebanyak 18 orang (21,33%).

5.2.4. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo, diperoleh data komposisi responden menurut pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4.
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Banyaknya orang	Prosentase
1	SLTA	18	24
2	D-3	12	16
3	S-1	40	53,33
4	S-2	5	6,67
Total		75	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.4. di atas menunjukkan tingkat pendidikan tingkat pendidikan responden SLTA sebanyak 18 orang atau sebesar (24%), Diploma 3 sebanyak 12 orang atau sebesar (16%), Sarjana Strata1 sebanyak 40 orang atau sebesar (53,33%) dan Sarjana Strata 2 sebanyak 5 orang atau sebesar (6,67%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo pada level pendidikan tinggi (S1) memiliki potensi yang baik untuk melaksanakan pekerjaan, walaupun

masih ada pegawai yang berpendidikan SLTA, sehingga perlu diberikan motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

5.2.5. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo, diperoleh data komposisi responden menurut status pernikahan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5.
Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status pernikahan	Banyaknya orang	Prosentase
1	Menikah	57	76
2	Belum Menikah	18	24
	Total	75	100

Sumber : Data diolah, 2019

Pada Tabel 5.5 di atas responden yang paling banyak yang telah menikah sebanyak 57 orang atau (76%) responden dan yang belum menikah sebanyak 18 orang atau (24%).

5.3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas item instrumen dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6.
Hasil Uji Validitas Item Instrumen

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keputusan
X1	X1.1	0,854	Valid
	X1.2	0,880	Valid
	X1.3	0,854	Valid
	X1.4	0,832	Valid
X2	X2.1	0,865	Valid
	X2.2	0,779	Valid
	X2.3	0,852	Valid
	X2.4	0,792	Valid
X3	X3.1	0,805	Valid
	X3.2	0,831	Valid
	X3.3	0,842	Valid
	X3.4	0,803	Valid
Y	Y1	0,858	Valid
	Y2	0,819	Valid
	Y3	0,855	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan yaitu nilai indeks korelasi *product moment pearson* (r) \geq 0,3. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7.
Hasil Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0,876	Reliabel
X2	0,837	Reliabel
X3	0,834	Reliabel
Y	0,793	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan, yaitu nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan bila digunakan berkali-kali.

5.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisa statistik deskriptif menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan jawaban atau tanggapan terhadap pernyataan (kuesioner) yang telah berikan. Berikut ini hasil jawaban responden berdasarkan variabel penelitian :

5.4.1. Kecerdasan Emosional (X1)

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kecerdasan emosional (X₁) dapat dilihat pada Tabel 5.8. sebagai berikut:

Tabel 5.8.
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Indikator		Skor Jawaban Responden										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Kecerdasan Emosional</i>	X1.1	-	-	-	-	11	14,7	36	48	28	37,3	4,23
	X1.2	-	-	4	5,3	15	20	41	54,7	15	20	3,89
	X1.3	-	-	1	1,3	13	17,3	40	53,3	21	28	4,08
	X1.4	-	-	-	-	14	18,7	45	60	16	21,3	4,03
Mean Indikator											4,06	

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan jawaban responden di atas, dengan beberapa pernyataan kecerdasan emosional sebagai berikut:

Pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dalam kondisi sadar” sebanyak 11 responden (14,7%), responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (48%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (37,3%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 4,23 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dalam kondisi sadar”.

Pernyataan “Saya selalu berusaha memahami keadaan emosi orang-orang di sekitar saya”, responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden (5,3%), menjawab cukup setuju sebanyak 15 responden (20%), responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (54,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (20%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,89 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan “Saya

selalu berusaha memahami keadaan emosi orang-orang di sekitar saya”.

Pernyataan “Saya selalu berusaha dalam emosi yang stabil dan *positif thinking* dalam bekerja” responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%), menjawab cukup setuju sebanyak 13 responden (17,3%), responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (53,3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (28%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 4,08 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan “Saya selalu berusaha dalam emosi yang stabil dan *positif thinking* dalam bekerja”.

