

PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *COWORKER SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI *WORK ENGAGEMENT*

Mohammad Tio Pangku Sadewo¹, Ryan Basith Fasih Khan²

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

mtiopangkusadewo@gmail.com¹, ryanbasithfasikhkhan@uin-malang.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui seberapa berpengaruh *work engagement* mampu berkontribusi pada hubungan *emotional intelligence* dan *coworker support* kepada kepuasan kerja. Sektor manufaktur di Kota Malang berkembang pesat dan jumlah karyawannya semakin bertambah. Setiap tahunnya, perusahaan semakin bertanggung jawab untuk menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. Pada penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif. Sampel Studi dalam penelitian ini adalah pekerja di sektor manufaktur Kota Malang sebanyak 100 sampel. Teknik pengumpulan data mempergunakan kuesioner yang disebar pada karyawan bidang manufaktur Kota Malang. Data diproses atau diolah mempergunakan *software smartPLS 4*. Kesimpulan penelitian ini (1) *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja (2) *Coworker Support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (3) *Work Engagement* dapat memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* pada kepuasan kerja (4) *Work Engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *coworker support* pada kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Emotional Intelligence, Coworker Support, Kepuasan Kerja, Work Engagement*

ABSTRACT

This research aims to determine the extent to which work engagement can contribute to the relationship between emotional intelligence and coworker support and job satisfaction. The manufacturing sector in Malang City is developing rapidly and the number of employees is increasing. Every year, companies are increasingly responsible for creating job satisfaction for each of their employees. This research uses quantitative research methods. The study sample in this research was 100 workers in the Malang City manufacturing sector. The data collection technique used a questionnaire distributed to employees in the manufacturing sector in Malang City. The data is processed or processed using smartPLS software 4. From the results of this research it can be concluded that (1) Emotional Intelligence has a significant influence on job satisfaction (2) Coworker Support has a significant influence on job satisfaction (3) Work Engagement can mediate the influence of Emotional Intelligence on job satisfaction (4) Work Engagement cannot mediate the effect of coworker support on job satisfaction.

Keywords: Emotional Intelligence, Coworker Support, Job Satisfaction, Work Engagement

PENDAHULUAN

Dunia kerja kompleksitasnya semakin berkembang. Karyawan memerlukan kemampuan *multitasking* dalam menjalankan pekerjaannya. Keadaan ini memaksa karyawan saling untuk memberikan dorongan mental guna menciptakan kepuasan kerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu komponen penting dalam pembangunan dan keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan sangat bergantung pada karyawannya

terutama untuk kinerjanya. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja berkiblat pada keadaan di mana karyawan mampu memenuhi kebutuhan penting saat bekerja di suatu organisasi (Matthew S. Crow et al., 2012). Sementara itu, Almazrouei et al., (2018) memiliki asumsi bahwa variabel kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya dalam hal positif ataupun negatif. Kepuasan kerja sebagai ekspresi emosional atau pernyataan kenikmatan yang dirasakan terhadap pengalaman kerja (Kurniyanto dalam Wahid et al., 2023). Karyawan mendapatkan perasaan puas dalam menjalankan pekerjaannya jika beberapa faktor dapat memenuhi atau lebih atas harapan yang dirasakan atas pekerjaan ataupun perusahaannya.

Menurut Goleman (2007), *Emotional Intelligence* adalah keahlian emosional yang mencakup kemampuan mengontrol diri, ketahanan dalam menghadapi masalah, motivasi diri, menciptakan suasana hati, empati dan menjalin komunikasi dengan orang lain. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Kecerdasan emosional seseorang mempengaruhi cara mereka berkomunikasi, bereaksi terhadap kesulitan, mengelola tekanan dan juga mempengaruhi kemampuan kepemimpinannya. Kecerdasan emosional adalah salah komponen penting dalam pembangunan karakter dan peningkatan motivasi manusia (Teori Conservation of Resources (COR), dalam Mustikawati et al., 2023). Goleman mempunyai rasa ingin tau lebih terkait *Emotional Intelligence* mempunyai pengaruh terhadap performa dalam pekerjaan.

