

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BONUS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. GLOBAL JET EXPRESS JNT KENTEN PALEMBANG

Chintya Nurhaliza*¹⁾, Yunidar Erlina²⁾, Muhammad Said³⁾, Noviarni ⁴⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan

Email : ¹⁾ Chintyanurhaliza2906@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History</p> <p>Submission : 23/09/2025 Review : 17/12/2025 Revised : 23/12/2025 Accepted : 24/12/2025 Published : 02/01/2026</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of emotional intelligence, work bonuses, and the work environment on job satisfaction at PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang. The sample in this study was 37 employees from all employees of PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24.</i></p>
<p>Keywords Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja</p>	<p><i>The results of the study indicate that Emotional Intelligence, Work Bonuses, and Work Environment have a simultaneous influence on Job Satisfaction at PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning H_0 is rejected or H_a is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 2.666 + 0.194 X_1 + 0.720 X_2 + 0.357 X_3$. Emotional Intelligence has a partial influence on Job Satisfaction at PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang with a significance of $0.034 < \alpha (0.05)$. Work Bonuses have a partial influence on Job Satisfaction at PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. Work Environment has a partial influence on Job Satisfaction at PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang with a significance of $0.006 < \alpha (0.05)$</i></p> <p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang karyawan dari seluruh karyawan PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer <i>Statistical Product and Service Solution</i> (SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya</p>

	Ho ditolak atau Ha diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 2.666 + 0.194 X_1 + 0.720 X_2 + 0.357X_3$. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,034 < \alpha (0,05)$. Bonus Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < (0,05)$. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$.
--	---

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan secara maksimal. Jika perusahaan tidak melakukan perencanaan dengan benar, maka perusahaan akan sulit untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitornya. Maka dari itu perencanaan SDM menjadi elemen perusahaan yang sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mengurangi pergantian karyawan. Melakukan perencanaan SDM dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan secara maksimal. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau karyawan. Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja”.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2020:22) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang didapatkan kecerdasan emosional karyawan yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang masih bekerja tidak kompak, kemudian masalah lain yang timbul karena adanya perbedaan pendapat sehingga menimbulkan adu argument antara karyawan dimana hal tersebut menimbulkan konflik yang menyebabkan terhambatnya pemecahan masalah yang terjadi oleh karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan mengingat kecerdasan emosional karyawan memegang peranan yang sangat besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Kasmir (2019:241) bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Sementara itu,

menurut Mubarak (2017:103) Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang didapatkan banyak karyawan yang mengeluhkan pembagian bonus yang tidak adil dan merata sehingga membuat karyawan merasa kecewa dengan peraturan yang diberikan perusahaan, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat memberikan bonus dengan adil dan merata agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi demi kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Darmawan (2019:41) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang didapatkan lingkungan kerja kurang baik ditemukan sejumlah permasalahan terkait fasilitas kerja yang berdampak pada kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu permasalahan utama yang dikeluhkan adalah kondisi ruang kerja yang kurang memadai, khususnya di bagian gudang dan area sortir paket, karyawan menyampaikan bahwa ventilasi udara di ruangan tersebut kurang baik, menyebabkan suhu ruangan menjadi panas dan pengap terutama saat siang hari. Hal ini berpengaruh langsung terhadap stamina dan fokus kerja karyawan sehingga membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

PT. Global Jet Exspress (J&T) Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman dokumen pribadi maupun perusahaan yang telah berdiri sejak September 2015 dan merupakan perusahaan pengiriman paket kilat (Express Delivery) pertama di indonesia yang menerapkan kecanggihan teknologi di segala sektor bisnis. J&T Express merupakan perusahaan pengiriman paket kilat yang menerapkan perkembangan teknologi sebagai sistem dasar, seiring dengan perkembangan bisnis perdagangan online yang melaju pesat, maka pelaku bisnis membutuhkan jasa pengiriman barang atau kurir untuk dapat menyalurkan barang dagangan hingga ke tangan konsumen dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang, pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2023) dengan judul Pengaruh Bonus, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan (Analisis Metode Partial Least Square (Pls) - Sructural Equation

Modeling (Sem) menyatakan bahwa Variabel Bonus (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kecerdasan Emosional (X4) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express JNT Kenten Palembang”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang?, 2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang?, 3. Bagaimana pengaruh Bonus Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang?, 3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang?

METODE PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari banyak responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen– dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara terstruktur yaitu pengamatan dilakukan secara sistematis karena peneliti telah mengetahui aspek-aspek apa saja yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

3. Kuesioner

Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya

hanya terletak pada cara atau media yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari subjek atau responden penelitian.

4. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bagian Shoes Pada PT.Global Jet Express Jnt berjumlah 37 Orang.

Sampel

Didalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh, teknik sampling ini menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel, karena jumlah sampel terbatas yaitu sebanyak 37 orang karyawan dari seluruh karyawan PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 37 responden yang telah mengisi data diri pada kuisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 1. Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jumlah	
No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	32	86%
2	Perempuan	5	14%
	Jumlah	37	100%

Tabel 2 Krakteristik Responden Berdasarkan Umu

		Jumlah	
No	Umur	Responden	Persentase
1	20-30 Tahun	29	78%
2	31-40 Tahun	8	22%
	Jumlah	37	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Jumlah	
No	Umur	Responden	Persentase
1	SMA	29	78%
2	S1	8	22%
	Jumlah	37	100%

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.757**	0.316	Valid
X1.2	0.830**	0.316	Valid
X1.3	0.694**	0.316	Valid
X1.4	0.682**	0.316	Valid
X1.5	0.866**	0.316	Valid
X1.6	0.716**	0.316	Valid
X1.7	0.851**	0.316	Valid
X1.8	0.761**	0.316	Valid
X1.9	0.819**	0.316	Valid
X1.10	0.702**	0.316	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Bonus Kerja (X2)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.811 ^{**}	0.316	Valid
X1.2	0.771 ^{**}	0.316	Valid
X1.3	0.861 ^{**}	0.316	Valid
X1.4	0.660 ^{**}	0.316	Valid
X1.5	0.686 ^{**}	0.316	Valid
X1.6	0.757 ^{**}	0.316	Valid
X1.7	0.763 ^{**}	0.316	Valid
X1.8	0.902 ^{**}	0.316	Valid
X1.9	0.644 ^{**}	0.316	Valid
X1.10	0.771 ^{**}	0.316	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.868 ^{**}	0.316	Valid
X1.2	0.916 ^{**}	0.316	Valid
X1.3	0.852 ^{**}	0.316	Valid
X1.4	0.899 ^{**}	0.316	Valid
X1.5	0.802 ^{**}	0.316	Valid
X1.6	0.850 ^{**}	0.316	Valid
X1.7	0.882 ^{**}	0.316	Valid
X1.8	0.843 ^{**}	0.316	Valid
X1.9	0.887 ^{**}	0.316	Valid
X1.10	0.770 ^{**}	0.316	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.846 ^{**}	0.316	Valid
X1.2	0.866 ^{**}	0.316	Valid
X1.3	0.839 ^{**}	0.316	Valid
X1.4	0.768 ^{**}	0.316	Valid
X1.5	0.793 ^{**}	0.316	Valid
X1.6	0.782 ^{**}	0.316	Valid
X1.7	0.671 ^{**}	0.316	Valid
X1.8	0.840 ^{**}	0.316	Valid
X1.9	0.860 ^{**}	0.316	Valid
X1.10	0.722 ^{**}	0.316	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 37 maka didapat rtabel sebesar 0.316, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0.316 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,919	0,60	Reliabel
Bonus Kerja	0,926	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,960	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,937	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel uji realibilitas semua variabel memiliki nilai cronbach's > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 9 Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

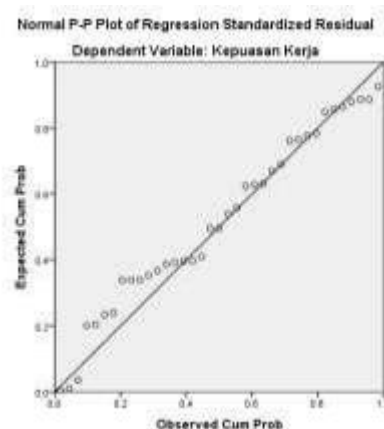
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	37	26	47	34.19	5.690
Bonus Kerja	37	31	49	38.95	4.836
Lingkungan Kerja	37	27	50	40.19	6.720
Kepuasan Kerja	37	29	50	38.43	6.314
Valid N (listwise)	37				

Berdasarkan tabel diatas dideskripsikan variabel sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) memiliki nilai *mean* 34.19 dengan standar deviasi sebesar 5.690
2. Variabel Bonus Kerja (X_2) memiliki nilai *mean* 38.95 dengan standar deviasi sebesar 4.836
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *mean* 40.19 dengan standar deviasi 6.720
4. Variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *mean* 38.43 dengan standar deviasi 6.314.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Uji Multikolinieritas

