

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KECERDASAN
EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (BAGIAN PELINTING STUDI KASUS PT.
GUDANG BARU BERKAH KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

SITI NURHIDAYATI

20612011044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2024

Halaman Judul

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KECERDASAN
EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (BAGIAN PELINTING STUDI KASUS PT.
GUDANG BARU BERKAH KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA**



Disusun Oleh:

SITI NURHIDAYATI

20612011044

**UNIVERSITAS ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Bagian Pelinting Studi Kasus PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang)

Disusun oleh : SITI NURHIDAYATI

Nim : 20612011044

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan tim penguji

Malang, 04 Mei 2024

Mengetahui dan menyetujui,

Kaprodi,

Pembimbing,



(Adita Nafisa, S.E., M.M)

NIDN. 0724068802



(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

NIDN. 0721088801

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Siti Nurhidayati
NIM : 20612011044
HARI : Kamis
TANGGAL : 06 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian Pelinting PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan sepenuh hati, saya menyatakan bahwa menurut pengetahuan saya, dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh individu lain untuk memperoleh gelar akademik di lembaga pendidikan tinggi mana pun. Saya juga memastikan bahwa tidak ada karya atau opini yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali yang saya kutip dengan jelas dalam naskah ini dan diakui dalam daftar pustaka serta sumber kutipan.

Apabila ditemukan adanya indikasi penjiplakan dalam naskah Skripsi ini, saya bersedia untuk menerima konsekuensi atas pembatalan Skripsi dan tindak lanjut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 yang menyebutkan bahwa lulusan perguruan tinggi yang karyanya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi dan terbukti sebagai penjiplakan akan kehilangan gelarnya, dan Pasal 70 yang menyatakan bahwa lulusan yang karyanya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi, jika terbukti sebagai penjiplakan, akan dikenakan pidana penjara hingga dua tahun dan/atau denda maksimal Rp 200.000.000,00).

Malang, 04 Mei 2024

Yang menyatakan



Siti Nurhidayati

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kutujukan kepada:

Orang tua terutama Alm. Ayah saya dan khususnya Ibu, kakak, saudara dan juga teman-teman saya yang senantiasa mendukung serta mendoakan dan selalu memberi semangat kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir dengan lancar dan juga bisa menyelesaikan tepat waktu.

"Orang yang menyelesaikan skripsi bukanlah yang paling cerdas, melainkan yang paling tekun. Begitu juga dengan akademisi, bukan orang yang paling kaya yang berhasil, tetapi yang paling siap."

" Menyayangkan takdir tak akan mengubah situasi. Teruslah berusaha dan berbuatlah yang membuat kita memiliki nilai." -

Abdurrahman Wahid



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Nurhidayati Siti. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian pelinting PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi dampak kepuasan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel data dilakukan pada 94 responden dari PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang, dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian pelinting. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dan teknik analisis data yang diterapkan adalah Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, dan aplikasi SPSS dengan menggunakan sampel sebanyak 94 responden menggunakan metode determinasi dimensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Secara bersama-sama, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Abstract

Nurhidayati Siti. 2024. The Effect of Job Satisfaction, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance in the PT Pelinting Department. New Gudang Berkah Malang Regency (Supervisor: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

This research aims to identify and evaluate the impact of job satisfaction (X1), emotional intelligence (X2), and work discipline (X3) on employee performance. The data sampling technique was carried out on 94 respondents from PT. Gudang Baru Berkah, Malang Regency, by distributing questionnaires to rolling stock employees. The type of research used is quantitative research, and the data analysis techniques applied are Multiple Linear Regression Test, Classical Assumption Test, and SPSS application using a sample of 94 respondents using the dimensional determination method. The research results show that: 1) Job satisfaction has a significant influence on employee performance. 2) Emotional intelligence has a significant influence on employee performance. 3) Work discipline has a significant influence on employee performance. 4) Together, job satisfaction, emotional intelligence, and work discipline have a significant influence on employee performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Work Discipline and Employee Performance*

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Dengan penuh syukur dan penghargaan kepada Allah SWT, penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: "DAMPAK KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KETEKUNAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS: PT. GUDANG BARU BERKAH, KABUPATEN MALANG)".

