

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM MANADO*THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. TELKOM MANADO*

Oleh:

Nikita Natalia Kawengian¹**Rita Norce Taroreh²****Merinda H. Ch. Pandowo³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

1nikitakawengian062@student.unsrat.ac.id2ritataroreh@unsrat.ac.id3merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik random sampling dengan sampel yaitu sebanyak 76 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado, dan secara parsial penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.

Kata Kunci: kepuasan kerja, penempatan kerja, kecerdasan emosional, efikasi diri.

Abstract: This research aims to determine the influence of job placement, emotional intelligence, and self-efficacy on employees' job satisfaction at PT. Telkom Manado. The method used in this research is a quantitative associative approach with a random sampling technique involving 76 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis. The research results indicate that job placement and emotional intelligence simultaneously influence employees' job satisfaction at PT. Telkom Manado, and partially job placement, emotional intelligence, and self-efficacy, has a significant and positive effect on the job satisfaction of employees at PT. Telkom Manado.

Keywords: job satisfaction, job placement, emotional intelligence, self-efficacy.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan dan sebagai aset berharga yang harus dijaga dengan baik oleh perusahaan. Tujuan perusahaan adalah mencapai kinerja yang optimal, mencapai tingkat kinerja ini terkait langsung dengan kepuasan kerja para karyawannya. Peningkatan sumber daya manusia untuk pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama untuk mampu bersaing dan mandiri di era globalisasi (Sartika, *et al.* 2022).

PT. Telkom Manado adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan. PT. Telkom Manado beroperasi dalam industri telekomunikasi yang sangat dinamis. Dalam hal ini demi terwujudnya tugas dan peran perusahaan di bidang jasa maka perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas tenaga kerja caranya melalui kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan senang dalam bekerja, serta memungkinkan karyawan bekerja dengan gembira tanpa merasa

terbebani dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan, serta mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Berdasarkan penelitian Angga *et al.* (2023) menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan kerja merupakan tahapan dimana pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitasnya. Penempatan kerja yang tidak tepat akan menyebabkan karyawan menunjukkan produktivitas yang rendah, merasa jenuh dan bosan sehingga sulit mencapai kinerja yang diharapkan (Sartika *et al.* 2022). Sumber tenaga kerja yang sukses bergantung pada kemampuan menempatkan karyawan. Penempatan karyawan PT. Telkom yang tidak tepat dapat menimbulkan situasi yang merugikan bagi karyawan dan perusahaan.

Selain penempatan kerja, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional. Darusman *et al.* (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali emosi diri sendiri, memahami emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain. Kurangnya kecerdasan emosional PT. Telkom Manado karyawan dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan.

Efikasi diri juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Setiawan (2023) efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya, khususnya pada kemampuannya mengatasi tantangan dan menyelesaikan tugas. Dengan efikasi diri, karyawan PT. Telkom Manado dapat mengembangkan rasa percaya diri dan semangat untuk menghadapi berbagai situasi kerja, yang juga dapat bermanfaat bagi perusahaan. Semakin rendah efikasi diri Karyawan PT. Telkom Manado, tekanan yang dirasakan menjadi lebih besar.

Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado dapat menjadi sebuah ukuran mendapatkan kenyamanan karyawan. Ketika penempatan kerja tidak dilaksanakan pada posisi yang tepat, kurangnya kecerdasan emosional karyawan, dan kurangnya efikasi diri pada karyawan, akan berdampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menimbulkan kemalasan dalam bekerja, ketidaknyamanan di tempat kerja, semangat kerja yang rendah, peningkatan ketidakhadiran dan kinerja yang buruk yang juga berdampak pada perusahaan. Oleh karena itu PT. Telkom Manado perlu memperhatikan penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Manado**”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Apakah penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Apriyani dan Iriyanto (2020) menjelaskan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang berperan sangat penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

Kepuasan Kerja

Hery (2023:8) menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan seorang karyawan yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, bukan perilaku. Irmayani (2022: 80) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan dan ekspresi kemampuan atau ketidakmampuan karyawan dalam mencapai harapan, proses, dan kinerja.

