

**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work From Home*
terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Badan Pemeriksa
Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur di Sidoarjo pada
Masa Pandemi *Covid-19***

*Ni Komang Widyastuti, Mahmudah Enny Widyaningrum, Nova Retnowati
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

Kecerdasan Emosional,
Kepuasan Kerja Karyawan,
Kinerja Karyawan,
Pandemi *Covid-19*,
Work From Home.

DOI:

[10.46821/ijms.v2i1.351](https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.351)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional dan *work from home* terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur di Sidoarjo pada masa Pandemi *Covid-19*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BPK Perwakilan Jawa Timur sejumlah 169 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah non probability sampling dengan teknik sampel jenuh sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 169. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang meliputi kusioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan ialah menggunakan path analysis. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional, *work from home* dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional dan *work from home* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur di Sidoarjo Pada Masa Pandemi *Covid-19*.

PENDAHULUAN

Pasinringi dan Rivai (2022) kepuasan kerja merupakan suatu situasi yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan apa yang telah dilakukan oleh perusahaan, situasi tersebut terkait dengan kebutuhan dalam menghindari rasa ketidak nyamanan serta kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Untuk dapat memenuhi visi dan misi BPK, diperlukan sikap profesional. Kemahiran profesional menuntut pemeriksa untuk melaksanakan skeptisme profesional, yaitu sikap yang mencakup pikiran yang selalu

mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis terhadap bukti pemeriksaan. Pemeriksa menggunakan pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dituntut oleh profesinya untuk melaksanakan pengumpulan bukti dan evaluasi obyektif mengenai kecukupan, kompetensi dan relevansi bukti. Karena bukti dikumpulkan dan dievaluasi selama pemeriksaan, skeptisme profesional harus digunakan selama pemeriksaan, untuk mencapai rasa puas akan output yang dihasilkan.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Astuti (2021) kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan dari dalam diri seseorang untuk mengenali perasaannya sendiri, perasaan orang lain, serta kemampuan untuk memberikan motivasi pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Kondisi Kecerdasan emosional pada sebagian karyawan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur masih rendah. Kemampuan sebagian karyawan dalam mengatur dan mengontrol emosinya belum begitu baik. Hal ini terlihat dari perilaku karyawan dalam hal ini pemeriksa yang sedang dalam tekanan tinggi pada saat melakukan pemeriksaan. Pemeriksa tersebut menjadi orang yang keras kepala dan tidak bisa mengendalikan emosi pada saat meakukan pemeriksaan, sehingga cenderung menyebabkan konflik kerja baik pada rekan satu tim maupun pada pihak yang diperiksa, sehingga hal tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi penurunan kepuasan dan kinerja karyawan.

Crosbie dan Moore (2004), bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). WFH adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi para pekerja tidak perlu datang ke kantor dan bertatap muka dengan para pekerja lainnya. *Work from home* di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur belum dilaksanakan dengan baik karena sebagian karyawan memiliki jam kerja *overtime* karena urusan rumah tangga bercampur dengan bekerja. Selain itu, *work from home* yang diterapkan saat ini di lingkungan kerja BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur menghambat karyawan dalam pengumpulan bukti berupa data dan informasi pemeriksaan. Kurang cukupnya bukti yang dibutuhkan untuk menyimpulkan hasil pemeriksaan sehingga hal tersebut menjelaskan bahwa penerapan sistem kerja *work from home* dapat mempengaruhi penurunan kepuasan dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Studi Pustaka, metode ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitumeliputi data karyawan, sruktur karyawan, kebijakan organisasi.
- b. Wawancara, sebagai suatu proses dalam mendapatkan informasi terkait dengan penelitian yang dibutuhkan.
- c. Kuisisioner, sebagai suatu daftar dari pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti pada responden yang ditetapkan dalam penelitian. Pertanyaan atau pertanyaan tersebut kemudian diberi range jawaban dengan menggunakan skala likert. Terdapat 5 pilihan jawaban yang digunakan sebagai skala untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan.

Teknik Analisis Data

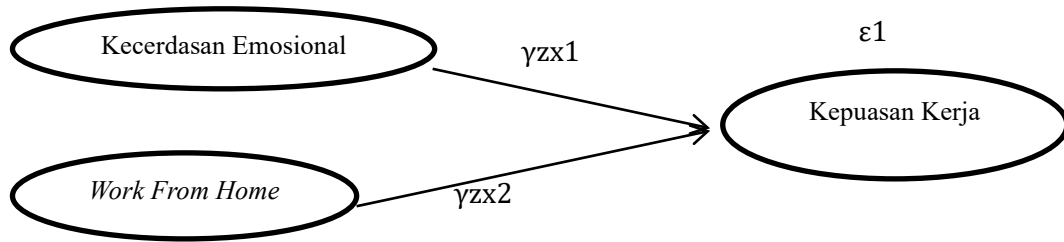
Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Jawa Timur sejumlah 169 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan percobaan dengan menggunakan beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, dengan menggunakan Sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang merupakan pengembangan dari korelasi yang dijabarkan menjadi beberapa interpretasi digunakan untuk mengkaji hipotesis hubungan sebab-akibat dengan menggunakan korelasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari-Maret 2022. Penelitian ini menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*) untuk mengelola data. Pengujian Instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas serta menggunakan *path analysis* yang digunakan untuk mengkaji hipotesis hubungan sebab-akibat dengan menggunakan korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model struktural