Menurut Bateman dalam Wijayati et al., (2020) *coworker support* juga diartikan sebuah kesediaan karyawan dalam kontribusi saling membantu didalam mengerjakan pekerjaan (misalnya kerja sama, *support*, saling menghormati, dll). Dukungan rekan kerja adalah dukungan rekan kerja yang berarti rasa nyaman, merasakan perhatian, pengakuan, serta bentuk sikap membantu yang diberikan rekan kerja kepada karyawan. Namun, hal ini juga berlatar belakang dari pada perasaan atau cara pandang lain karyawan bahwa mereka menerima rasa nyaman, rasa perhatian dan dukungan ketika dibutuhkan (Sarafino & Smith, 2014). Pengertian diatas mengindikasikan bahwa pentingnya dukungan rekan kerja dalam penumbuhan kepuasan kerja pada karyawan.

Salah satu faktor terpenting dalam pekerjaan seseorang adalah komitmen dalam bekerja, hal ini dapat menunjukkan jika seseorang mempunyai semangat, fokus pada pekerjaannya dan tekad yang besar dalam bekerja pada perusahaan. Menurut Rizkiana dalam Muhammad et al., (2023). Pekerjaan mempengaruhi karyawan secara keseluruhan, kognitif atau emosional, karena ketika karyawan terlibat, kedua hal tersebut sehingga dapat membentuk hubungan yang bermakna. Bakker dan Schaufeli dalam Atthohiri & Wijayanti, (2021) menyatakan *work engagement* memiliki beberapa ciri-ciri dengan gairah (Vigor), komitmen terhadap pekerjaan (dedication) dan pengakuan selama bekerja

(absorption) ketiga ciri ciri ini jika karyawan dapat masuk dalam kriteria akan bisa dikatakan bahwa karyawan memiliki sebuah kepuasan kerja.

Perusahaan manufaktur adalah jenis perusahaan industri yang memproses barang setengah jadi untuk dijadikan barang yang bertambah nilai (Rustendi & Jimmi, 2008). Pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya. Menurut Badan Pusat Statistik, (2023) menyatakan bahwa industri pada bidang manufaktur menjadi sektor perusahaan yang menyumbang pendapatan terbesar pada kuartal ke 3 tahun 2023 yang menghasilkan total sebesar 1,06 persen dalam satu tahun. Menurut Badan Pusat Statistik, (2022) pada wilayah Jawa Timur industri pada bidang manufaktur juga mengalami peningkatan bisa kita lihat pada sumbangan PDB industri manufaktur, pada publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021-2022 PDB pada bidang manufaktur di Jawa Timur mengalami peningkatan dari 3,37% meningkat menjadi 6,28%.

Ketika kita berbicara pada Kota Malang sendiri bidang manufaktur mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan, pertumbuhan ini bisa di lihat pada tabel dibawah berikut.

Tabel 1. Jumlah Industri Menurut Kecamatan di Kota Malang (Unit), 2021-2022

Kecamatan di Kota Malang	Jumlah Industri Menurut Kecamatan di Kota Malang (Unit)	
	2021	2022
Kedungkandang	1485	1474
Sukun	1099	1342
Klojen	901	909
Blimbing	1650	1903
Lowokwaru	785	1094
Kota Malang	5920	6722

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Malang 2021-2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa hampir pada setiap kecamatan menunjukkan pertumbuhan industri pada tahun 2021-2022, hanya pada kecamatan Kedungkandang yang mengalami penurunan. Namun, dari Kecamatan tersebut 4 dari 5 menunjukkan pertumbuhan industri dengan total Kota Malang mengalami pertumbuhan sebesar 5920 unit ke 6722 unit industri. Pertumbuhan industri tersebut tentunya akan semakin membuka lapangan pekerjaan yang ada di kota Malang.

