

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, MOTIVASI KERJA, DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS BPRS AL MABRUR KLATEN)**



Proposal Skripsi

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Oleh:

Lutfiana Rahmawati Iskandar
NIM. 18108020108

Dosen Pembimbing Skripsi:

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
NIP. 19871207 201903 1 009

**PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1599/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, MOTIVASI KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPRS AL MABRUR KLATEN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LUTFIANA RAHMAWATI ISKANDAR
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020108
Telah diujikan pada : Senin, 10 Oktober 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Jehan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 63a466a7138e5



Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 639a83ade1bb7



Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63a2b83bc3591



Yogyakarta, 10 Oktober 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63a5214ebba8e

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Lutfiana Rahmawati Iskandar
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Lutfiana Rahmawati Iskandar
NIM : 18108020108
Judul skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al Maburr Klaten)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 15 September 2022
Pembimbing


Dr. Jehan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
NIP. 19871207 201903 1 009

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutfiana Rahmawati Iskandar

NIM : 18108020108

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al Mabrus Klaten) adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 19 September 2022



Lutfiana Rahmawati Iskandar

18108020108

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNYUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutfiana Rahmawati Iskandar
NIM : 18108020108
Program studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya dengan judul:

“Pengaruh Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al Mabruur Klaten)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 19 September 2022



Lutfiana Rahmawati Iskandar
18108020108

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya”

فَأَصْبِرْ صَبْرًا جَمِيلًا

“Maka bersabarlah kamu dengan sabar yang baik”

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

“Tidak ada hal yang memalukan dari berusaha dan berjuang meskipun hasilnya tidak selalu sempurna” - anonymous

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Dengan rahmat Allah SWT dan acc dosen pembimbing, saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya tercinta, Bapak Muh Warsun dan Ibu Diah Kusuma Wardani, adik saya tercinta Nurul Aulia Iskandar, Akung Safari Uti Supriyati, dan tentu saja almarhum almarhumah mbah Kakung dan Mbah Putri, Kyai Iskandar Parmin, Nyai Mujimah, Kyai Rahmat Ismanto, Nyai Trismilah. Semoga kita semua bisa berkumpul kembali di syurganya Allah SWT. Aamiin ya Mujibassailin.

Akhir kata, terima kasih untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah berusaha sampai sejauh ini. Terima kasih sudah bertahan sampai di titik ini. Semoga selalu merasa cukup, kuat, lapang hati, dan tidak mudah menyerah sampai saatnya beristirahat.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN TRANSLITERASI

Halaman transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Ẓ	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

ةددمتم	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
ةددة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *Tā' marbūṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al") ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
لءة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	<i>Faḥah</i>	Ditulis	<i>A</i>
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>I</i>
ُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>U</i>
فعل	<i>Faḥah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكر	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>ḡukira</i>
يذهب	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yaḡhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Faḥah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
تجاهل	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. Faḥah + yā' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
بِسْمِ	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal rangkap

1. Fathāh + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Dammah + wāwumati	Ditulis	<i>Au</i>
لَوْهَ	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisahkan dengan apostrof

مَتْنًا	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَات	Ditulis	<i>u'iddat</i>
إِن شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti oleh huruf syamsiyyah maka ditulis dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut

أَمْثَلًا	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
سَمْثَلًا	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya:

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَنِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan karunia penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus BPRS Al Mabruur Klaten) diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar strata satu (S1) program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan selesai dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku kepala program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan saran dan masukan, serta pengarahan bagi penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama masa studi di bangku perkuliahan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu serta membimbing selama perkuliahan.
7. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu selama di bangku perkuliahan.
8. Untuk orang-orang yang sangat berharga dalam hidup saya, Bapak Muh. Warsun dan Ibu Diah Kusumawardani serta adik saya tercinta Nurul Aulia Iskandar. Yang selalu mendoakan, mensupport, dan memberikan versi terbaiknya untuk penulis sampai saat ini.
9. Sdr. Rizky Denny Saputra S.E. terima kasih untuk eksistensi, semangat, doa, dan dukungan sampai skripsi ini selesai.