Pernyataan “Saya selalu berusaha memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan sebaik-baiknya”, responden menjawab cukup setuju sebanyak 14 responden (18,7%), responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (60%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (21,3%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 4,03 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan “Saya selalu berusaha memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan sebaik-baiknya”.

Nilai mean untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar 4,06. Sehingga dapat dijabarkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju setiap pernyataan mengenai kecerdasan emosional yang diajukan kepada responden.

5.4.2. Lingkungan Kerja (X2)

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari lingkungan kerja (X₂) dapat dilihat pada Tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 5.9.
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Indikator		Jawaban Responden										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Lingkungan Kerja</i>	X2.1	-	-	6	8	23	30,7	35	46,7	11	14,7	3,68
	X2.2	-	-	-	-	12	16	46	61,3	17	22,7	4,07
	X2.3	-	-	2	2,7	13	17,3	47	62,7	13	17,3	3,95
	X2.4	-	-	3	4	13	17,3	43	57,3	16	21,3	3,96
Mean Indikator											3,92	

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan jawaban responden di atas, dengan beberapa pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut:

Pernyataan “Saya bekerja di lingkungan yang bersih dan sehat” sebanyak 6 responden (8%), responden menjawab tidak setuju, cukup setuju dijawab oleh 23 orang (30,7%), menjawab setuju sebanyak 35 orang (46,7%) dan 11 responden (14,7%) menjawab sangat setuju. Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,68 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan “Saya bekerja di lingkungan yang bersih dan sehat”.

Pernyataan “Saya bekerja di lingkungan dengan sirkulasi udara yang baik” responden menjawab cukup setuju sebanyak 12 responden (16%), responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (61,3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang

(22,7%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 4,07 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan "Saya bekerja di lingkungan dengan sirkulasi udara yang baik".

Pernyataan "Saya bekerja di tempat dengan cahaya yang terang dan nyaman" sebanyak 2 responden (2,7%), menjawab cukup setuju sebanyak 13 responden (17,3%), responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (62,2%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (17,3%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,95, artinya rata-rata responden menjawab setuju "Saya bekerja di tempat dengan cahaya yang terang dan nyaman".

Pernyataan "Saya tidak merasa terganggu apabila teman kerja membunyikan musik", responden menjawab tidak setuju 3 responden (4%). Responden menjawab cukup setuju sebanyak 13 responden (17,3%), responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (57,3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (21,3%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,96 mendekati nilai 4 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan "Saya tidak merasa terganggu apabila teman kerja membunyikan musik".

Nilai mean untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,92. Sehingga dapat dijabarkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju setiap pernyataan mengenai lingkungan kerja yang diajukan kepada responden.

5.4.3. Stres Kerja (X3)

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel stres kerja (X₃) dapat dilihat pada Tabel 5.10 sebagai berikut :

Tabel 5.10.
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Stres Kerja (X3)

Indikator		Jawaban Responden										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Stres Kerja	X3.1	-	-	-	-	7	9,3	43	57,3	25	33,3	4,24
	X3.2	-	-	2	2,7	16	21,3	40	63,3	17	22,7	3,96
	X3.3	-	-	6	8	21	28	38	50,7	10	13,3	3,69
	X3.4	-	-	-	-	11	14,7	44	58,7	20	26,7	4,12
Mean Indikator											4,00	

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan jawaban responden di atas, dengan beberapa pernyataan stres kerja sebagai berikut:

Pernyataan “Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi”, cukup setuju dijawab oleh 7 orang (9,3%), menjawab setuju sebanyak 43 orang (57,3%) dan 25 responden (33,3%) menjawab sangat setuju. Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 4,24 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan “Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi”.

Pernyataan “Saya merasa tertekan diantara teman-teman kerja saya”, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%), cukup setuju sebanyak 16 responden (21,3%), responden

menjawab setuju sebanyak 40 orang (63,3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (22,7%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,96 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan "Saya merasa tertekan diantara teman-teman kerja saya".

