

Kecerdasan Emosional Di Tempat Kerja: Membangun Kepuasan Dan Retensi Karyawan Dengan Teknologi SDM Yang Inovatif

Mardhatila Fitri Sopali^{1*}, Putri Azizi²

^{1,2}Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: ¹mardhatila@upiyptk.ac.id, ²putriazizi@upiyptk.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ¹mardhatila@upiyptk.ac.id

Abstrak– Di zaman digital saat ini, organisasi diharapkan untuk lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerja dengan memperhatikan aspek emosional serta teknologi yang inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kepuasan kerja dan retensi karyawan mempengaruhi kecerdasan emosional serta penggunaan teknologi SDM yang inovatif di Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiry Padang. Dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif, sampel penelitian melibatkan 180 pegawai yang dipilih melalui pemilihan acak proporsional, serta melakukan analisis regresi berganda, uji t, dan uji F. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kecerdasan emosional, sedangkan retensi karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Meski begitu, keduanya terbukti berkontribusi positif secara signifikan terhadap penggunaan teknologi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional lebih banyak ditentukan oleh kepuasan kerja, sementara retensi karyawan berperan penting dalam mendorong penerapan teknologi SDM. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan retensi karyawan memberikan kontribusi yang berbeda terhadap peningkatan kecerdasan emosional dan penerapan inovasi teknologi, sejalan dengan tujuan penelitian.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kecerdasan SDM Emosional, Retensi Karyawan, Teknologi SDM yang Inovatif

Abstract– In today's digital era, organizations are expected to be more flexible in managing their workforce by considering emotional aspects as well as innovative technologies. This study aims to examine how job satisfaction and employee retention influence emotional intelligence and the use of innovative HR technologies at Tk. III Dr. Reksodiwiry Hospital in Padang. Using an associative quantitative method, the study involved 180 employees selected through proportional random sampling and employed multiple regression analysis, t-tests, and F-tests. The findings reveal that job satisfaction has a significant positive effect on emotional intelligence, whereas employee retention shows no significant influence. However, both variables are proven to contribute positively and significantly to the use of innovative technologies in human resource management. These results indicate that improvements in emotional intelligence are more strongly driven by job satisfaction, while employee retention plays an important role in encouraging the adoption of HR technologies. Therefore, this study concludes that job satisfaction and employee retention contribute differently to enhancing emotional intelligence and the implementation of technological innovation, in line with the objectives of the research.

Keywords: Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Employee Retention, Innovative HR Technology

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan dan kemajuan dalam setiap bisnis serta aktivitas organisasi. Ketika suatu perusahaan memiliki rencana yang baik dan efektif, hal itu akan berdampak positif pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya, yang pada akhirnya mengarah pada efisiensi dan kesuksesan organisasi tersebut. Menurut [1], pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan dengan matang tidak hanya bertujuan untuk memenuhi keperluan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tantangan masa depan, terutama di era persaingan bisnis yang semakin ketat. Di era globalisasi dan perubahan digital, lingkungan kerja sekarang mengalami perubahan besar yang mendorong perusahaan untuk cepat beradaptasi dan berinovasi. Revolusi industri 4. 0, yang ditandai dengan penerapan teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analisis data, telah mengubah cara operasi perusahaan dan meningkatkan kebutuhan akan keterampilan baru. Perubahan ini membawa berbagai tantangan besar bagi organisasi dalam hal adaptasi, inovasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Namun, di sisi lain, transformasi ini juga menciptakan banyak peluang bagi perusahaan yang dapat merespons secara tepat dan cepat, sehingga memberikan kesempatan besar untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan. Sumber daya manusia yang berkualitas sekarang menjadi kekuatan utama yang dapat membantu perusahaan bertahan di tengah persaingan

global. Oleh karena itu, strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk menghadapi tantangan ini, mulai dari penguasaan keterampilan baru, fleksibilitas dalam pola kerja, hingga peningkatan keterlibatan karyawan. Pendekatan tradisional dalam pelatihan dan pengembangan karyawan sering kali kurang efektif dalam menjalani perubahan cepat ini, sehingga penting untuk menciptakan metode yang lebih adaptif dan fleksibel. Seperti yang diungkapkan oleh [1], kemajuan teknologi yang pesat menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai kekuatan utama perusahaan untuk bertahan. Meskipun demikian, kemajuan teknologi juga memudahkan masuknya pesaing baru. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia seharusnya direncanakan dengan hati-hati untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai ekspektasi.

