

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki masa pasca pandemi, setiap perusahaan mulai membangun kembali usahanya yang sempat mati suri selama kurang lebih 2 tahun akibat dampak pandemi. Perkembangan bisnis sekarang yang semakin pesat dan ketatnya persaingan antar kompetitor membuat perusahaan terus meningkatkan kemampuan usahanya. Peningkatan kemampuan teknologi informasi saat ini diharapkan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya, sehingga tidak hanya bergantung pada kualitas produk dan jasa, tetapi juga dari segi kualitas layanan, yang lebih mendorong pelanggan untuk membeli produk atau jasa yang ditawarkan.

Dalam menjalankan kegiatan produksi barang atau jasa, perusahaan tentu tidak lepas dari faktor faktor produksi. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kegiatan produksi yaitu sebagai penggerak dan pengendali faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan, dimana dalam lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi saat ini, perusahaan harus fleksibel dan tidak lagi bersikap kaku. Menurut Serdamayanti. (2011), sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri.

Memasuki tahun 2023, ekonomi dunia khususnya dunia pariwisata mulai kembali menunjukkan eksistensinya, kalau kita bicara tentang pariwisata Indonesia tentunya tidak lepas dari satu daerah yaitu Bali, pelayanan yang ditawarkan pariwisata Bali dikatakan sudah mumpuni dan siap dalam dunia pariwisata, sehingga Bali dipercaya menggelar perhelatan Presidensi G20 pada tahun 2022 yang lalu di kawasan Nusa Dua – Bali. Bentuk meningkatnya kualitas pariwisata suatu daerah bisa ditandai dengan mulai banyak investor yang masuk dan dapat menarik wisatawan untuk datang, salah satunya dengan menawarkan tempat menginap atau hotel dengan kualitas pelayanan dan design hotel yang elegan dan futuristik. Salah satu contohnya yaitu Hotel Lakeview yang berada di Kintamani, Bangli.

Lakeview Hotel and Restaurant adalah hotel bintang 3 yang berada di lereng bukit, yang menghadap langsung menuju danau Batur, Lakeview Hotel and Restaurant menawarkan hotel kasual dengan 2 restaurant prasmanan serta view sunrise yang begitu memukau di pagi hari, lokasi hotel ini sangat strategis, yaitu bersebrangan langsung dengan Museum Gunung Api Batur, 3km menuju danau Batur, 5km menuju Gunung Batur, Lakeview Hotel and Restaurant pada saat ini memiliki 46 karyawan.

Karyawan sebagai tenaga yang bekerja pada perusahaan sangat berperan aktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan akan berhasil jika tenaga kerja ini produktif dan berprestasi dalam bekerja. Prestasi yang tinggi tidak terlepas dari faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Menurut Rumada dan Mudiarta (2013), Dalam kaitannya

dengan Kepuasan, hal-hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para karyawan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat secara lebih baik dan professional. Semua hal tersebut, menyebabkan kepuasan karyawan tidak maksimal yang dapat dilihat dari data keluar karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Karyawan Keluar Pada Lakeview Hotel and Restaurant
Tahun 2020 - 2022

	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Januari	1	4	3
Pebruari	0	0	0
Maret	1	2	0
April	1	1	3
Mei	1	6	1
Juni	0	0	3
Juli	1	1	0
Agustus	2	1	7
September	0	3	3
Oktober	0	0	0
November	1	0	1
Desember	2	3	5
Jumlah	10	21	26

Sumber : Lakeview Hotel And Restaurant Kintamani

Dari tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan karyawan di Lakeview Hotel and Restaurant kurang maksimal karena angka karyawan keluar setiap tahunnya masih dikatakan tinggi..

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar kepuasan karyawan dapat ditingkatkan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan karyawan tersebut. Untuk itu perusahaan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kepuasan para karyawan yang lebih baik. Hal ini penting, sebab kepuasan mencerminkan kesenangan yang

mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik bisa dapat dicapai.

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Bushra (2011;53) menyatakan perusahaan mampu bersaing di kancah yang lebih tinggi karena memiliki karyawan yang puas akan pekerjaannya sehingga lebih kreatif dan inovatif untuk membantu perusahaan agar tumbuh, berkembang, dan membawa perubahan yang positif sesuai dengan kondisi saat ini dan kedepannya. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti: malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan yang berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kecerdasan emosional.