Tabel 2. Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (3 Sektor) dan Jenis Kelamin di Kota Malang (Jiwa)

Lapangan Usaha 3 Sektor	Laki-Laki		Perempuan		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Pertanian (Primer)	6561	4422	959	1255	7520	5677

Manufaktur (Sekunder)	68771	74864	29518	39096	98289	113960
Jasa-Jasa (Tersier)	173905	170249	138444	138813	312349	309062
Total	249237	249535	168921	179164	418158	428699

Sumber: Data Pusat Statistik Kota Malang 2022-2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa seiring dari peningkatan jumlah perusahaan industri juga meningkat pula tenaga yang bekerja dalam bidang manufaktur di Kota Malang. Data di atas menunjukkan peningkatan dari tahun 2022 menuju 2023 dengan total semula 98.289 ribu jiwa bekerja dalam bidang manufaktur menjadi 113.960 ribu jiwa. Mengalahkan Industri dalam bidang jasa yang sering menjadi objek penelitian. Peningkatan angkatan kerja dalam bidang manufaktur ini pula yang membuat daya tarik dalam penelitian ini. Semakin meningkatnya pertumbuhan industri dalam bidang manufaktur membuat semakin tinggi pula tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan. Kasus ini membuat karyawan harus memiliki *Emotional Intelligence* dan *Work Engagement* yang baik. Kemudian, seiring dengan meningkatnya angkatan kerja membuat semakin meningkatnya interaksi antar pekerja bagaimana mereka saling memberikan dukungan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Divanda & Wibowo, (2023) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh positif *Emotional Intelligence* pada *Job Satisfaction*. Kemudian, diperkuat kembali pada penelitian Slamet et al., (2020) menjelaskan bahwa ada pengaruh positif antara hubungan *emotional intelligence* pada kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian Wahyuni & Frenrika, (2022) menyatakan bahwa *Emotional intelligence* memiliki pengaruh tetapi, tidak positif pada kepuasan kerja pegawai.

Pada penelitian dari Kurniawan & Naeni, (2021) mempunyai hasil *coworker support* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian, dikuatkan kembali oleh penelitian Susanti & Paskarini, (2022) yang memiliki temuan *coworker support* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja. Hal yang sama di jelaskan Khan, (2024) bahwa dukungan rekan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Sedangkan menurut Mansur (2022) tidak ada pengaruh dan tidak signifikan hubungan dari dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian dari Cahyati & Qomariyah (2019) menjelaskan *work engagement* berpengaruh pada kepuasan kerja. Dikuatkan juga oleh penelitian Irwandi & Sanjaya (2022) menyatakan keterikatan karyawan mendapatkan hasil pengaruh hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Namun, pada penelitian Atthohiri & Wijayanti (2021) menyatakan bahwa tidak terjadi hubungan pengaruh signifikan antara hubungan keterikatan kerja pada kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian oleh Ayu (2021) menyatakan hasil *work engagement* dapat memediasi hubungan dari *coworker support* terhadap kepuasan kerja. Kemudian

penelitian dari Alfiana & Gunawan (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh hubungan *Emotional Intelligence* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Gong et al., (2020) menyatakan hasil *Work Engagement* memiliki hasil dengan kontribusi yang penting dalam pengaruh antara *Emotional Intelligence* dengan kepyasan kerja. Keterikatan rekan kerja membuat karyawan merasakan kepuasan kerja (Novita & Hanoky, 2022).