Pernyataan "Saya bekerja sesuai jabatan saya" sebanyak 6 responden (8%) menjawab tidak setuju, 21 responden (28%), menjawab cukup setuju sebanyak 38 responden (50,7%) menjawab setuju sebanyak 10 orang (13,3%) menjawab sangat setuju. Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,69 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan "v".

Pernyataan "Pimpinan berlaku tidak adil terhadap bawahan" responden menjawab cukup setuju sebanyak 11 responden (14,7%), responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (58,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (26,7%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 4,12 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan "Pimpinan berlaku tidak adil terhadap bawahan".

Nilai mean untuk variabel stres kerja sebesar 4,00. Sehingga dapat dijabarkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju setiap pernyataan mengenai stres kerja yang diajukan kepada responden.

5.4.4. Kepuasan Kerja (Y)

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.11. sebagai berikut:

Tabel 5.11.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator		r Jawaban Responden										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kepuasan Kerja	Y1	-	-	2	2,7	18	24	37	49,3	18	24	3,95
	Y2	-	-	1	1,3	17	22,7	47	62,7	10	13,3	3,88
	Y3	-	-	6	8	37	49,3	22	29,3	10	13,3	3,48
	Y4	-	-	4	5,3	30	40	30	40	11	14,7	3,64
Mean Indikator											3,74	

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan jawaban responden di atas, dengan beberapa pernyataan kepuasan kerja sebagai berikut:

Pernyataan “Saya memanfaatkan kemampuan dan keterampilan saya dalam bekerja”, 2 orang (2,7%) menjawab setuju, cukup setuju dijawab oleh 18 orang (24%), menjawab setuju sebanyak 37 orang (49,3%) dan 18 responden (24%) menjawab sangat setuju. Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,95 artinya rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya memanfaatkan kemampuan dan keterampilan saya dalam bekerja”.

Pernyataan “Saya selalu membina komunikasi dan hubungan yang baik dengan atasan” responden menjawab tidak

setuju sebanyak 1 orang (1,3%), cukup setuju sebanyak 17 responden (22,7%), responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (62,7%) dan menjawab sangat setuju sebagai 10 orang (13,3%). Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,88 artinya rata-rata responden menjawab setuju pernyataan "Saya selalu membina komunikasi dan hubungan yang baik dengan atasan".

Pernyataan "Saya selalu berhubungan baik dan saling membantu" sebanyak 6 responden (8%) menjawab tidak setuju, 37 responden (49,3%), menjawab cukup setuju sebanyak 22 responden (29,3%) menjawab setuju sebanyak 10 orang (13,3%) menjawab sangat setuju. Nilai mean dari pernyataan ini sebesar 3,48 artinya rata-rata responden menjawab cukup setuju pernyataan "Saya selalu berhubungan baik dan saling membantu".

Nilai mean untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,74. Sehingga dapat dijabarkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju setiap pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja yang diajukan kepada responden.

5.5. Hasil Analisis Statistik

5.5.1. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sah. Asumsi klasik tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ini disajikan pada Tabel 5.12 di halaman berikutnya.

Tabel 5.12.
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai VIF	Keputusan
1	Kecerdasan Emosional	1,378	Tidak terdapat multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja	3,788	Tidak terdapat multikolinearitas
3	Stres Kerja	3,629	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 5.12 tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai tolerance dan VIF adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independennya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode Korelasi Spearman's rho antara nilai residu (*disturbance error*) dari hasil regresi dengan masing-masing

variabel independennya. Hasil pengujian asumsi Heteroskedastisitas ini disajikan pada tabel 5.13 di bawah ini.