10. Teman-teman saya yang istimewa (Rahmalia, Listia, Hani, Furqon, Habibie, Seha, Syaddad) terima kasih untuk dukungan, semangat, serta kesan pertemanan kita selama ini. Tanpa kalian UIN tidak akan se-istimewa ini. Semoga Allah jaga silaturahmi kita sampai kapanpun. Aamiin
 11. Teman-teman KKN kelompok 43, terima kasih untuk kenangan manis dan baik selama KKN. Semoga teman-teman sehat selalu dan Allah jaga silaturahmi kita.
 12. Teman-teman Perbankan Syariah 2018 terutama kelas D. Semoga kita semua bisa membanggakan dan menjaga nama baik almamater kita tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di manapun berada.
 13. Untuk Rilla, Olga, Faradina, Vina, Yiyin, Resya, Nurma, Amel, Dheya, dan Lita. Terima kasih untuk eksistensi, doa, dan dukungannya selama penulis menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah jaga silaturahmi kita sampai kapanpun. Aamiin
 14. Untuk ayuk Sri Haryati, S.E dan Nafisa Ullya Rakhman, S.E. Terima kasih sudah meluangkan waktunya untuk membalas WhatsApp penulis dan bersedia membantu memberikan berbagai informasi.
 15. Untuk adik-adik “Rumah Belajar Al-Ikhlas”. Terima kasih sudah kebersamaian Mbak Lutfi dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga adik-adik senantiasa diberikan tambahan ilmu dan pemahaman oleh Allah SWT.
 16. Jajaran direksi PT BPRS Al Maburr serta seluruh staf PT BPRS Al Maburr Klaten, terutama mbak Andini Wahyu yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian di kantor. Semoga BPRS Al Maburr semakin jaya.
- Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kesejahteraan, serta keberkahan kepada semua pihak yang membantu penulis di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi salah satu amal jariyah bagi penulis. Aamiin yaa Rabbal’alamin

Yogyakarta, 15 September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN TRANSLITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	6
C. TUJUAN	7
D. MANFAAT PENELITIAN.....	7
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN	8
BAB II.....	10
A. LANDASAN TEORI.....	10
1. <i>Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)</i>	10
2. <i>Dukungan Sosial (Social Support)</i>	12
3. <i>Motivasi (Motivation)</i>	14
4. <i>Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence)</i>	17
B. KAJIAN PUSTAKA	20
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	30
D. KERANGKA TEORITIK.....	34
BAB III.....	36
A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN.....	36
B. VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	36
C. POPULASI DAN SAMPEL	37
D. DATA, SUMBER DATA, DAN TEKNIK PENGUMPULAN	38
E. METODE PENGUJIAN HIPOTESIS.....	39

BAB IV	42
A. DESKRIPSI UMUM OBJEK PENELITIAN	42
B. ANALISIS DESKRIPTIF.....	43
C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	45
1. <i>Uji Validitas</i>	45
2. <i>Uji Reliabilitas</i>	46
D. UJI ASUMSI KLASIK	47
1. <i>Uji Normalitas</i>	47
2. <i>Uji Multikolinieritas</i>	48
3. <i>Uji Heteroskedisitas</i>	49
E. UJI HIPOTESIS	49
1. <i>Regresi Linier Berganda</i>	49
2. <i>Uji Parsial (Uji T)</i>	51
3. <i>Uji Simultan (Uji F)</i>	52
4. <i>Uji Koefisien Determinasi</i>	53
F. PEMBAHASAN.....	53
BAB V.....	62
A. KESIMPULAN	62
B. KETERBATASAN PENELITIAN	62
C. SARAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Skala Likert yang Digunakan dalam Penelitian.....	39
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedistas	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis	54
Tabel 4. 14 Nilai Setiap Indikator Dukungan Sosial	55
Tabel 4. 15 Nilai Setiap Indikator Motivasi Kerja	57
Tabel 4. 16 Nilai Setiap Indikator Kecerdasan Emosional	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 4. 1 Persentase Dukungan Sosial	55
Gambar 4. 2 Persentase Motivasi Kerja	57
Gambar 4. 3 Persentase Kecerdasan Emosional	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	xx
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	xxviii
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	xxviii
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	xxix
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	xlii
Lampiran 6 Daftar Nama Karyawan BPRS Al Maburr.....	xliii
Lampiran 7 Dokumentasi.....	xliv
Lampiran 8 <i>Curriculum Vitae</i>	xlv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah sebuah pernyataan positif dari pekerja dalam kontribusinya mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan sosial, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Al Maburr Klaten. Sampel diambil menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria karyawan BPRS Al Maburr yang sudah bekerja di PT BPRS Al Maburr minimal 1 tahun dan bukan merupakan karyawan *outsourcing*. Responden yang terkumpul sejumlah 31 orang. Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta dukungan sosial, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Dukungan sosial, Motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan Kepuasan kerja