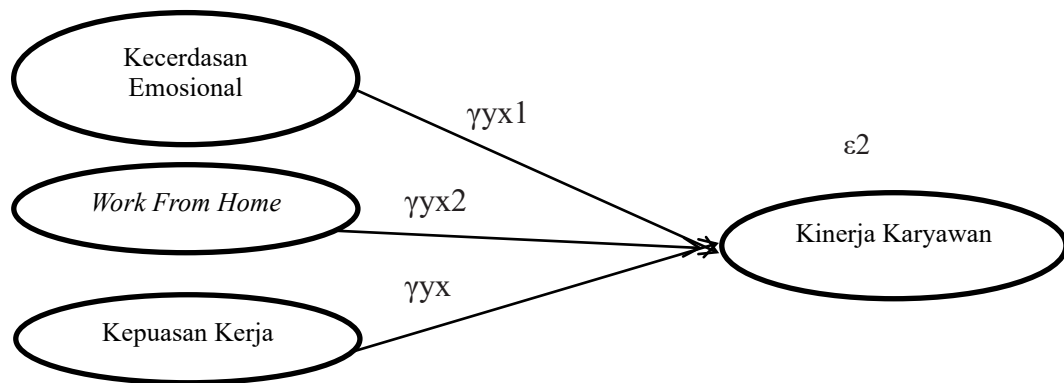
Pada persamaan tersebut, adapun model struktural yang digunakan, diantaranya:

- a. Struktur Model I
Kecerdasan emosional dan *work from home* terhadap kepuasan kerja



Sumber: Data Diolah

Gambar 1
Model Substruktur 1



Sumber: Data Diolah

Gambar 2
Model Substruktur II

karyawan, dengan model persamaan substruktural I, seperti berikut:

b. Struktur Model II

Kecerdasan emosional, *work from home*, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan model persamaan substruktural II, seperti berikut:

Uji Path Analysis

Path analysis dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Adapun hasil dari persamaan sebagai berikut:

Struktur Model I

Kecerdasan emosional dan *work from home* terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z = \rho_{z1x1}X_1 + \rho_{z1x2}X_2 + \rho_z\epsilon_1 \dots \text{substruktural 1}$$

Adapaun hasil yang diperoleh dari persamaan tersebut, sebagai berikut:

Pada hasil tabel 1 adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Konstanta (β_0) sebesar 0,729 yang dimana menjelaskan besaran pengaruh variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat, yang dimana jika variabel bebas bernilai 0, maka kepuasan kerja akan bernilai sebesar 0,729.
- b. Nilai koefisien pada variabel kecerdasan emosional (β_1) sebesar 0,419 yang menunjukkan arah positif, akan menjelaskan kecerdasan emosional meningkat satu-satuan dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,419 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan.
- c. Nilai koefisien pada variabel work from home (β_2) sebesar 0,370 yang menunjukkan arah positif, akan menjelaskan work from home meningkat satu-satuan dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,370 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan.

Struktur Model II

Kecerdasan emosional, *work from home*, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yz}Z + \rho_y\varepsilon_2 \dots \text{substruktural 2}$$

Pada hasil tabel tersebut adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Konstanta (β_0) sebesar 0,344 yang dimana menjelaskan besaran pengaruh variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat, yang dimana jika variabel bebas bernilai 0, maka kepuasan kerja akan bernilai sebesar 0,344.
- b. Nilai koefisien pada variabel kecerdasan emosional (β_1) sebesar 0,250 yang menunjukkan arah positif, akan menjelaskan kecerdasan emosional meningkat satu-satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,250 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan
- c. Nilai koefisien pada variabel *work from home* (β_2) sebesar 0,305 yang menunjukkan arah positif, akan menjelaskan *work from home* meningkat satu-satuan dapat meningkatkan kinerja

- d. Nilai koefisien pada variabel Kepuasan kerja (β_3) sebesar 0,345 yang menunjukkan arah positif, akan menjelaskan kepuasan kerja meningkat satu-satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,345 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan

PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis yang dilakukan, menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 7,662 dan nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Kecerdasan emosional yang tinggi pada seorang karyawan dapat mendorong karyawan tersebut untuk mengembangkan strategi dalam mengatasi konsekuensi yang ditimbulkan dari emosi dari dalam diri yang mampu mempengaruhi

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Sub-struktur 1

Coefficients ^a						
Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
	(Constant)	.729	.201		3.620	.000
1	X1	.419	.055	.470	7.662	.000
	X2	.370	.056	.408	6.646	.000

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Sub-struktur II

Coefficients ^a						
Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
	(Constant)	.344	.287		1.196	.233
1	X1	.250	.087	.235	2.858	.005
	X2	.305	.086	.282	3.552	.000
	Z	.345	.107	.288	3.230	.001