Skripsi ini telah dirangkai sebagai langkah yang diperlukan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Penulis ingin menyampaikan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan dalam perjalanan penulisan ini, termasuk:

1. Cinta pertama dan panutanku, Alm. Bapak Rowi. Doa dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada beliau, beliau memang tidak sempat menyelesaikan bangku perkuliahan dan tidak bisa memberikan semangat secara langsung namun beliau mampu mendidik dan memotivasi penulis agar penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu Surgaku, Ibu Sarimah. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasehat yang diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat.
3. Kedua kakakku, Rohana dan Rokhim. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terimakasih atas semangat, doa dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
4. Dan segenap keluarga besar, atas motivasi, dukungan, semangat dan doa selama ini yang tidak akan bisa terbalaskan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan skripsi ini, yang sulit untuk disebutkan satu per satu.
5. Bapak KH. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si., Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan sokongan sepenuh hati dan dorongan kepada semua mahasiswa, terutama kepada penulis. Hal ini telah mendorong penulis untuk menyelesaikan tugas-tugas sebagai seorang mahasiswa.

6. Bapak Yusuf Azwar Anas, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi dukungan penuh atas terselenggaranya tugas akhir skripsi ini mulai awal hingga akhir.
7. Ibu Adita Nafisa, SE., M.M., Ketua Program Studi Manajemen yang memberikan arahan serta panduan yang sangat berarti dalam menjalani perjalanan akademik ini dan pengajaran selama tugas akhir skripsi ini
8. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M., Dosen Pembimbing yang telah dengan penuh kesabaran memberikan berbagai ilmu dan arahan yang sangat berharga selama proses penulisan ini mulai dari awal penyusunan tugas akhir skripsi, hingga sampai ujian skripsi selesai.
9. Bapak Sinollah, S.Sos., M.AB., dan Ibu Erna Resmiatini, SMB., M.Sc., Dosen penguji, yang dengan penuh dedikasi memberikan arahan, masukan, dan saran yang berharga dalam proses penyusunan tesis ini.
10. Segenap Dosen Program Studi Manajemen yang jumlahnya banyak dan tidak dapat disebutkan satu per satu, namun hal ini tidak mengurangi rasa hormat dan penghargaan saya kepada beliau, yang dengan baik hati telah berbagi seluruh pengetahuan beliau kepada penulis.
11. Seluruh pegawai di PT. GUDANG BARU BERKAH KABUPATEN MALANG khususnya pegawai bagian pelinting yang telah bersedia menerima penulis dan telah banyak memberikan bantuan serta semangatnya ikut berperan dalam menemani penulis selama penelitian dan membantu memperlancar penulisan tugas akhir ini.
12. Teman-teman penulis, khususnya teman seperjuangan angkatan 2020 manajemen yang sudah kebersamai mulai semester awal hingga dengan semester akhir saat ini di Universitas Islam Raden Rahmat Malang dan kepada Semua pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan laporan ini, yang sulit untuk disebutkan satu per satu.
13. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Siti Nurhidayati atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati lika liku kehidupan hingga sekarang. Terima kasih pada hati yang masih tetap tegar dan ikhlas menjalani semuanya. Terima kasih pada raga dan jiwa yang masih tetap kuat dan waras hingga sekarang. Saya bangga pada diri saya sendiri! Kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang

selalu tegar, Mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu, saya mengharapkan setiap masukan dan saran yang konstruktif agar skripsi ini dapat memberikan nilai tambah bagi pembaca dan studi mendatang.

Malang, 11 Januari 2024

Siti Nurhidayati



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS	v
HALAMAN PERUNTUKAN	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Empiris.....	11
2.2 Kajian Teoritis.....	17
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	17
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	23
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	25
2.2.3 Kecerdasan Emosional.....	26
2.2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	28
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	29
2.2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional.....	29
2.2.4 Disiplin Kerja.....	31
2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	31
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	33
2.2.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	34
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	35
2.4 Kerangka Berfikir.....	42
BAB III. METODE PENELITIAN	43