Penempatan Kerja

Syarweny *et al.* (2024:16) menjelaskan bahwa penempatan karyawan didasarkan pada dua hal yaitu karyawan baru dan penempatan pegawai lama pada tempat baru. Khauruman *et al.* (2021) menyatakan penempatan kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi.

Kecerdasan Emosional

Hery (2022:46) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan menilai emosi diri sendiri dan orang lain, memahami maknanya, dan mengendalikan emosi. Nurjaya (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain dalam menggunakan perasaannya untuk memahami orang lain dari diri sendiri maupun menghadapi lingkungannya.

Efikasi Diri

Hery (2023:67) menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa mereka mampu menangani tugas yang diberikan kepadanya. Sabil (2023) menyatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah bagian dari konsep kompetensi diri dan merupakan sikap manusia terhadap kemampuan kerja yang dimilikinya. Keyakinan diri atas efikasi diri seseorang juga menentukan tingkat motivasinya, yang dicerminkan dari seberapa keras upaya mereka dalam melaksanakan dan seberapa lama kegigihannya.

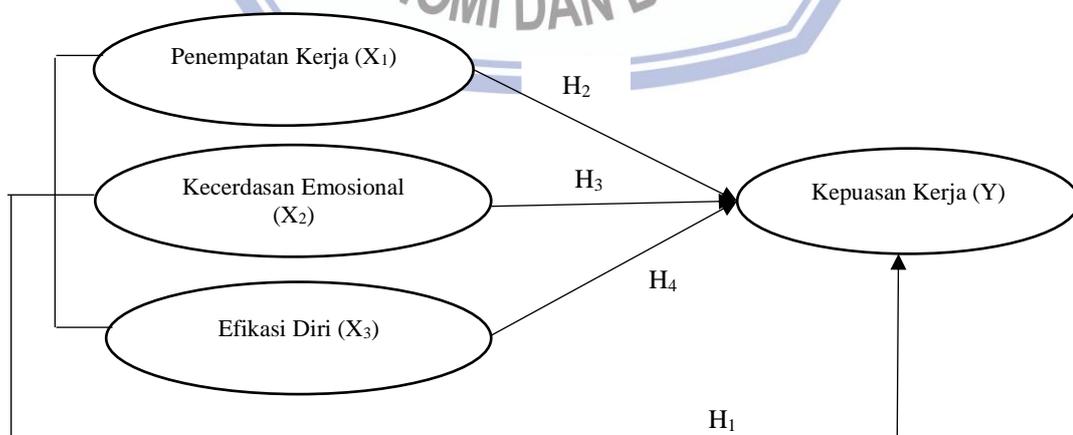
Penelitian Terdahulu

Kayely *et al.* (2023) dalam penelitian yang berjudul pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur, bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sukirno *et al.* (2021) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Mamuju.

Sasti *et al.* (2023) dalam penelitian yang berjudul pengaruh efikasi diri dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Karya Mandiri Propertindo Utama, bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan penyesuaian diri pada saat yang sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2024

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁: Penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri secara simultan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.
- H₂: Penempatan kerja berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.
- H₃: Kecerdasan Emosional berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.
- H₄: Efikasi diri berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, dengan tujuan melihat keterkaitan pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2022). Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat dikembangkan suatu teori yang bermanfaat untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan suatu gejala. Hubungan yang dimaksud ini adalah pengaruh penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan objek penelitian PT. Telkom Manado.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan suatu daerah generalisasi, yang di dalamnya terdapat objek atau subjek yang mempunyai kriteria dan ciri-ciri yang telah di tetapkan oleh peneliti sehingga dapat di pelajari dan ditarik kesimpulan yang sesuai (Sugiyono 2022). Populasi dalam penelitian ini 316 orang.

Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan ukuran sampel merupakan upaya untuk menentukan besarnya sampel yang di pilih untuk melakukan penelitian (Sugiyono 2022). Sampel dalam penelitian ini 76 orang, diambil menggunakan rumus slovin dengan metode pengambilan sampel *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner kepada karyawan yang terlibat dalam penelitian ini dalam hal ini 76 karyawan. dan melalui studi pustaka berupa jurnal dan buku.

Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner akan diolah menggunakan analisis statistik dengan program SPSS. Data tersebut akan dianalisis dengan beberapa tahap, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis (uji *f* dan uji *t*), dan uji determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Penempatan Kerja (X ₁)	X1.1	0.711	0.000	Valid	0.703	Reliabel
	X1.2	0.534	0.000	Valid		
	X1.3	0.697	0.000	Valid		
	X1.4	0.566	0.000	Valid		
	X1.5	0.713	0.000	Valid		
	X1.6	0.620	0.000	Valid		

Kecerdasan Emoisonal (X ₂)	X2.1	0.613	0.000	Valid	0.714	Reliabel
	X2.2	0.635	0.000	Valid		
	X2.3	0.710	0.000	Valid		
	X2.4	0.594	0.000	Valid		
	X2.5	0.683	0.000	Valid		
	X2.6	0.609	0.000	Valid		
Efikasi Diri (X ₃)	X3.1	0.456	0.000	Valid	0.778	Reliabel
	X3.2	0.671	0.000	Valid		
	X3.3	0.596	0.000	Valid		
	X3.4	0.671	0.000	Valid		
	X3.5	0.731	0.000	Valid		
	X3.6	0.658	0.000	Valid		
	X3.7	0.549	0.000	Valid		
	X3.8	0.675	0.000	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.500	0.000	Valid	0.733	Reliabel
	Y2	0.693	0.000	Valid		
	Y3	0.554	0.000	Valid		
	Y4	0.580	0.000	Valid		
	Y5	0.690	0.000	Valid		
	Y6	0.645	0.000	Valid		
	Y7	0.478	0.000	Valid		
	Y8	0.593	0.000	Valid		

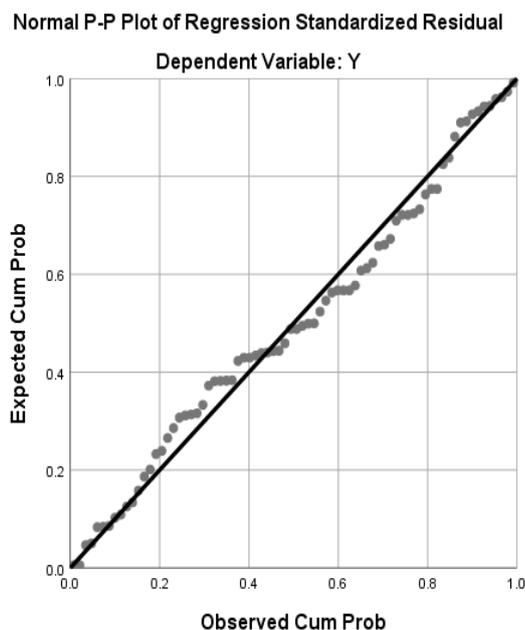
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian valid. Hal ini dikarenakan, signifikansi dari instrument < 0.05 . Sehingga, ditetapkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah valid. Berdasarkan tabel di atas dinyatakan instrumen penelitian reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* yang di hasilkan dari pengujian instrument penelitian menghasilkan nilai > 0.6 .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

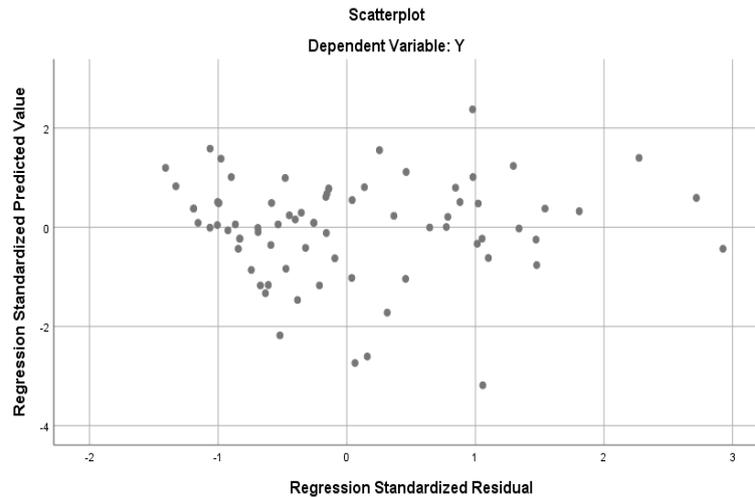
Berdasarkan gambar 2 dibawah ini menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat di simpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal



Gambar 2. Normal P-Plot Regresi

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga layak di pakai.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Model	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Penempatan Kerja	0.765	1.308
Kecerdasan Emosional	0.463	2.158
Efikasi Diri	0.460	2.173

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai *VIF* < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) dibawah angka 10, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas dalam mode regresi tersebut.

Analisis Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4 maka, persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 6.134 + 0.225X_1 + 0.274X_2 + 0.471X_3 + e$$

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6.134 menunjukkan jika nilai variabel bebas nol (tidak ada) maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 6.134 satuan.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0.225 menunjukkan terdapat pengaruh positif penempatan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). jika skor variabel penempatan kerja (X_1) meningkat satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.225 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0.274 menunjukkan terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Jika skor variabel kecerdasan emosional (X_2) meningkat satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.274 satuan dengan asumsi variabel lain konstan
4. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0.471 menunjukkan terdapat pengaruh positif efikasi diri (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Jika skor variabel efikasi diri (X_3) meningkat satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.471 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis**Uji Hipotesis F dan T****Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis F**

	Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.559	3	93.520	33.690	.000 ^b
	Residual	199.862	72	2.776		
	Total	480.421	75			

Sumber: Hasil Data Olahan, 2024

Hasil analisis di dapatkan uji simultam (uji F) dengan tingkat p-value = 0,000 < 0,05, maka H_a di terima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H₁) yang menyatakan penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat di terima atau terbukti.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis T

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1.	(Constant)	6.134	3.066		2.000	0.049
	Penempatan Kerja	0.225	0.105	0.186	2.145	0.035
	Kecerdasan Emosional	0.274	0.135	0.226	2.028	0.046
	Efikasi Diri	0.471	0.111	0.475	4.236	0.000

Sumber: Hasil Data Olahan, 2024

1. Hasil uji-t menunjukkan bahwa penempatan kerja (X₁) memiliki tingkat p-value = 0,035 < 0,05, maka H_a di terima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 (H₂) yang menyatakan penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat di terima atau terbukti.
2. Hasil uji-t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X₂) memiliki tingkat p-value = 0,046 < 0,05, maka H_a di terima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 (H₃) yang menyatakan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat di terima atau terbukti.
3. Hasil uji-t menunjukkan bahwa efikasi diri (X₃) memiliki tingkat p-value = 0,000 < 0,05, maka H_a di terima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat di terima atau terbukti.

Uji Determinasi R²**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi R²**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sts. Error of the Estimate
1	0.764 ^a	0.584	0.567	1.666

Sumber: Hasil Data Olahan, 2024

Pada model *summary*, dapat di ketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang di hasilkan pada model 1 adalah 0.764. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R²) yang di hasilkan pada model 1 adalah 0.584 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 58,4% dan sisanya 41.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri pada PT. Telkom Manado yang baik sangat mempengaruhi kepuasan karyawannya, dapat dilihat dari para karyawan yang merasakan kesesuaian, mengelola emosi yang baik, menyelesaikan tugas dengan baik. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Mahardika *et al.* (2023), yang menemukan bahwa penempatan karyawan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian Salaswasti *et al.* (2023) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu diharapkan agar PT. Telkom Manado