Pada survei awal yang sudah dilakukan di dapati masalah dimana karyawan kurang merasakan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akibat tekanan kerja yang terlalu tinggi. Tidak adanya pembaharuan sistem kerja dan mengikuti template lama, sehingga pekerjaan yang dilakukan setiap harinya dilakukan secara monoton. Tingkat keberharuan teknologi yang diciptakan tidak serta merta membuat pekerjaan yang dilakukan memiliki akses untuk dapat dikerjakan secara cepat dan tepat. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaan yang di dasarkan pada evaluasi berbagai elemen yang berhubungan dengan aspek pekerjaan secara umum [1]. Ada sejumlah faktor yang dapat memengaruhi pertahanan karyawan, tetapi salah satu yang paling utama adalah kepuasan dalam pekerjaan [2]. Kepuasan kerja sering kali dihubungkan dengan keberlangsungan karyawan dan niat untuk berpindah kerja. Banyak penelitian yang menguraikan dampak kepuasan kerja terhadap keberlangsungan karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan bahwa ketika seseorang masuk ke dalam sebuah organisasi sebagai karyawan, ia datang dengan sekumpulan harapan, kebutuhan, keinginan, dan pengalaman sebelumnya yang saling terjalin untuk membentuk ekspektasi di tempat kerja. [5]. Menurut [3] salah satu elemen yang mempengaruhi keberlangsungan karyawan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini mencakup keluwesan dalam jam kerja, waktu untuk diri sendiri, dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi. Kompensasi merujuk pada total upah yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan dari kompensasi adalah untuk menarik, mendorong, dan menjaga keberadaan pekerja. [4]. Penelitian [5] Menjelaskan bahwa menjaga karyawan berkemampuan tinggi dalam suatu perusahaan adalah aspek terpenting dalam pengelolaan bakat. Karyawan yang berbakat dipandang sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, sehingga penting bagi bisnis untuk memastikan mereka tetap bekerja di sana. Kecerdasan emosional adalah keterampilan yang perlu dimiliki untuk mencapai keberhasilan dalam beradaptasi secara sosial. Kecerdasan emosional memberi kesempatan kepada individu untuk menggunakan perasaan mereka dalam menghadapi situasi sosial dengan lebih baik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengatur emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Konsep ini semakin banyak digunakan, dan beberapa ahli percaya bahwa orang-orang yang melakukan hal tersebut menunjukkan kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk menyesuaikan pemikiran dan perilakunya dengan konteks atau untuk mencapai tujuan tertentu [6]. Seseorang dengan kecerdasan emosi yang tinggi dapat memahami dirinya sendiri dengan baik serta dapat merasakan perasaan orang lain [7]. Kemampuan untuk mengenali dan mengerti emosi adalah fondasi bagi seseorang untuk bisa mengatur dan menghadapi tekanan emosional yang muncul. Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam penyesuaian sosial individu ketika dihadapkan pada masalah; seseorang yang memiliki keterampilan dalam mengatur emosinya akan mampu menangani isu dengan tenang dan dapat mengontrol tingkat agresivitasnya, sehingga mereka dapat menyelesaikan masalah dan menjalani penyesuaian sosial dengan baik. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, perubahan digital telah mengubah cara organisasi dalam mengelola, mengembangkan, dan memantau kinerja para karyawan. Teknologi kini memungkinkan penggunaan perangkat lunak manajemen SDM yang membuat proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan menjadi lebih efektif. Dengan memanfaatkan analisis data, organisasi sekarang dapat mengidentifikasi kebutuhan keterampilan yang baru, mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung, dan merencanakan program pengembangan yang lebih tepat sasaran [8]