Menurut Suhartini dan Anisa (2017), kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional dalam hal ini yaitu sikap kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial

Berkaitan dengan kecerdasan emosional, berdasarkan hasil

wawancara dengan manajer Lakeview Hotel and Reataurant, dikatakan masih kurangnya kecerdasan emosional karyawan yang merujuk pada seringnya karyawan marah-marah dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu kecerdasan emosional karyawan tidak lepas dari peranan perusahaan, seperti mengatur tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan, tidak ada tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan secara emosional antar karyawan. Selain itu, perusahaan dapat juga memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya sehingga kepuasan karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Nurlina (2018), selain kecerdasan emosional, yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Novyanti (2019), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berkaitan dengan kedisiplinan, berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Lakeview Hotel and Reataurant, dalam hal ini ditemukan masih kurangnya rasa kedisiplinan karyawan diantaranya seperti masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang hanya absensi saja dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019), selain kecerdasan emosional dan

kedisiplinan, yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan adalah kompensasi. Menurut Sangkaen, dkk. (2019), kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka. Kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan, semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kepuasan karyawan, yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kualitas SDM tersebut..

Berkaitan dengan kompensasi, menurut keterangan dari Kepala staff operator perhotelan, mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang menurun, disaat gaji yang seharusnya diterima terkadang terlambat pencairannya, begitu pula dengan karyawan lain yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang telah diberikan

Berdasarkan atas fenomena-fenomena yang ada dan kesenjangan hasil penelitian sebelumnya, maka diperlukan kajian-kajian lebih lanjut untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional, kedisiplinan, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif atau tidak terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan ulasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut, dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lakeview Hotel and Restaurant”**.

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengangkat tiga isu penting dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan yaitu kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi, sehingga yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lakeview Hotel and Restaurant ?
- 2) Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lakeview Hotel and Restaurant ?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lakeview Hotel and Restaurant?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan pokok permasalahan maka yang akan menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lakeview Hotel and Restaurant.
- 2) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lakeview Hotel and Restaurant.
- 3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lakeview Hotel and Restaurant.

1.4. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi semua pihak, antara lain :

1) **Manfaat Teoritis:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang ditunjukkan dengan hasil uji empiris pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lakeview Hotel and Restaurant.

2) **Manfaat Praktis:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.

Menurut Kusmana (2019), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang actual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

2.1.1. Pengertian Manajemen SDM

Menurut Nurlina (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Sholiha, dkk. (2017), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kepuasan SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi organisasi maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya.

2.1.2. Kepuasan

1) Pengertian Kepuasan

Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya, Puspitawati (2013:18).

Menurut Kusmana (2019), kepuasan adalah rasa puas atau self achievement yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Indikator Penelitian

Menurut Nurlina (2018), terdapat indikator-indikator kepuasan, yaitu sebagai berikut:

a) Kepuasan dengan Gaji/upah (pay)

Factor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

b) Kepuasan dengan Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Sumber utama kepuasan dimana pekerja tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

c) Kepuasan dengan Promosi (promotion)

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

d) Kepuasan dengan sikap atasan

yaitu Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bawahan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.

e) Kepuasan dengan Rekan kerja (workers)

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu

2.1.3. Kecerdasan Emosional

1) Pengertian kecerdasan emosional

Menurut Kuncoro, dkk. (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi lebih kesengangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Menurut Ari, dkk. (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengembangkan perasaan, pikiran dan tindakan selama melaksanakan pekerjaan. Kecerdasan emosional sering disebut (EQ) sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan

kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain.

2) Indikator penelitian

Menurut Hasibuan (2019), terdapat indikator-indikator kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

c. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim dengan baik.