memperhatikan penempatan kerja, kecerdasan emosional dan efikasi diri karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka telah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, pengalaman kerja mereka, serta latar belakang pendidikan mereka maka karyawan akan merasa lebih cocok dan nyaman dengan pekerjaannya sehingga mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini berarti bahwa penempatan kerja pada PT. Telkom Manado harus di perhatikan dengan baik karena berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Maka kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat dari para karyawan yang merasakan kecocokan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Angga *et al.* (2023) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang serupa juga yang dilakukan oleh Akhbar *et al.* (2022) menemukan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu PT. Telkom perlu memperhatikan penempatan kerja karyawannya dalam membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan, pengalaman kerja, serta latar belakang pendidikan karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat di lihat dari kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dengan baik. Di sisi lain juga karyawan memiliki kemampuan membangun hubungan dengan baik melalui emosi yang dikendalikan. Apabila karyawan mampu mengenali emosi mereka sendiri maupun orang lain, serta mampu mengelola emosi tersebut, maka akan ada rasa empati dan hubungan yang baik antar karyawan yang akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja sehingga meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darusman *et al.* (2022) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang serupa juga yang di temukan oleh Syarweny (2023) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meningkatnya kepuasan kerja disebabkan karena meningkatnya kecerdasan emosional. Oleh karena itu diharapkan PT. Telkom Manado memperhatikan kecerdasan emosional karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Disisi lain juga karyawan memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Saat karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya optimis dapat menyelesaikan tugas yang di berikan. Apabila karyawan merasa optimis dalam mengerjakan tugasnya, maka pekerjaan yang dilakukan selesai dengan hasil yang baik dan karyawan merasa bangga karena hasil yang mereka capai dimana hal tersebut meningkatkan rasa kepuasan kerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Setiawan (2023) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang serupa juga yang dilakukan oleh Salaswati *et al.* (2023) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu karyawan PT. Telkom Manado sangat perlu untuk meningkatkan efikasi diri mereka, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih antusias terhadap tugas pekerjaannya dan optimis dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga membuat meningkatnya kinerjanya dan rasa kepuasan kerja dalam pekerjaan karyawan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.

2. Penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.
4. Efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa efikasi diri dengan indikator ketekunan paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan oleh karena itu, disarankan untuk karyawan PT. Telkom Manado agar terus meningkatkan ketekunan dalam melaksanakan tugas dengan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan mereka.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu disarankan PT. Telkom Manado terus memperhatikan penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri karyawan bersama-sama dalam membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, menggunakan tambahan variabel lainnya yang belum diteliti serta yang potensial memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga, J., Hanafi, A., Santati, P., Sriwijaya, U., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. *Journal of Islamic Education Management*, 3, 218–230. <https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2383>. Diakses pada 23 maret 2024.
- Darusman, R; Herlina, E; Toto, T. (2022). 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. Diakses pada 29 februari 2024.
- Hery, A. (2023). *Perilaku Organisasi (Pertama)*. Papas Sinar Sinanti.
- Irmayani, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Kayely, E. G. D., Tewel, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 404–415. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51316>. Diakses pada 21 maret 2024.
- Mahardika, P. D., Bagus, I., Surya, K., Suwandana, I. G. M., & Mandala, K. (2021). Open Access The effect of employee placement , emotional intelligence , and work environment on employee satisfaction. *Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 305–314. Diakses pada 15 maret 2024.
- Nurjaya. (2023). *Kecerdasan Emosional dan Komitme Organisasi*. NEM.
- Sabil, R. (2023). *Efikasi Diri Membangun Kesuksesan Dalam Manajemen Perbankan*. Nas Media Pustaka.
- Salaswati, K. A., Sunarya, E., & Nurmala, R. (2023). Analisis Kesesuaian Pekerjaan Individu Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Manajemen Billing PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9763–9770. Diakses pada 23 maret 2024.
- Sartika, L., Fatimah, F., & Asiati, D. I. (2022). The Effect of Competence, Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office VII BKN. *International Journal of Business, Management and Economics*, 3(3), 257–270. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i3.752>. Diakses pada 23 maret 2024.

Sasti, K. I., Rismansyah, R., & Oktariansyah, O. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 485–496. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13444>. Diakses pada 23 maret 2024.

Setiawan, S P; Frendika, R; Alamsyah, I. F. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>. Diakses pada 23 maret 2024.

Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(April), 294–301. <https://ejournal.stienobelindonesia.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1166>. Di akses pada 21 maret 2024.

Syarweny. (2024). *Buku Ajar MSDM (Pertama)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Syarweny, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81–101. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>. Diakses pada 23 maret 2024.