3.1 Rancangan Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian.....	43
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	44
3.3.1 Variabel Penelitian.....	44
3.3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian.....	45
3.4 Sumber Data	50
3.5 Populasi dan Sampel.....	51
3.6 Metode Pengumpulan Data	53
3.6.1 Kuisisioner (Angket).....	53
3.6.2 Dokumentasi.....	53
3.6.3 Observasi	53
3.6.4 Studi Pustaka	54
3.7 Teknik Analisis Data	54
3.7.1 Analisis Deskriptif	55
3.7.2 Uji Validitas dan Reabilitas	56
3.8 Uji Asumsi Klasik	57
3.8.1 Uji Normalitas	57
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	57
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	58
3.9 Uji Hipotesis.....	58
3.9.1 Regresi Linear Berganda.....	60
3.9.2 Uji t (Parsial).....	61
3.9.3 Uji F (Simultan).....	62
3.9.4 Uji Koefisien Determinasi.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1 Hasil Penelitian.....	66
4.1.1 Profil Perusahaan	67
4.1.2 Visi dan Misi	67
4.1.3 Karakteristik Responden.....	68
4.1.3.1 Jenis Kelamin.....	69
4.1.3.2 Usia	69
4.1.3.3 Pendidikan Terakhir	70
4.1.3.4 Masa/Lama kerja.....	71
4.1.4 Distribusi Jawaban Responden	72
4.1.4.1 Data Kuisisioner Kinerja Karyawan.....	72
4.1.4.2 Data KuisisionerKepuasan Kerja	74
4.1.4.3 Data KuisisionerKecerdasan Emosional	75
4.1.4.4 Data KuisisionerDisiplin Kerja.....	77
4.2 Analisis Data.....	78
4.2.1 Uji Analisis Deskriptif	78
4.2.2 Uji Validitas dan Reabilitas	80
4.2.2.1 Uji Validitas	80
4.2.2.2 Uji Reabilitas	83
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	84
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	86
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.2.4 Uji Hipotesis	89
4.2.4.1 Regresi Linear Berganda	89
4.2.4.2 Uji t (Parsial)	91
4.2.4.3 Uji F (Simultan)	92

4.2.4.4 Uji Koefisian Determinasi	93
4.3 Pembahasan	94
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pelinting PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang	94
4.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan bagian Pelinting PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang	95
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pelinting PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang	96
4.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan pada Kinerja Karyawan bagian Pelinting PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang	98
BAB V PENUTUP	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	105



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal.
1	: Model Hipotesis.....	42
2	: Hasil Uji Normalitas dengan <i>P-P Plot</i>	85



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal.
1	: Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	14
2	: Variabel, Indikator dan item Penelitian.....	49
3	: Skala Likert.....	54
4	: Hasil Analisis Jenis Kelamin.....	69
5	: Hasil Analisis Usia.....	70
6	: Hasil Analisis Pendidikan Terakhir	71
7	: Hasil Analisis Lama Kerja.....	72
8	: Hasil Data Kuisisioner Kinerja Karyawan.....	73
9	: Hasil Data Kuisisioner Kepuasan Kerja.....	74
10	: Hasil Data Kuisisioner Kecerdasan Emosional.....	76
11	: Hasil Data Kuisisioner Disiplin Kerja.....	77
12	: Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	79
13	: Hasil Uji Validitas.....	80
14	: Hasil Uji Reabilitas.....	83
15	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
16	: Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88
17	: Hasil Uji Linear Berganda.....	89
18	: Hasil Uji t (Parsial).....	91
19	: Hasil Uji F (Simultan).....	93
20	: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	94

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Hal.
1	: Curicullum Vitae.....	105
2	: Surat Permohonan Penelitian.....	106
3	: Data Kuisisioner.....	107
4	: Data Hasil Penelitian.....	110
5	: Dokumentasi.....	111
6	: Frekuensi Jawaban Responden.....	115
7	: Hasil Uji Validitas.....	123
8	: Hasil Uji Reliabilitas	124



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbicara mengenai tantangan yang sedang dihadapi oleh sebuah organisasi tentang persoalan yang berkaitan dengan tenaga kerja seringkali menjadi salah satu yang paling umum setelah persoalan keuangan. Karena berkaitan dengan karakteristik orang atau kelompok yang bersangkutan. Lebih jauh lagi, uang dan investasi tidak sama dengan manajemen sumber daya manusia. Seperti halnya mesin, efektivitas strategi, kebijakan dan aktivitas organisasi bergantung pada kinerja tenaga kerjanya. Karena memiliki pekerja yang terlatih sangat penting untuk membangun perusahaan yang kuat. Seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2019:182), kinerja ialah tindakan yang dilakukan untuk menyelenggarakan tugas yang diberikan pada saat tertentu. Oleh karena itu, karena motivasi karyawan sangat penting dan upaya berkelanjutan harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan, maka proses peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan bergantung padanya.

Menurut Mangkunegara (2015), Konsep kinerja merujuk pada hasil pekerjaan yang meliputi baik jumlah maupun kinerja karyawan yang selaras dengan tanggung jawab yang dibebankan pada mereka. Setiap instansi atau organisasi berupaya meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai target individu maupun kolektif. Pengukuran kinerja perlu dijalankan untuk memastikan harapan organisasi telah terpenuhi atau belum, apakah terjadi kesalahan pada saat pelaksanaan program yang direncanakan, dan apakah kinerja dapat tercapai sesuai dengan periode yang telah ditetapkan. Hanya kerja terukur dan historis

yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Kapasitas untuk mengukur kinerja diperlukan agar dapat menerima hasil pengukuran kinerja.