Tabel 5.13.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

			Unstandardized Residual	Kecerdasan emosional	Lingkungan kerja	Stres kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residu	Correlation	1.000	-0.53	-0.46	.014
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.	.653	.698	.906
		N	75	75	75	75
		Kecerdasan emosional	Correlation	-0.53	1.000	.395**
	Coefficient Sig. (2-tailed)	.653	.	.000	.001	
	N	75	75	75	75	
	Lingkungan kerja	Correlation	-0.46	.395**	1.000	.798**
	Coefficient Sig. (2-tailed)	.698	.000	.	.000	
	N	75	75	75	75	
	Stres kerja	Correlation	.014	.390**	.798**	1.000
	Coefficient Sig. (2-tailed)	.906	.001	.000	.	
	N	75	75	75	75	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hasil analisis korelasi Spearman' rho pada tabel 5.13 diatas menunjukkan bahwa antara varian pengganggu (*unstandardized residual*) dengan setiap variabel independen tidak ada yang menunjukkan nilai diatas 0,7.

5.6. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel dependen yaitu kecerdasan emosional (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap variabel independen yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan

bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 15.0 for windows*, seperti yang ditampilkan pada Tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14.
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	tHitung	Sig t	Keterangan
Konstanta	-1,144			
Kecerdasan Emosional	0,134	2,507	0,014	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,312	3,440	0,001	Signifikan
Stres Kerja	0,336	3,677	0,000	Signifikan
α : 5 % R : 0,871 R Square : 0,758 F hitung : 74,181 Sig. F : 0,000				

Sumber : Data diolah, 2019

Sehingga apabila dimasukkan nilai hasil analisis akan terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,144 + 0,134 X_1 + 0,312 X_2 + 0,336 X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas maka maknanya dapat diuraikan sebagai berikut:

Besarnya konstanta -1,144 mempunyai makna apabila nilai konstanta dari kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan stres kerja tidak ada atau sama dengan nol, maka besarnya kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo menurun sebesar 114,4%.

Besarnya koefisien untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,134 dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila pegawai memiliki kecerdasan dalam

mengelola kadar emosi dalam dirinya maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 13,4%.

Besarnya koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,312 dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila Lingkungan kerja di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo nyaman dan kondusif maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 31,2%.

Besarnya koefisien untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,336 dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila pegawai mampu mengelola dan mengendalikan stres kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo sebesar 33,6%.

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda R sebesar 0,871 atau 87,1% hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo sebesar 87,1% dan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Daya prediksi dari model regresi (*R-square*) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 0,758 atau 75,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi

Kabupaten Sidoarjo sebesar 75,8% dan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

5.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji ini digunakan untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh beberapa variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*).

5.7.1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Analisis secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis satu ini akan diuji dengan uji F yang dihasilkan dari model regresi linier berganda. Nilai signifikansi uji F dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.15.
Nilai Signifikansi Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.105	3	66.702	74.181	.000 ^a
	Residual	63.841	71	.899		
	Total	263.947	74			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Seperti tampak pada tabel 5.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 74,181 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Nilai sig.F tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa

adanya pengaruh secara simultan variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

5.7.2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji keberartian koefisien (β_i) dilakukan dengan statistik t. Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen (mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen).

Tabel 5.16.
Nilai Signifikansi Uji t

Coefficients

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.144	.885		-1.293	.200		
Kecerdasan Emosional	.134	.054	.172	2.507	.014	.726	1.378
Lingkungan Kerja	.312	.091	.491	3.440	.001	.264	3.788
Stres Kerja	.336	.091	.409	3.677	.000	.276	3.629

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Besarnya nilai t untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 2,507 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$. Hal ini mempunyai arti bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

Besarnya nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,440 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$. Hal ini mempunyai arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

Besarnya nilai t untuk variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 3,677 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$. Hal ini mempunyai arti bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

5.7.3. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Dominan

Pembuktian hipotesis ketiga dievaluasi dari nilai koefisien regresi terbesar. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (β) lebih besar diantara yang lain maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel tergantung (Y).