ABSTRACT

Job satisfaction is a positive statement from workers in their contribution to achieving organizational goals which is influenced by several factors. This research was conducted to find out how the influence of social support, work motivation, and emotional intelligence on employee job satisfaction at PT BPRS Al Mabur Klaten. Samples were taken using a purposive sampling method with the criteria of BPRS Al Mabur employees who had worked at PT BPRS Al Mabur for at least 1 year and were not outsourced employees. Respondents who collected a number of 31 people. Data were processed using SPSS software version 23. The results showed that social support had a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee job satisfaction. As well as social support, work motivation, and emotional intelligence simultaneously have a positive and significant impact on employee job satisfaction.

Keywords: Social support, work motivation, emotional intelligence, and job satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Lembaga keuangan perbankan adalah salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa. Salah satunya adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Sebagai lembaga pada bidang jasa, BPRS mempunyai banyak karyawan yang akan berinteraksi langsung dengan nasabah. Karyawan sering dipandang sebagai jasa itu sendiri maka interaksi antara karyawan dengan konsumen didasarkan pada kepercayaan yang berpengaruh positif bagi perusahaan (Djati & Ferrinadewi, 2004:116)

Dalam sebuah perusahaan, terdapat 6 bagian utama yang menentukan kelangsungan bisnis yaitu *Manpower, Material, Machine, Method, Market,* dan *Money*. Diantara keenam hal tersebut *manpower* adalah yang paling berpengaruh (Iskandar, 2012:1). (Bangun, 2012, p. 24) mengatakan bahwa keberadaan SDM atau *human capital* merupakan penentu utama dalam keberhasilan bisnis karena berkaitan dengan pencapaian tujuan-tujuan strategis. Pendapat tersebut juga didukung oleh (Ermita, 2018:2) bahwa salah satu faktor keberhasilan perusahaan berasal dari faktor SDMnya. Tanpa SDM, semua komponen dalam perusahaan tidak bisa digunakan maupun dikelola. Dari berbagai pernyataan di atas diketahui bahwa keberadaan karyawan merupakan hal yang sangat vital bagi sebuah perusahaan.

Pentingnya keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan membuat perusahaan harus memertahankan karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas. Data yang diperoleh dari *Mercer's Total Remuneration Survey predicts Indonesia's salary increase to rise in 2020*, bahwa industri

jasa keuangan pada tahun 2019 memiliki angka *turn over* karyawan yang paling tertinggi dibanding industri lain yaitu 14%¹. Berdasarkan *Mercer Asia Pulse Suvey 1H 2019 and 2019 Global Talen Trends Study*, tingginya angka *turn over* ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dengan 3 alasan terbesar yaitu gaji, interaksi dengan atasan, dan kurangnya jalur karier yang jelas serta keamanan kerja. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa memerhatikan kepuasan kerja merupakan salah satu upaya memertahankan karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan setelah dilakukan evaluasi atas berbagai karakteristiknya (Robbins, 2015, p. 49). Blum (dalam As'ad, 2001) mengatakan kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Banyak penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja karyawan. (Heskett et al., 2008:165) berpendapat bahwa perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang puas akan bekerja dengan baik dan loyal dengan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Christanto et al., 2017:269) mengatakan bahwa lembaga keuangan perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Jayanthi (2014) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah.