Menurut Kasmir (2016), Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk tingkat kedisiplinan di lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, serta faktor-faktor lainnya. Selain itu, ada pula aspek lain yang dapat memengaruhi sejauh mana kecerdasan emosional dapat berfungsi secara optimal. Menurut Edi dan Efendi (dalam Agung dkk, 2016, Rahmawaty dkk. 2021. Laili, 2021), individu yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami dan mengidentifikasi emosinya sendiri, berpikir dan bertindak lebih efektif, serta menjalin hubungan yang lebih baik dengan orang-orang di sekitarnya. Individu yang cerdas secara emosional dapat tetap seimbang dan tanggap di bawah tekanan, Hamidah dkk. (2016).

Menurut Affandi (2016:33), kebahagiaan kerja mengarah pada kinerja yang lebih besar, yang berarti pekerja merasa puas akan lebih produktif ketika bekerja. Oleh karena itu, setiap pegawai dalam organisasi perlu mengejar kepuasan kerja. Kinerja karyawan mungkin terpengaruh oleh hal ini. Demikian pula Wirawan (2013:699) berpendapat bahwa perilaku dan sikap individu dalam bekerja mempunyai dampak baik terhadap individu maupun perusahaan. jika seseorang terdorong untuk bekerja, menghargai apa yang dilakukannya, puas dengan pekerjaannya, dan menghasilkan pekerjaan yang sangat baik. Dia tidak akan terinspirasi untuk bekerja keras dan akan melakukan hal buruk jika dia tidak puas dengan pekerjaannya.

Banyak riset telah dilakukan untuk menggali dampak kepuasan kerja terhadap sebuah kinerja, kepuasan kerja yang sering kali menjadi fokus utamanya. kepuasan kerja setiap orang itu berbeda-beda. bergantung pada sistem nilai yang mereka anut. Ketika individu merasa bahwa hasil evaluasi terhadap aktivitas mereka sesuai dengan harapan, kepuasan terhadap aktivitas tersebut pun

meningkat. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi indikator evaluatif yang mencerminkan perasaan bahagia atau tidak bahagia seseorang dalam konteks pekerjaan (Rivai dan Sagala, 2011). Selain itu, kesetaraan di tempat kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya mencakup persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk gaji, peluang karir, pelatihan, pengawasan, interaksi dengan rekan kerja, dan pencapaian kerja (Gordon, 2012). Menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan hal-hal materi atau ekonomi, tetapi juga dengan pengakuan, kesempatan pengembangan, dan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Faktor lain yang berperan penting dalam perkembangan karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah disiplin baru dalam psikologi. Kecerdasan emosional juga memungkinkan seseorang menunjukkan kejujuran. Orang yang cerdas secara emosional lebih baik dalam berpikir di bawah tekanan, bertindak etis, menerapkan ide, dan memiliki keinginan kuat untuk sukses. Kecerdasan emosional merujuk pada keterampilan yang melibatkan pemahaman, pengelolaan, dan penggunaan emosi secara efektif dalam berbagai situasi kehidupan. Hal ini melibatkan kapasitas untuk mengenali, memahami serta mengatur perasaan, baik pada diri sendiri maupun orang lain, dalam berbagai situasi, konteks serta kemampuan untuk berempati dengan orang lain dan menggunakan emosi sebagai sumber motivasi untuk mencapai tujuan-tujuan positif. Secara lebih luas, kecerdasan emosional membantu individu membangun hubungan yang sehat dan konstruktif, berkomunikasi dengan baik, menyelesaikan konflik, serta menavigasi berbagai tantangan dalam kehidupan pribadi dan profesional. Dengan menggunakan kecerdasan emosional secara efektif, seseorang dapat mencapai keberhasilan yang lebih besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam karier dan hubungan interpersonal.