Dari latar belakang diatas , fenomena dan sejumlah penelitian terdahulu yang telah diungkapkan diatas, peneliti memiliki kesimpulan dan akan mengkaji “Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Coworker Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karayawan Bidang Manufaktur Kota Malang”.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif adalah sebuah tata cara yang memahami sebagai pemahaman filsafat positivisme, yang melibatkan atau mempelajari kelompok atau sampel tertentu. Penelitian ini dilakukan di Kota Malang yang dimana karyawan pada bidang manufaktur sebagai sampelnya. Penelitian ini menggunakan 100 sampel yang disebar dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner penelitian ini mempergunakan teknik skala Likert. Skala likert merupakan suatu metode untuk dipergunakan mengukur sikap, cara pandang , dan gagasan individu atau berkelompok mengenai kejadian atau situasi sosial, dan variabelnya berbentuk sebuah indikator yang menggambarkan dari variabel tersebut sehingga dapat diimplikasikan berbentuk pertanyaan (Supriyanto & Maharani, 2013). Analisis data diproses dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan mempergunakan *system* pengolahan data dari *software* SmartPLS 4.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Validitas Konvergen

Dapat dilihat pada tabel dibawah adalah hasil dari proses uji validitas konvergen. Nilai yang dapat dikatakan valid jika melebihi 0,7 atau 0,6 adapun sebagai berikut.

Tabel 3. Nilai Proses Perhitungan Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Item	<i>Coworker Support</i> (X1)	<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	<i>Work Engagement</i> (Z)
CS 1	0,877			
CS 2	0,829			
CS 3	0,861			
CS 4	0,789			
CS 5	0,856			
CS 6	0,841			
EI 1		0,866		
EI 2		0,835		

EI 3		0,856		
EI 4		0,821		
EI 5		0,841		
EI 6		0,840		
EI 7		0,878		
EI 8		0,832		
EI 9		0,859		
EI 10		0,836		
KK 1			0,868	
KK 2			0,784	
KK 3			0,835	
KK 4			0,811	
KK 5			0,856	
KK 6			0,839	
KK 7			0,864	
WE 1				0,898
WE 2				0,830
WE 3				0,849
WE 4				0,789
WE 5				0,853
WE 6				0,850

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS oleh peneliti, 2024.

Hasil tabel diatas menunjukkan *validitas konvergen* yang dilihat dari proses *loading factors* dari setiap variabel laten *emotional intelligence, co worker support*, kepuasan kerja dan keterikatan karyawan yang memperoleh hasil validitas lebih dari 0,7 yang dapat diartikan bahwa nilai *validitas konvergen* dapat dikatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian.

Hasil Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan pada penelitian ini menggunakan hasil nilai dari *Cross Loadings SmartPLS*. Nilai prediktor dapat dikatakan valid jika lebih dari 0,7 adapapun sebagai berikut.

Tabel 4. Nilai Proses Perhitungan Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

Item	Coworker Support	Emotional Intelligence	Kepuasan Kerja	Work Engagement
CS 1	0,877	0,849	0,828	0,856
CS 2	0,829	0,804	0,806	0,788
CS 3	0,861	0,769	0,793	0,774
CS 4	0,789	0,809	0,782	0,797
CS 5	0,856	0,829	0,837	0,823
CS 6	0,841	0,754	0,779	0,766
EI 1	0,843	0,866	0,844	0,840
EI 2	0,798	0,835	0,809	0,830
EI 3	0,817	0,856	0,854	0,848
EI 4	0,776	0,821	0,790	0,779
EI 5	0,801	0,841	0,842	0,820

EI 6	0,805	0,840	0,796	0,797
EI 7	0,832	0,878	0,859	0,850
EI 8	0,797	0,832	0,800	0,792
EI 9	0,808	0,859	0,818	0,833
EI 10	0,793	0,836	0,800	0,819
KK 1	0,836	0,832	0,868	0,793
KK 2	0,758	0,752	0,784	0,790
KK 3	0,810	0,808	0,835	0,812
KK 4	0,783	0,790	0,811	0,772
KK 5	0,821	0,847	0,856	0,828
KK 6	0,795	0,818	0,839	0,821
KK 7	0,793	0,838	0,864	0,823
WE 1	0,836	0,859	0,844	0,898
WE 2	0,769	0,802	0,808	0,830
WE 3	0,805	0,851	0,845	0,849
WE 4	0,797	0,769	0,762	0,789
WE 5	0,823	0,851	0,839	0,853
WE 6	0,795	0,784	0,780	0,850

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS oleh peneliti, 2024.