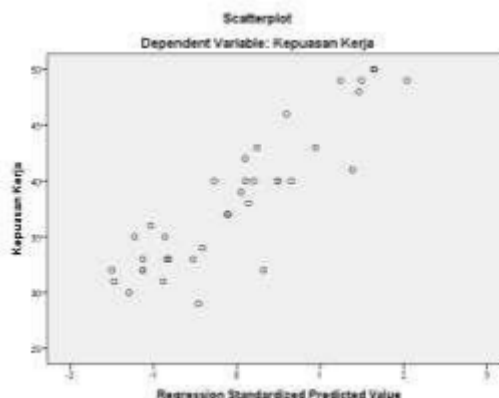
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan	.957	1.045
Emosional		
Bonus Kerja	.354	2.825
Lingkungan Kerja	.355	2.816

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variabel bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.666	4.743		.562	.578
Kecerdasan Emosional	.194	.087	.175	2.217	.034
Bonus Kerja	.720	.169	.552	4.259	.000
Lingkungan Kerja	.357	.122	.380	2.937	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

$Y = 2.666 + 0.194 X_1 + 0.720 X_2 + 0.357X_3$ Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2.666: artinya jika variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Bonus Kerja (X_2) dan Kepercayaan (X_3) nilainya adalah 0, maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya 2.666.
2. Koefisien regresi Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0.194, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.194 satuan.
3. Koefisien regresi Variabel Bonus Kerja (X_2) sebesar 0.720, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Bonus Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.720 satuan.
4. Koefisien regresi Variabel Kepercayaan (X_3) sebesar 0.357, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap Kepercayaan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.357 satuan

Koefisien Korelasi**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R		Std. Error of the Estimate	
			Square			
1	.897 ^a	.804		.786		2.920
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Kecerdasan Emosional (X1), Bonus Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), nilai R sebesar 0,897 atau 89,7%, artinya hubungan Fasilitas Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berada dikisaran 0,80 - 1,00 artinya sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R		Std. Error of the Estimate	
			Square			
1	.897 ^a	.804		.786		2.920

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai untuk *Adjusted R Square* sebesar 0,786 atau 78,6% Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	1153.788	3	384.596	45.119	.000 ^b
	Residual	281.293	33	8.524		
	Total	1435.081	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Tabel 15 Hasil Uji t

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.666	4.743		.562	.578
	Kecerdasan	.194	.087	.175	2.217	.034
	Emosional Bonus Kerja	.720	.169	.552	4.259	.000
	Lingkungan Kerja	.357	.122	.380	2.937	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Berdasarkan nilai sig dari tabel 15 terlihat bahwa nilai signifikan variable Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,034 < \alpha (0,05)$.
2. Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Bonus Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.
3. Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang

Berdasarkan pada Uji Simultan (Uji F) dapat diketahui variabel Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,678 atau 67,8% Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express JNT Kenten Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,034 < \alpha (0,05)$. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Radwa Nabila (2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Toserba Padjajaran Ciamis), menyimpulkan Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Bonus Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express JNT Kenten Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Bonus Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukman Hakim (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendelegasian Wewenang Dan Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Batam, menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan bonus terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Kartikawati (2024) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Kota Malang, menyimpulkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Kecerdasan Emosional, Bonus Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,034 < \alpha (0,05)$.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Bonus Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang. dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.
4. Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Jet Express Jnt Kenten Palembang dengan signifikan sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I., Astaginy, N., & Hendrik, H. 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Kolakaasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 10063-10075.
- Casson, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Darmadi, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. 2024. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Kota Makassar*. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 2(2).
- Kartikawati, E., Muryati, M., & Alfiana, A. 2024. *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Kota Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Kawengian, N. N., Taroreh, R., & Pandowo, M. 2024. *Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 12-21.
- Lawren, C., & Ekawati, S. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.

- Lusiawati. 2013. *Kecerdasan Emosi dan Penyesuaian Diri Pada Remaja Awal yang Tinggal di Panti Asuhan Uswatun Hasanah Samarinda*. eJournal Psikologi, 171
- Nabila, R., Herlina, E., & Toto, T. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Toserba Padjajaran Ciamis)*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 4(1), 119-127.
- Purba, A., Firdiyansyah, I., & Tiyasiningsih, E. 2024. *Pengaruh Bonus Kerja, Pengembangan Karir Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang* (Doctoral Dissertation, Universitas Maritim Raja Ali Haji).
- Robbins. 2019, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, BPFE: Jogjakarta.
- Saputra, A. A. 2022. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Technomedia Journal, 7(1), 68-77.
- Sedarmayanti 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- CV Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. 2021. *Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 11(2), 53-60.
- Wibowo, 2013. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service