Menurut Kuncoro, dkk. (2019), terdapat indikator-indikator kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

a) Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

b) Motivasi diri

Motivasi diri merupakan hasrat untuk membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

c) Mengenali emosi diri

Sikap mempunyai kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri disaat melakukan pekerjaan.

d) Membina hubungan

Sikap mempunyai kemampuan untuk membina hubungan baik dengan orang lain

2.1.4. Kedisiplinan

1) Pengertian kedisiplinan

Menurut Nurhidayah, dkk. (2019), kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan. Karyawan merasa kurang memiliki

kemampuan, kurang mendapat perhatian dari lingkungannya.. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Sinaga, dkk. (2019), kedisiplinan merupakan sebuah proses tindakan yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kepuasan. Proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkonsumsi masalah-masalah kepuasan kepada karyawan. Disiplin menjadi modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi organisasi.

2) Indikator penelitian

Menurut Nurlina (2018), terdapat beberapa indikator-indikator kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

a. Hadir tepat waktu

Sikap mampu hadir saat bekerja, tepat pada waktu yang telah ditentukan atau tidak terlambat.

b. Tidak pernah menunda pekerjaan

Sikap seseorang yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Patuh pada tata tertib yang berlaku

Sikap kesediaan karyawan dalam mentaati dan mematuhi peraturanyang telah ditetapkan.

d. Mentaati perintah atasan

Sikap bersedia mentaati perintah atasan yang berkaitan dengan tugas-tugas karyawan tersebut.

Menurut Kusmana (2019), terdapat beberapa indikator dari kedisiplinam, yaitu sebagai berikut:

a) Sanksi hukuman

Organisasi memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yangmelanggar peraturan.

b) Teladan Pimpinan

Pimpinan memberikan contoh yang baik di dalam melaksanakan pekerjaannya.

c) Ketegasan

Pimpinan tegas menegakan aturan, jika karyawan melakukan suatukesalahan.

2.1.5. Kompensasi

1) Pengertian kompensasi

Menurut Pratama dan Winarno (2019), kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa puas dan dihargai dalam bekerja dan juga merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh

imbalan dalam bentuk kualitas kerja dari kayawannya

Menurut Sangkaen, dkk. (2019), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan kontribusi penting bagi perusahaan terhadap karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Secara umum kompensasi bertujuan untuk menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan, mendorong agar lebih berprestasi, serta dapat mempertahankan karyawan.

2) Indikator penelitian

Menurut Pratama dan Winarno (2019), terdapat beberapa indikator-indikator kompensasi, yaitu sebagai berikut:

a. Gaji

Imbalan yang diterima karyawan yang diberikan sesuai dengan beban kerjanya selama ini.

b. Insentif

Imbalan yang diberikan kepada karyawan karena mampu mengerjakan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

c. Bonus atau THR

Bonus atau THR adalah pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.

d. Bayaran saat tidak masuk kerja

Bayaran saat tidak masuk kerja adalah dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti hamil dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

e. Upah

Upah adalah Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Menurut Pratamiaji, dkk. (2019), terdapat beberapa indikator-indikator kompensasi, yaitu sebagai berikut:

a) Penghargaan

Sesuatu yang diterima karyawan apabila prestasi kerjanya tinggi dan dinilai memuaskan oleh pihak perusahaan.

b) Asuransi

Jaminan-jaminan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan semasa dia bekerja dan sampai pensiun.

c) Tunjangan

Suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kesuksesan ia dalam menyelesaikan tugas-tugas.

2.2. Hasil penelitian sebelumnya

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan telah diteliti walaupun ada beberapa penelitian menggunakan variabel-variabel tersebut secara terpisah. Penelitian terdahulu menjadi salah satu literatur acuan atau landasan untuk penelitian yang akan dilakukan. Kajian penelitian terdahulu

ini menjadi pelengkap bagi penelitian yang akan dilakukan. Variabel yang dijadikan fokus penelitian adalah kecerdasan emosional, kedisiplinan, kompensasi dan kepuasan.

2.2.1. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan karyawan

Hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan karyawan. Hasil pengujian data penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat. Semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan karyawan.