Tabel 5.17.
Hasil Uji Variabel Dominan

Coefficients

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-1.144	.885	
Kecerdasan Emosional	.134	.054	.172
Lingkungan Kerja	.312	.091	.491
Stres Kerja	.336	.091	.409

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.17. tersebut nilai *beta coefficients* tertinggi pada kategori *standardized coefficients* diperoleh variabel lingkungan kerja, sehingga dapat dikatakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

5.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Sejauh ini peran Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo sudah memberikan yang terbaik kepada masyarakat dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat mengenai penyebaran informasi maupun arsip dan perpustakaan. Dengan adanya pelayanan informasi yang timbal balik kepada masyarakat dan pemerintah, tentunya nanti akan memberikan suatu koreksi dan evaluasi yang datang mengalir baik dari masyarakat sebagai pengguna jasa layanan informasi maupun dari pemerintah selaku *provider*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo. Banyak pernyataan-pernyataan kuesioner yang diberikan kepada responden dijawab dengan setuju baik dari variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu tentang kecerdasan emosional, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan hasil penelitian penelitian Feby G. Zama (2017) tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Reksa Finance Cabang Lampung”. selanjutnya secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Aulya Rahman (2017) tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”

Dalam penelitian ini variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aulya Rahman (2017) tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial disimpulkan bahwa :
 - a. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.
 - b. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.
 - c. Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo.

6.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan manfaat peneltiiasn, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Hasil penelitian dapat digunakan oleh sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, melalui peningkatan kecerdasan emosional, pemeliharaan lingkungan kerja dan pengendalian stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian kecerdasan emosional merupakan dimensi variabel yang paling kecil mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo. Sehingga pihak Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Sidoarjo sebaiknya menumbuhkan rasa kecerdasan emosional pegawai terhadap institusinya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi guna melakukan penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan sebaiknya peneliti yang akan datang menambahkan beberapa variabel lain yang dapat meningkatkna prestasi kerja pegawai. Variabel yang dapat digunakan antara lain kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chiva, Ricardo., dan Alegre, Joaquin. 2008. Emotional Intelligence And Job Satisfaction: The Role Of Organizational Learning Capability. *Journal of Personnel Review*. Vol. 37 No. 6. Pp. 680-701.
- Dewi, Lusyana. 2016. Pengaruh Kepribadian, Emosi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung). *Tesis*. Lampung : Universitas Lampung.
- Djaali, 2008. *Skala Likert*. Jakarta : Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Edisi ke-7, Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, Damodar N. Dawn C. Porter. 2010. *Basic Econometrica. Fifth Edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Handoko, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husnul, K. Ulfah, *et.al.*, 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. *Tesis*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.

- Javed, Masooma., Balouch, Rifat., dan Hassan, Fatima. 2014. Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No. 2. ISSN: 2164-4063.
- Kreitner dan Kinicki, 2001. Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediatory Role of Positive and Negative Effect at Work. *Personality and Individual Differences*, Vol.44 (2008) pp.712-722.
- Law, K. S., Wong, C. S., dan Song, L. 2004. Construct Validity Of Emotional Intelligence: Its Potential Utility of Management Studies. *Journal of Applied Psychology*. Pp 89: 483-496.
- Lee, So Young. 2006. Expectations Of Employees Toward The Workplace And Environmental Satisfaction. *Journal of Facilities*. Vol. 24 No. 9/10. Pp. 343-353.
- Meisler, Galit. 2013. Exploring Emotional Intelligence, Political Skill, And Job Satisfaction. *Journal of Employee Relations*. Vol. 36, No. 3. Pp. 280-293.
- Rahman, Aulya. *et.al.*, 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. *Tesis*. Palembang : Universitas Bung Hatta.
- Robbins, 2003. *Organizational Behavior and Self Assessment Library*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins & Judge, 2008. *Organizational Behavior and Self Assessment Library*. Jakarta : Prenhallindo.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi*. Bandung : Mandar Maju.

- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siallagan, Rumondang. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah. *Tesis*. Universitas Lampung.
- Sihombing, 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Singarimbun dan Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wicaksono, Aldy, P. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero). *Tesis*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wong, Chi-Sum., Wong, Ping-Man., dan Law, K.S. 2007. Evidence of The Practical Utility of Wong's Emotional Intelligence Scale in Hongkong and Mainland China. *Asia Pasific Journal*. Pp. 43-60.
- Zama, G. Feby. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Reksa Finance Cabang Lampung. *digilib.unila.ac.id*.