¹ Sumber: <https://www.asean.mercer.com/newsroom/indonesia-salary-increase-to-rise-in-2020-eng.html>
Diakses pada tanggal 7 November 2022 pukul 11.30

Dalam islam, Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk bekerja dan beramal seperti pada QS. At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: 'Bekerja kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Akan tetapi, sebagai seorang individu yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan, hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap sikap-sikap dan performa karyawan dalam pekerjaan. Berbagai macam sikap dalam pekerjaan dapat membentuk kepuasan kerja karyawan. Ada kalanya tuntutan pekerjaan yang semakin banyak menimbulkan berbagai tekanan yang harus dihadapi individu di lingkungan kerja (Isnovijanti, 2002:1). Berbagai tekanan ini dapat dihadapi karyawan dengan mendapat dukungan sosial dari orang-orang terdekatnya, memiliki motivasi kerja juga pengolahan emosi dalam dirinya berdasarkan tingkat kecerdasanemosinya.

Dukungan sosial adalah adalah perasaan nyaman, peduli, dihargai, dan menerima bantuan dari orang lain. Dukungan ini diterima individu sebagai bagian dari jaringan sosial (House And Wells,1978). Penelitian yang dilakukan oleh Desy (2017) dan Hanifah (2018) mengatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah hal yang berkaitan dengan usaha seseorang terkait pekerjaannya untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2015, p. 127). Dikatakan (Sinambela, 2017, p. 317) kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi. Peningkatan motivasi berbanding lurus dengan naiknya kepuasan kerja sehingga apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu membangun motivasi kerja yang tinggi.

Penelitian mengenai motivasi kerja dilakukan oleh (Carvalho et al., 2020) di Timor Leste yang hasilnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil berbeda didapat oleh (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Juga hasil yang diperoleh oleh (Kharisma, 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Ndruru, 2020:4) mengatakan bahwa faktor penting yang perlu dimiliki karyawan yang bekerja pada bidang jasa adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dirinya sendiri juga orang lain sehingga mampu menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan orang lain (Wirawan, 2017:13). Penelitian mengenai kecerdasan emosional dilakukan oleh Saraswati et al (2021) dan Ahmad (2020) mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ndruru, 2020) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang tidak merasakan adanya faktor-faktor penunjang kepuasan kerja lambat laun akan berpengaruh terhadap semangat dan hasil kerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan seperti menurunnya moral kerja dan terganggunya layanan internal serta eksternal organisasi. Dikatakan oleh (Robbins, 2015, p. 52) bahwa ketidakpuasan karyawan dalam berkeja dapat mengarah pada tindakan keluar atau meninggalkan organisasi dan pengabaian – pasif berupa mengabaikan perintah dan larangan.

Penelitian terdahulu banyak mengungkap mengenai pentingnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya sebatas pekerjaan yang menyenangkan, hal tersebut juga berkaitan dengan kesehatan dan kebahagiaan. Dari sisi perusahaan, kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, kinerja karyawan, serta memengaruhi tingkat *turn over* (Sunarta, 2019:63). Apabila seseorang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya akan berpengaruh terhadap etos kerja serta komitmennya dalam perusahaan.

Dalam dunia lembaga keuangan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang dilakukan kepada nasabah, namun juga dapat menjadi *intangible asset* bagi perusahaan yang dapat digunakan sebagai modal untuk meningkatkan kinerja keuangannya (Chirstanto et al, 2017:269). Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan atmosfer kerja yang baik sehingga karyawan dapat lebihpuas dan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2014, p. 80) terdapat empat hal yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu (1) faktor psikologis. Faktor

psikologis dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan seseorang untuk mengelola perilaku dan tindakannya serta kemampuan seseorang untuk mengalokasikan waktu dan kegiatannya. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini peneliti memilih variabel kecerdasan emosional. (2) faktor sosial, adalah kemampuan seseorang untuk bersosialisasi dengan dengan orang-orang di sekitarnya. Dari bersosialisasi tersebut seseorang dapat merasakan adanya dukungan dari orang-orang sekitarnya. Hal ini lah yang menjadi alasan peneliti memilih variabel dukungan sosial (3) faktor fisik, adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan dan lingkungan sekitar seperti suhu ruangan, jenis pekerjaan, waktu istirahat, dll. (4) faktor finansial, adalah faktor yang berhubungan dengan gaji, upah, bonus, tunjangan, dll.