Sumber: Data Diolah, 2022

kepuasan kerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampubolon dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional yang tinggi pada seorang karyawan dapat mendorong karyawan tersebut untuk mengembangkan strategi dalam mengatasi konsekuensi yang ditimbulkan dari emosi dari dalam diri yang mampu mempengaruhi stres kerja karyawan tersebut. Kecerdasan emosional dapat timbul saat seorang karyawan menggunakan kompetensinya pada waktu serta tempat yang sesuai. Sehingga emosi yang timbul dari dalam diri seorang karyawan memainkan peran penting dalam kepuasan kerja karyawan, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih dapat merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Work from Home Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 6,646 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Watrianthos dkk. (2020: 71) menjelaskan bahwa *work from home* atau biasa disebut dengan *remote working* membuat pekerjaan lebih efektif dengan didukung dengan perkembangan teknologi, seperti *video conference*, akses server

dengan jarak jauh yang membantu dalam melakukan komunikasi serta koordinasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyaningtyas dkk. (2021) yang menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,858 dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Astuti (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat dikelola serta dimanfaatkan untuk melakukan interaksi, bersosialisasi, berhubungan, ataupun bekerja sama dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiani dkk. (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Work from Home Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,552 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H4 diterima. Nasution dkk. (2020) menjelaskan

Tabel 3
Hasil Path Analysis

Pengaruh	P-Value	Beta	Keputusan
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja	0,000	0,470	Diterima
WFH -> Kepuasan Kerja	0,000	0,409	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0,005	0,235	Diterima
WFH -> Kinerja Karyawan	0,000	0,282	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,001	0,288	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja		0,135	Diterima
WFH -> Kepuasan Kerja -> Kinerja		0,117	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2022

bahwa *work from home* merupakan skema bekerja dengan jarak jauh (*telecommuting*) yang bukan merupakan suatu hal yang baru didunia kerja. *Work from home* memberikan suasana baru, serta akan menekan stres yang ditimbulkan diperjalanan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari dan Kurniawati (2021) yang menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,230 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H5 diterima. Noermijati (2013), karyawan yang produktif ialah karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Mediasi

Pengaruh tidak langsung pada Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Mediasi, memperoleh pengaruh sebesar:

$$\begin{aligned} & \text{Kecerdasan Emosional} \rightarrow \text{Kepuasan Kerja} \rightarrow \\ & \text{Kinerja Karyawan} \\ & = 0,470 \times 0,288 \\ & = 0,135 \end{aligned}$$

Sehingga dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung pada Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Mediasi sebesar 0,135.

Pengaruh Tidak Langsung Work from Home Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Mediasi

Pengaruh tidak langsung pada *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Mediasi, memperoleh pengaruh sebesar:

$$\begin{aligned} & \text{Work From Home} \rightarrow \text{Kepuasan Kerja} \rightarrow \\ & \text{Kinerja Karyawan} \\ & = 0,409 \times 0,288 \\ & = 0,117 \end{aligned}$$

Sehingga dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung pada *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Mediasi sebesar 0,117.

SIMPULAN

Hasil analisis bahasan penelitian yang telah dibahas pada model sub-struktural sebelumnya, disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur pada masa pandemi *Covid-19*, Hipotesis 1 diterima, *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur pada masa pandemi *Covid-19*, Hipotesis 2 diterima, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur pada masa pandemi *Covid-19*, Hipotesis 3 diterima, *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur pada masa pandemi *Covid-19*, Hipotesis 4 diterima, dan Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur pada masa pandemi *Covid-19*, Hipotesis 5 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, P. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation Against Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable: The Case of The Takalar District Court. *Hasanuddin Journal of Applied usiness and Entrepreneurship (HJABE)*. 5(1).
- Astrama, I Made. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian*. CV Media Sains Indonesia.
- Astuti, I. (2021). *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. PT. Nasya Expanding Management.
- Crosbie, T., and Moare, J. (2004). Work-life Balance and Working From Home. *Social Policy & Society*, 3(3), 223–233.
- Darma, B. (2021). *Statistik Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Fatimah, F. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Fauzi, H. (2019). *Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Lakei
- Nasution, I. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1).
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer-Operasional*. UB Press.
- Pasinringi, S., & Rivai, F. (2022). *Budaya Keselamatan Pasien dan Kepuasan Kerja*. PT. Nas Media Indonesia.
- Prasetyaningtyas, S. (2021). The Effect of Work From Home on Employee Productivity in Banking Industry. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3).
- Sahir, S. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sarwono, J. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. PT. Elex Media Komputindo.
- Setyawan, D. (2021). *Buku Ajar Statistik*. Adab.
- Watrianthos, R. (2020). *Belajar dari Covid-19: Perspektif Teknologi dan Pertanian*. Yayasan Kita Menulis.
- Widiani, Ni P. (2019). The Effect of Love of Money and Emotional Intelligence on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediating Variable. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 5(1).
- Wulansari, D., & Kurniawati, Y. (2021). The Effect of Working Home Policy, Implementation of Kanban, and Online Meeting on Employee Performance at PT.Xyz. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 4(4).