Menurut sebuah penelitian (Rauf et al., 2019), peningkatan kinerja berkorelasi langsung dengan tingkat kecerdasan emosional. Bukti dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) Berperan penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja. Menurut (Putra et al., 2020), Hal ini menegaskan bahwa kemampuan untuk memahami dan kemampuan untuk mengatur dan mengelola emosi, tidak hanya pada diri sendiri tetapi juga pada orang lain, memiliki dampak yang substansial terhadap efektivitas, kolaborasi, dan atmosfer kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian tersebut memperkuat gagasan bahwa pengembangan kecerdasan emosional dapat menjadi strategi yang efektif dalam mencapai efisiensi yang lebih baik dan kesuksesan profesional secara keseluruhan. Dampak masa kerja dan pekerjaan seorang pekerja tidak dapat dipisahkan. Namun penelitian (Akbar dan Yudiarso, 2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak buruk terhadap kinerja. Aspek terakhir dari kehidupan mental seseorang adalah waktu yang mereka habiskan untuk mengerjakan suatu proyek; hal ini telah banyak diteliti dalam literatur ilmiah (Irawati, 2018).

Di samping faktor-faktor kecerdasan emosional, disiplin kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Sangat penting bahwa pekerja memiliki etos kerja yang kuat untuk dapat melakukannya. Mengingat bahwa karyawan dapat berkinerja lebih baik di tempat kerja jika mereka berperilaku baik, Karena itu, pengelolaan disiplin merupakan aspek yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia, memengaruhi berbagai aspek dari pengelolaan tenaga kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Perusahaan bisnis merasa kesulitan untuk menghasilkan hasil yang positif ketika semangat kerja staf rendah. Sebaliknya disiplin merupakan kualitas seorang pegawai yang patuh terhadap kebijakan dan prosedur suatu perusahaan tertentu (Jepry & Mardika, 2020).

Pekerja akan menggunakan segala upaya untuk menghasilkan hasil terbaik. Dan terus berupaya untuk memperbaiki diri dan kinerja kerja kita. Disiplin merupakan sikap hormat dan kooperatif antar karyawan terhadap kebijakan dan prosedur yang diterapkan dalam perusahaan. Menegakkan disiplin di tempat kerja adalah cara yang bagus untuk membimbing anggota staf agar mengikuti peraturan, pedoman, dan kebijakan perusahaan. (Mangkuprawira, 2007:1).

Menerapkan kedisiplinan kerja sangat penting dalam mengedukasi karyawan agar patuh terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Kedisiplinan kerja mencakup sikap hormat, penghargaan, ketaatan, dan kesediaan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan (Siagian, 1992 dalam Nuraini 2013:106). Oleh karena itu, kedisiplinan kerja perlu ditegakkan di perusahaan untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku. Ini akan menjaga keamanan, keteraturan, dan kelancaran operasional perusahaan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan kerja tercermin dalam kehadiran pegawai selama jam kerja dan kemampuan mereka untuk bekerja tanpa pengawasan langsung. Karyawan yang disiplin akan fokus pada pekerjaan mereka tanpa terganggu oleh hal-hal lain di luar tugas mereka. Mereka juga akan taat pada peraturan perusahaan tanpa rasa terpaksa. Sebaliknya, karyawan dengan kedisiplinan kerja yang buruk dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja karyawan lain yang lebih disiplin.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang, peneliti menemukan suatu permasalahan ketidakpuasan karyawan karena pekerja tidak memenuhi target perusahaan yaitu 200.000 batang rokok per hari untuk setiap unit. sebaliknya, hal ini dilakukan hanya berdasarkan kualifikasi karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi di PT. Gudang Baru, karyawan akan merasa lebih nyaman saat

menjalankan tugas mereka. Kepuasan ini mencerminkan evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk sikap terhadap pekerjaan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan tingkat beban kerja yang mereka tanggung.

Kemampuan kecerdasan emosional yang kuat memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan yang mantap dan tepat bahkan ketika dalam situasi yang penuh tekanan. Selain itu, kecerdasan emosional juga memungkinkan seseorang untuk menunjukkan integritas. Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mempertahankan ketenangan pikiran dalam situasi yang menekan, bertindak sesuai dengan norma-norma etika, tetap teguh pada prinsip-prinsip yang mereka anut, dan memiliki motivasi untuk meraih prestasi. Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk mengelola emosi secara efektif guna mencapai tujuan, membangun hubungan kerja yang produktif, dan mencapai kesuksesan di lingkungan kerja.

Sama halnya, kedisiplinan kerja merupakan suatu proses yang penting dalam menjaga integritas dan efektivitas organisasi dengan memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan. Ini mencerminkan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga standar kinerja yang tinggi. Sebagai bagian dari budaya kerja yang terpelihara dengan baik, kedisiplinan memainkan peran kunci dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan dan memastikan pencapaian hasil yang optimal.