Menurut penelitian dari Hasibuan (2019), yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, intelektual dan etika profesi terhadap kepuasan auditor pada kantor Akuntan Publik Jakarta Timur, mendapatkan hasil penelitian yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Kuncoro, dkk. (2019), yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi terhadap kepuasan pegawai Setda Kabupaten Wonogiri, mendapatkan hasil penelitian yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Yanti dan Afriani (2019), yang berjudul Yanti dan Afriani (2019), pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, mendapatkan hasil penelitian yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Ari, dkk. (2019), yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan melalui kompetensi dan motivasi dosen keperawatan di Kota Makassar, mendapatkan hasil penelitian, yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Sholiha, dkk. (2017), yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan guru SMP An-Nur Bululawang Malang, mendapatkan hasil penelitian, yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

2.2.2. Hubungan antara kedisiplinan dengan kepuasan karyawan

Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan. Karyawan merasa kurang memiliki kemampuan, kurang mendapat perhatian dari lingkungannya.

Menurut penelitian dari Nurlina (2018), yang berjudul analisis pengaruh remunerasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, Kemendikbud Depo, mendapatkan hasil penelitian, yaitu kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Sinaga, dkk. (2019), yang berjudul pengaruh kedisiplinan dan komunikasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Timur Deli Wicaksana, mendapatkan hasil penelitian, yaitu kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian dari Kusmana (2019), yang berjudul pengaruh semangat kerja dan kedisiplinan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu, yang mendapatkan hasil penelitian, yaitu kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Wahyudi (2019), yang berjudul pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan karyawan, yang mendapatkan hasil penelitian, yaitu kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Yahya (2019), yang berjudul pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kepuasan guru dan pegawai negeri sipil pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara, mendapatkan hasil penelitian, yaitu penelitian dari kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

2.2.3. Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan karyawan

Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula.

Menurut penelitian dari Hadi dan Hidayah (2019), yang berjudul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah, mendapatkan hasil penelitian, yaitu kompensasi berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Pratama dan Winarno (2019), yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan, studi di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. Mendapatkan hasil penelitian, yaitu kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Bagus, dkk. (2019), yang berjudul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR), mendapatkan hasil penelitian, yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Asnawi (2019), yang berjudul pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan karyawan, mendapatkan hasil penelitian, yaitu kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Menurut penelitian dari Kumajas, dkk. (2019), yang berjudul pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung terhadap kepuasan karyawan kontrak di Hotel Aston Manado, mendapatkan hasil penelitian, yaitu kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Ketrenagan	Variabel				Hasil Penelitian
		X1	X2	X3	Y	
1	Hasibuan (2019), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual Dan Etika Profesi Terhadap Kepuasan Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur.	✓			✓	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan
2	Kuncoro, dkk (2019), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri	✓			✓	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai
3	Yanti dan Afriani (2019), Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.	✓			✓	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.
4	Ari, dkk. (2019), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Melalui Kompetensi Dan Motivasi Dosen Keperawatan Di Kota Makassar	✓			✓	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
5	Sholiha, dkk. (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang.	✓			✓	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
6	Suhartini dan Anisa (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar.	✓			✓	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
7	Hidayah (2019), Pengaruh Religiusitas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin.	✓			✓	Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan
8	Abdilah dan Rahmat (2017), Kecerdasan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Karyawan.	✓			✓	Kecerdasan Emosional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan.

9	Nurlina (2018), Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pppptk Bisnis Dan Pariwisata, Kemendikbud Depok.		✓		✓	Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai.
10	Sinaga, dkk (2019), Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Timur Deli Wicaksana.		✓		✓	Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.
11	Kusmana (2019), Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu.		✓		✓	Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai.
12	Wahyudi (2019), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan.		✓		✓	Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.
13	Yahya (2019), Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Guru Dan Pegawai Negeri Sipil Pada Smk Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara.		✓		✓	Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.
14	Rosalia, dkk. (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Perusahaan, Budaya Organisasi serta Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan (PT HERO Supermarket Tbk, Giant Ekstra Kebonsari Kota Malang).		✓		✓	Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.
15	Novyanti (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.		✓		✓	Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai.
16	Nurhidayah, dkk. (2019), Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai Bakorwil Bojonegoro		✓		✓	Kedisiplinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan pegawai.
17	Hadi dan Hidayah (2019), Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.			✓	✓	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.
18	Pratama dan Winarno (2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Studi Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung.			✓	✓	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu

Keterangan: X1 : Kecerdasan emosional
X2 : Kedisiplinan
X3 : Kompensasi
Y : Kepuasan karyawan