Tabel diatas jika ditarik kesimpulan berisi bahwa hubungan setiap indikator pada setiap variabel latennya memiliki hubungan yang tinggi dibandingkan hubungan dengan variabel-variabel lain. Nilai pada tabel di atas melebihi dari nilai prediktor yang diharapkan yaitu melebihi 0,7. Hasil ini dapat diambil kesimpulan bahwa item didalam penelitian ini mempunyai hasil validitas diskriminan yang tinggi sehingga dapat digunakan pada uji data selanjutnya.

Hasil Proses Perhitungan Composite Reliability

Hasil perhitungan *Composite Reliability* >0,8 maka di anggap sangat andal, dengan nilai Cronbach Alfa yang dikatakan valid >0,6. Suatu dugaan bisa ditarik kesimpulan reliabel jika hasil Cronbach alpha atau Composite Reliability >0,7 yang digunakan untuk studi konfirmatori lalu diterima juga >0,6 untuk studi eksplanatori (Hardisman, 2020). Adapun sebagai berikut.

Tabel 5. Nilai Proses Perhitungan Construct Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
<i>Coworker Support</i> (X1)	0,918	0,919	0,710	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0,956	0,956	0,717	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,929	0,929	0,701	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (Z)	0,920	0,921	0,715	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS oleh peneliti, 2024.

Tabel diatas memaparkan hasil perhitungan *Cronbach's alpha* atas seluruh jumlah variabel > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan maka pantas digunakan sebagai dalam

penelitian sebab mempunyai ketepatan dan konsistensi yang tinggi. Dilihat juga dalam hasil *composite reliability* yang berasal dari seluruh variabel >0,8 nilai ini memiliki *reliability* yang baik. Dapat diambil kesimpulan keseluruhann variabel didalam penelitian memperoleh hasil reliabilitas yang tinggi.

Hasil Proses Perhitungan R-Square

Nilai Perhitungan *R-square* > 0,75 menghasilkan model yang sangat kuat, > 0,50-0,75 menunjukkan model sedang, dan > 0,25-0,50 menggambarkan model yang tidak kuat (Hardisman, 2020).

Tabel 6. Nilai Proses Perhitungan R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Y	0,955	Kuat

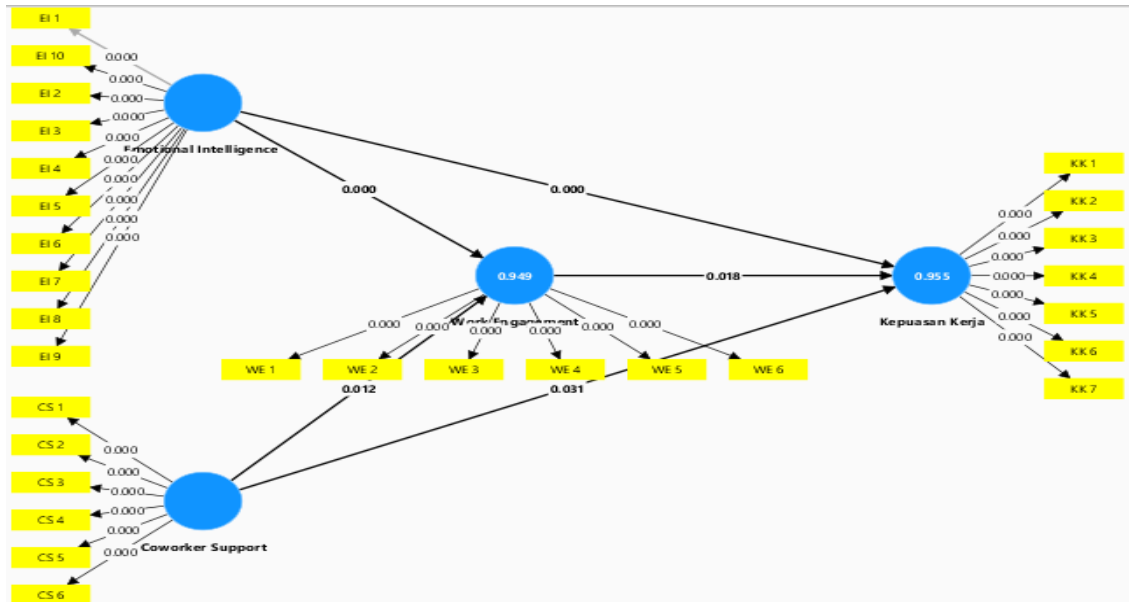
Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS oleh peneliti, 2024.