Menurut teori motivasi Maslow, seseorang memiliki kebutuhan dasar atau *basic needs* berupa sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan dasar tersebut tentunya memerlukan kebutuhan finansial. Oleh karena nya peneliti menggunakan variabel motivasi kerja sebagai salah satu variabel x. Selain itu, terdapat perbedaan hasil yang diperoleh dari berbagai penelitian terdahulu. Hal tersebut yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ulang mengenai kepuasan kerja karyawan dengan objek lain yaitu dalam industri keuangan syariah khususnya BPRS dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al Mabror)

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh dukungan sosial, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. TUJUAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh dukungan sosial, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan di atas, maka manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu ekonomi islam serta sebagai tambahan alternatif literatur mengenai kepuasan kerja karyawan khususnya dalam lingkup BPRS sebagai salah satu lembaga keuangan syariah.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan sumber acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara memerhatikan berbagai faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja tersebut. Selain itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mendorong minat mahasiswa perbankan syariah untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Secara umum, sistematika pembahasan [pada penelitian ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan, serta manfaat penelitian.

BAB II KERANGKA TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, kajian pustaka, kerangka teoritik dan pengembangan hipotesis dari penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian dimulai dari pendekatan dan jenis penelitian, variabel dan definisi

operasional variabel, data dan sumber data, teknik pengumpulan, serta populasi dan sampel dari penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran objek penelitian serta hasil penelitian berupa pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai pemberian makna lebih mendalam atas hasil pengolahan data penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data, analisis, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan berikut:

1. Dukungan sosial secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten. Dapat disimpulkan bahwa H1 pada penelitian ini diterima.
2. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten. Dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini diterima.
3. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten. Dapat disimpulkan bahwa H3 pada penelitian ini diterima.
4. Dukungan sosial, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten. Dapat disimpulkan bahwa H4 pada penelitian ini diterima.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan selama penulis melakukan penelitian di BPRS Al Mabur Klaten dan saran yang dapat penulis sampaikan untuk penelitian selanjutnya.

Keterbatasan yang dialami penulis:

1. Penelitian tidak langsung dilakukan di semua jaringan kantor BPRS Al Mabur. Namun hanya dilakukan di kantor pusat karena terkendala

- jarak.
2. Dalam melakukan penelitian di kantor cabang dan kantor kas, penulis menggunakan *google form* karena terkendala jarak. Sedangkan penelitian di kantor pusat menggunakan *print out* kuisioner sehingga beresiko adanya pertanyaan yang kurang dipahami sehingga menimbulkan jawaban yang kurang objektif.

C. SARAN

Setelah melakukan penelitian, terdapat beberapa saran yang ingin penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk instansi terkait yaitu PT BPRS Al Mabruur, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Perusahaan bisa melakukan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memerhatikan beberapa aspek seperti dukungan sosial, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional. Peran atasan sangat berpengaruh dalam pembentukan suasana positif dalam lingkungan kerja supaya karyawan merasa nyaman dan dapat maksimal dalam bekerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya, agar dapat memperluas penelitian dengan menambah atau melakukan dengan berbagai variabel lain seperti *Organizational Justice*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan metode dan alat analisis yang berbeda terkait kepuasan kerja supaya mendapatkan hasil yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2013). *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UNIT PENERBIT DAN PERCETAKAN STIM YKPN.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Astuti, H. D., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.). *Jurnal E- Proceeding of Management*, 2(2), 1232–1238.
- Atrilya, C. (2015). *Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Bank X (Persero) Tbk pada Area Bogor dan Sekitarnya*.
- Azura, N. G. M. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Perawat RSUD Kota Yogyakarta* (Vol. 1, Issue 1).
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Baron, R. A. (2005). *Psikologi Sosial jilid 2 Alih Bahasa Ratna Djuwita*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Cahyani, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Politico*, 6(1).
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research*

Journal of Management, IT & Social Sciences, 7(5).