Kedisiplinan kerja juga menjadi indikator keunggulan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka, serta menggambarkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks kepuasan kerja, penting untuk diakui bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih terlibat dan berkinerja tinggi. Di PT. Gudang Baru, di mana kedisiplinan ditekankan sebagai nilai inti, hal ini tercermin dalam kebijakan ketepatan waktu yang ketat dan penegakan konsekuensi bagi

pelanggaran, seperti karyawan yang terlambat dilarang masuk dan diminta untuk kembali pulang. Dengan demikian, kedisiplinan kerja tidak hanya menjadi faktor penting dalam menjaga keteraturan dan efisiensi, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperkuat keterlibatan serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sama halnya mengenai perizinan tidak masuk kerja juga dijaga dengan ketat, untuk pegawai tidak sembarangan atau semaunya untuk tidak masuk kerja, karena untuk karyawan yang tidak masuk kerja harus ada surat izin tertulis jika ada keperluan dan surat keterangan izin dari dokter jika sakit. Dan jika tidak masuk tanpa keterangan 1 hari maka akan diskors 3 hari begitupun seterusnya dan setelah masuk kembali bekerja akan ditambah jumlah rokok yang harus digiling yang biasanya sehari hanya mengerjakan 1000 batang rokok ditambah 500 batang begitupun seterusnya, yang artinya sesuai dengan berapa hari tidak masuk tanpa keterangan.

Berdasarkan latar belakang di atas, sangat diperlukan untuk menganalisis secara lebih rinci mengenai pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Serta apa saja yang terlibat dan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gudang Baru bagian pelinting sehingga peneliti ingin lebih lanjut meneliti tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian Pelinting pada PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari konteks yang telah dipaparkan oleh peneliti, muncul beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini. Yakni :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian pelinting pada PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai bagian pelinting pada PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian pelinting pada PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama pada kinerja pegawai bagian Pelinting PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Mempertimbangkan permasalahan yang telah dirumuskan, ada beberapa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang
4. Mengetahui dan menganalisis secara simultan atau Bersama-sama pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Gudang Baru Berkah Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara konseptual, penelitian ini membuka jendela baru dalam pemahaman manajemen sumber daya manusia dengan menjelajahi keterkaitan antara konteks kinerja pegawai kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja. Dalam kerangka ini, upaya penelitian bertujuan untuk menguji, memperluas, dan memperdalam teori-teori yang telah ada dalam literatur manajemen, memperkaya pandangan kita tentang kompleksitas dinamika manusia di tempat kerja. Lebih jauh lagi dalam ranah manajemen sumber daya manusia, temuan dari penelitian ini akan menyumbang pada pembentukan landasan pengetahuan yang lebih solid.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari perspektif praktis, penelitian ini memiliki potensi untuk panduan bagi praktisi dan pengambil keputusan dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen SDM yang lebih efektif. Dengan pemahaman tentang bagaimana kontribusi kinerja karyawan pada faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja. Perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau diperkuat untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi titik awal bagi upaya-upaya lebih lanjut dalam mengoptimalkan potensi manusia sebagai aset utama dalam konteks bisnis dan organisasi.

1. Bagi perusahaan, harapannya menjadi landasan yang kuat dalam pengambilan keputusan terkait dengan berbagai faktor kinerja karyawan. Informasi yang diperoleh diharapkan mampu memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana dampak mengenai kerja individu maupun

tim secara keseluruhan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat mengevaluasi strategi serta kebijakan untuk memaksimalkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan sesuai dengan visi dan misi instansi.

2. Bagi para peneliti, diharapkan dapat berperan secara signifikan dalam mengembangkan pengetahuan dan pemahaman mengenai hubungan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan juga bahwa penelitian ini akan menyumbangkan tambahan dalam literatur ilmiah mengenai pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor yang memengaruhi kerja individu dilingkungan kerja.
3. Dalam konteks akademik, harapannya dapat memberikan kontribusi berharga untuk pengembangan teori serta praktik manajemen SDM. Temuan dari penelitian ini bisa menjadi acuan penting bagi para akademisi untuk memperkaya diskusi dan analisis dalam studi tentang kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja dalam konteks kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti yang akan datang, harapannya dapat menjadi titik awal yang baik untuk melanjutkan eksplorasi dan pengembangan lebih lanjut dalam bidang yang sama. Temuan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi peneliti masa depan untuk mengeksplorasi aspek-aspek lain yang relevan dan menarik dalam hubungan antara faktor-faktor psikologis dan perilaku dengan kerja pegawai.