Hasil proses perhitungan diatas memperlihatkan hasil *R-Square* dengan nilai 0,955 atau dapat digambarkan dalam bentuk presentasi 95,5% sehingga dapat dikategorikan pada kategori kuat. Nilai ini menggambarkan bahwa 95,5% variabel kepuasan kerja terpengaruhi oleh emotional intelligence dan co worker support, sedangkan 0,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Proses Perhitungan Patch Coefficient

Nilai t-tabel yang dihasilkan adalah 1,984 (lihat t-tabel), atau p-value < 0,05. Pengaruh yang hasilnya tidak jauh dari -1 menunjukkan hubungan tersebut bersifat negatif. Jika hasil signifikansi pada nilai t statistik lebih besar dari pada 1,984 maka kerangka penelitian dapat dikatakan pantas atau hipotesis dapat diterima.

Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian



Pengaruh antar variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
X1 -> Y	0,498	0,504	0,124	4,012	0,000	Diterima
X2 -> Y	0,260	0,249	0,121	2,160	0,031	Diterima
X1 -> Z -> Y	0,161	0,165	0,079	2,041	0,041	Diterima
X2 -> Z -> Y	0,067	0,067	0,037	1,821	0,069	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS oleh peneliti, 2024.

Tabel di atas memperlihatkan bahwa untuk hipotesis 1-3 mempunyai hasil t statistik lebih besar dari pada 1,984 dan hasil p-value kurang dari 0,5. Dari temuan berikut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Berbeda jika kita lihat pada hipotesis ke 4 hasil t statistik lebih kecil dari pada 1,984 dan nilai p values lebih besar dari 0,5 sehingga hipotesis ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja terlihat dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kepuasan kerja. Nilai tersebut dapat dikaji ulang dengan memperhatikan nilai t statistik sebesar $4,012 > 1,984$. Jika disimpulkan *emotional intelligence* memiliki hubungan yang signifikan pada kepuasan kerja, maka H1 dapat diterima. Hasil penelitian di atas sesuai dengan pernyataan yang dituangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Divanda & Wibowo (2023) bahwa terdapat pengaruh positif antara *emotional intelligence* pada *job satisfaction*. Kemudian, diperkuat kembali pada penelitian Slamet et al., (2020) menjelaskan ada hubungan pengaruh positif diantara hubungan *emotional intelligence* pada kepuasan kerja. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa jika karyawan memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi mereka akan lebih bisa mengontrol emosi dan lebih mudah berkerja sama dengan karyawan lain sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika karyawan kurang dalam *emotional intelligence* karyawan akan cepat jenuh, kurang motivasi dan cenderung akan mengerjakan pekerjaannya secara tidak maksimal. Ketika karyawan pada suatu perusahaan mempunyai tanggung jawab moral yang baik akan dapat mamcu kinerjanya semakin baik dan sesuai hasil yang diharapkan. (Randing et al., 2023)

Pengaruh *Coworker Support* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh *coworker support* terhadap kepuasan kerja terlihat dalam hasil p value $0,031 < 0,05$ nilai ini menunjukkan *coworker support* memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Hasil ini dapat kita perhatikan juga dari hasil nilai t statistik dengan nominal sebesar $2,160 > 1,984$. Hasil ini menunjukkan *coworker support* berpengaruh secara signifikan pada hubungan dengan kepuasan kerja maka H2 diterima. Temuan tersebut sama dengan temuan yang dipublikasikan Susanti & Paskarini (2022) menyimpulkan ada pengaruh secara signifikan pada hubungan pengaruh dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Hal yang sama di jelaskan Khan (2024) bahwa dukungan reka kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Apabila karyawan memperoleh dukungan atas pencapaian lebih dari yang ditetapkan oleh atasan, teman kerja, dan iklim terdekat seperti perusahaan maupun

keluarga, pernyataan berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya dukungan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap kepuasan Kerja Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi.

Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kepuasan kerja melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi terlihat dalam hasil p value $0,041 < 0,05$. Hasil ini perlu kita lihat juga dari hasil t statistik dengan nominal $2,041 > 1,984$. Nilai ini menunjukkan bahwa *work engagement* dapat memedias hubungan antara *emotional intelligence* pada kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Pernyataan berikut sesuai dengan temuan yang dipublikasi oleh Alfiana & Gunawan (2022) yang mengasilkan *Emotional Intlligence* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement*. Gong et al. (2020) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat memposisikan diri dalam kontribusi cukup penting dalam pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap *Job Satisfaction*. Maka dari itu peningkatan *emotional* karyawan yang baik perlu ditingkatkan oleh perusahaan dengan pelatihan, pemberian motivasi dan saling mendukung antar lini perusahaan.

Pengaruh *Coworker Support* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi.

Pengaruh *coworker support* terhadap kepuasan kerja melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi terlihat dalam hasil p value $0,069 > 0,05$. Hasil ini dapat kita perhatikan juga dari hasil t statistik sebesar $1,821 < 1,984$. Nilai ini menunjukkan bahwa *work engagement* tidak memedias hubungan antara *coworker support* pada kepuasan kerja. Dari temuan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H4 ditolak. Temuan penelitian diatas tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2021) ditemukan bahwa *coworker support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *work engagement* dapat memediasi pengaruh *coworker support* pada kepuasan kerja. Namun, pernyataan diatas berhubungan dengan penelitian dari Cahyono et al. (2023) yang menghasilkan dimana *employe engagement* tidak bisa mempengaruhi hubungan antara *perceived supervisor support* pada *turnover intention*. Penelitian diatas berisi beberapa item yang memiliki tanggapan lemah, yaitu item yang menyatakan bahwa karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi karena tidak betah, mencari cadangan atau pilihan perkerjaan lain, dan berhenti atau mengundurkan diri. Item diatas mengandung arti sama dengan variabel kepuasan kerja. Didukung kembali dengan hubungan penelitian Al Faizah (2022) yang penelitiannya menghasilkan tidak ada pengaruh antara pengaruh *coworker support terhadap work engagement*. Kemudian dapat dilanjutkan dengan penelitian Atthohiri & Wijayanti (2021) mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh variabel keterikatan kerja pada kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa 2 jalur penelitian tersebut ikut memperkuat hasil dari pernyataan penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan, melalui proses pengumpulan data di lapangan dan pengolahan melalui *software SmartPLS*, peneliti telah mendapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) *Emotional intelligence* (X1) memiliki hubungan positif pada kepuasan kerja (Y). Temuan ini menjelaskan jika karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang bagus akan selaras dalam peningkatan tingkat kepuasan kerja pada karyawan bidang manufaktur Kota Malang; (2) *Coworker support* (X2) memiliki hasil hubungan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa nasihat, saran dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, dari beberapa temuan tersebut dapat dipergunakan untuk meningkatkan kerja sama antar karyawan dan dapat menghasilkan sebuah kepuasan kerja; (3) *Work engagement* (Z) secara signifikan dan positif dapat memediasi hubungan antara *emotional intelligence* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Maka dari itu peningkatan *emotional* karyawan yang baik akan selaras dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada bidang manufaktur Kota Malang; (4) *Work engagement* (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara *coworker support* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Maka dari itu perlu ditingkatkannya seorang pegawai merasakan adanya keterikatan antar karyawan dan dengan pekerjaannya, agar semakin terciptanya kepuasan kerja dari pegawai tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Al Faizah, D. M. A. F. (2022). *Pengaruh Coworker Support Dan Supervisor Support Terhadap Work Engagement Melalui Meaningful Work*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Alfiana, N. S., & Gunawan, A. W. (2022). *Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Satisfaction yang dimediasi Oleh Work Engagement pada Dokter Gigi di RSGMP FKG Usakti.J-MAS,7(2),960–964*.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.585>
- Almazrouei, H. S., Zacca, R., Evans, J. M., & Dayan, M. (2018). *Great expectations: The moderating role of pre-departure opinion on the relationship between organizational justice and expatriates' commitment and job satisfaction*. *Journal of Global Mobility*, 6, 178–193.<https://doi.org/>. <https://doi.org/10.1108/JGM-07-2017-0031>
- Atthohiri, N. A., & Wijayanti, D. T. (2021). *Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening*. 9(2017), 1092–1100.
- Ayu, K. S. (2021). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Persepsian Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Pemediasi Studi Pada Rs XYZ. (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada)*.
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). *Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit*. *Jurnal Psikologi*, 12, 11–21.
- Cahyono, H., Suci, R. P., & Mas, N. (2023). *Analisa Pengaruh Perceived Supervisor Support Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial*