- Christanto, J., Negoro, N. P., & Rahmawati, Y. (2017). *Analisis Deskriptif Kepuasan Karyawan Lembaga Keuangan Perbankan*. 6(2), 2–5.
- Christiani, R. R. (2012). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Asabri (persero), Jakarta*.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). Issues in the Study and Application of. In *Social Support and Health* (pp. 3–22).
- Deskaputra, M. R. (2016). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia. Undergraduate Thesis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.
- Desy, T. (2017). *Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Satuan Pengamanan (SATPAM) Universitas Sumatera Utara) SKRIPSI*.
- Deviyana, A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BLU UPTD Trans Semarang skripsi*.
- Djati, S. P., & Ferrinadewi, E. (2004). PENTINGNYA KARYAWAN DALAM PEMBENTUKAN KEPERCAYAAN KONSUMEN TERHADAP PERUSAHAAN JASA: (Suatu kajian dan Proposisi). *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 6(2), 114–122. <https://doi.org/10.9744/jmk.6.2.pp.114-122>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Garland, R. (1991). The mid-point on a rating scale: Is it desirable? *Marketing Bulletin*, 2, 66–70. http://marketing-bulletin.massey.ac.nz/V2/MB_V2_N3_Garland.pdf
- Goleman, D. (1995). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Guidetti, et al. (2018). Concerns about Change and Employee Wellbeing: the Moderating role of Social Support. *The Electronic Library*, 34(1), 1–5.
- Hariyanti, S., & Laily, Na. (2020). Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja pada Guru Kelompok Baru (KB). *Psikosains*, 15(1), 64–75.
- Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E., & Schlesinger, L. A. (2008). Putting the service-profit chain to work. *Harvard Business Review*, 86(7–8).
- Iskandar, M. C. C. (2012). Analisis Penilaian Penerapan Manajemen Kompensasi Pada Karyawan Universitas Bunda Mulia. In *Business*

Management Journal (Vol. 8, Issue 2).
<https://doi.org/10.30813/bmj.v8i2.698>

- Isnovijanti. (2002). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Polres Pati Jateng)* (p. 87).
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). *Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*. 2(2), 38–45.
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi danBisnis Universitas Udayana (UNUD*. 11, 823–840.
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support. *Life-Span Development and Behavior*, 3, 253–286.
- Kharisma, A. F. (2020). *Pengaruh kompetensi, lingkungan ker PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)* (Issue 63010160080). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melita Prati, L., Douglas, C., Ferris, G. R., Ammeter, A. P., & Buckley, M. R. (2003). Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 21–40. <https://doi.org/10.1108/eb028961>
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal FEB Unmul - Journals of Economics and Business Mulawarman*, 17(2), 222–226.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Pres).
- Ndruru, N. A. K. (2020). *NDRuru.pdf*. Univesitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Nixon, E. F. A. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, dukungan sosial, dan religiusitas terhadap kepuasan kerja pegawai*. 1–126.
- Nuraningsih, N., & Surya Putra, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada the Seminyak Beach Resort and Spa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 252579.
- Purdini, N., Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). *PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP*

- KEPUASAN KERJA (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam(HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 131–140.
- Respati, W. S., Arifin, W. P., & Ernawati. (2007). Gambaran Kecerdasan Emosional Siswa Berbakat di Kelas Akselerasi SMA di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 30–61.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrizal, H. B. A. (2011). Penilaian Aset Sumber Daya Manusia. *Media Tren*, 6(1), 11–22.
- Saputro, H. (2021). *VOCATIONAL : Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan No. 1 Vol. 2 Tahun 2021 8. 1(1)*, 27–30.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139.
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.44.1.127> 11–21.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/insight/article/view/11775/7073>
- Sinokki, M. (2011). *Social Factors at Work and the Health of Employees*.
- Sirajuddin, A., & Permana, M. Z. (2018). *Peran Konflik Kerja-Keluarga Dalam*. 2(1), 11–21.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/insight/article/view/11775/7073>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyoyno. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, N. H., Idris, M., & Hamzah, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(April), 294–301.<https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1166>
- Sulaiman, E., & Mawati Ari. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 257–264.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.

<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461–473.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>
- Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Patra Media Grafindo.
- Ufi, D. T., & Wijono, S. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Kota Kupang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 12.
<https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.4871>
- Wirawan, P. A. E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 12–26.
- Yunitasari, F. P. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN KEDIRI. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa UB*, 1–20.