- Humaniora*, 2, 1341–1360.
- Divanda, M. H., & Wibowo, P. (2023). *Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Job Satisfaction Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Salemba. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(4), 131–140.
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). *Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. Frontiers in psychology*, 11, 232.
- Hardisman. (2020). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) (Langkah Praktis SmartPLSTM 3.3 dengan Penerapan Pada Penelitian Kesehatan)*. CV. Bintang Surya Madani.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)*. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1–7.
- Khan, B. F. (2024). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction : Peran Variabel Mediasi Coworker Support*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(1), 1–14.
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel*. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5, 119–128.
- Mansur, S. M. (2022). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Dukungan Atasan, dan Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Bupati Halmahera Tengah. (Doctoral Dissertation, STIE YKPN)*.
- Matthew S. Crow, Chang, B. Le, & Jae, J. J. (2012). *Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers*. *Policing-an International Journal of Police Strategies & Management*, 35, 402–423. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Muhammad, A. F., Fachrin, S. A., & Muchlis, N. (2023). *Hubungan Work Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022*. *Journal of Muslim Community Health*, 4, 217–225.
- Mustikawati, R., Sindrawati, & Abdullah, M. S. (2023). *Kecerdasan Emosional Para Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Di P2Kbp3a*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 1442–1452.
- Novita, W., & Hanoky, A. (2022). *Peran Mediasi Work Engagement terhadap Job Satisfaction*. *Management and Sustainable Development Journal*, 4, 69–82.
- Randing, A., Hadi, S., & Yulianto, E. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1453–1469. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i4.807>

- Rustendi, T., & Jimmi, F. (2008). *Pengaruh Hutang dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 3, 411–422.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Slamet, T. R., Akbar, M., & Muhtadi. (2020). *Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendamping Khusus (Gpk) Pada SMP Inklusi Di Jawa Barat*. In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 1, 338–343.
- Statistik, B. P. (2022). *Sumbangan PDB Pada Bidang Manufaktur Jawa Timur Tahun 2021-2022*.
- Statistik, B. P. (2023). *Pertumbuhan Industri Manufaktur Pada Kuartal III 2023*.
- Sugiyono. (2015). *Metodo Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabetha.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner dan Analisis Data*. UIN Maliki Press.
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security*. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5, 1122–1128.
- Wahid, A. R., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Café Yogyakarta*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1470–1482. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i4.855>
- Wahyuni, D., & Frendika, R. (2022). *Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 11–16.
- Wijayati, D. T., Fazlurrahman, H., Hadi, H. K., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). *Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support As Mediating Variable*. *3rd International Research Conference on Economics and Business, KnE Social Sciences*, 240–250.