Penggunaan teknologi juga memungkinkan manajemen karyawan yang lebih baik melalui otomatisasi tugas-tugas administratif, seperti pembayaran gaji dan pengaturan waktu, sehingga sumber daya manusia dapat lebih berkonsentrasi pada proyek-proyek strategis. Perubahan dalam manajemen SDM di zaman digital menjadi semakin krusial seiring dengan meningkatnya peran teknologi di

tempat kerja. Perusahaan perlu cepat beradaptasi dengan perubahan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan di era digital. Keterampilan seperti kemampuan memahami data, analisis, dan penyesuaian terhadap teknologi baru menjadi sangat penting. Selain itu, teknologi mendukung peningkatan efisiensi dalam manajemen karyawan melalui otomatisasi, seperti sistem penggajian dan penilaian kinerja yang berdasarkan data. Perubahan ini tidak hanya mempercepat proses administratif, tetapi juga meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan mengenai perkembangan karyawan. Perubahan digital juga mendorong evolusi budaya organisasi, di mana inovasi, pembelajaran terus-menerus, dan kolaborasi daring menjadi elemen penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan. Selain itu, teknologi memberikan kemudahan dalam fleksibilitas kerja, mendukung pekerjaan jarak jauh yang memerlukan pendekatan manajemen SDM yang lebih kreatif. Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang selalu berubah, transformasi SDM yang didukung oleh teknologi menjadi elemen penting bagi perusahaan agar tetap bisa bersaing dan relevan di era digital saat ini.

Penelitian sebelumnya di Indonesia banyak mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional (emotional intelligence, EI) memiliki dampak positif terhadap kepuasan dalam bekerja. Sebagai contoh, di PT Telkom Manado ditemukan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja [9]. Selain itu, di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan, kecerdasan emosional juga terbukti menambah kepuasan kerja bersamaan dengan faktor kompetensi dan budaya organisasi [10].

Namun, meski banyak penelitian membahas hubungan antara EI dan kepuasan, sedikit studi yang mengaitkan EI secara langsung dengan retensi karyawan (turnover atau niat untuk bertahan) di Indonesia. Sebagai contoh, penelitian di Rumah Sakit IMC Bintaro menunjukkan bahwa EI tidak memiliki dampak signifikan terhadap retensi karyawan secara langsung, meskipun ada pengaruh dari keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja (Pamungkas dan Berlianingsih, 2024). Studi ini menunjukkan bahwa mekanisme retensi yang berhubungan dengan EI mungkin lebih rumit, tetapi variabel perantara (mediator) atau faktor-faktor lain yang bisa memperkuat atau menurunkan pengaruh EI belum diuji secara spesifik.

Beragam studi di Indonesia menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak langsung pada sikap dan perilaku di tempat kerja, khususnya dalam hal kepuasan kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh [11] menemukan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan berfungsi sebagai indikator penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini didukung oleh berbagai studi lain di bidang rumah sakit, keuangan, dan pendidikan, yang secara konsisten menampilkan fakta bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat mengatasi stres, mengenali kebutuhan rekan kerja, dan menciptakan hubungan yang harmonis, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta produktivitas. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih menyoroti EI sebagai faktor individual yang memengaruhi kinerja atau kepuasan kerja, sehingga pemahaman tentang EI belum diarahkan pada hasil strategis seperti retensi karyawan atau niat untuk tetap berada dalam organisasi.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear ganda, uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi. Sebelum menerapkan metode tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

2.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian untuk dilakukan penarikan generalisasi. Populasi dapat berupa individu maupun objek lain yang memiliki sifat dan kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditelaah sehingga dapat diperoleh kesimpulan penelitian [12]. Dengan demikian, populasi tidak terbatas pada satu individu, tetapi mencakup berbagai unit yang memiliki karakteristik serupa sesuai kebutuhan penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Rumah

Sakit Tk. III dr. Reksodiwiry Padang, dengan jumlah total 322 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan media google form yang akan di isi oleh karyawan rumah sakit, dengan jumlah item pertanyaan 10 untuk setiap variabel yang akan di teliti, dengan pemilihan menggunakan skala likert dengan penilaian 5 sampai dengan 1.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan sebagai sumber data penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik non-probability sampling [12]. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 180 responden.

Validitas mengacu pada tingkat ketepatan dan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar mampu merepresentasikan konsep yang diteliti. Untuk menguji validitas instrumen, digunakan metode korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan: n = total responden; x = nilai variabel (jawaban dari responden); y = total nilai variabel untuk responden ke-n. Jika nilai r hitung lebih besar dari rtabel, maka item-item dalam instrumen dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil daripada rtabel, maka item-item instrumen dianggap tidak valid dengan tingkat signifikansi 5%. Tingkat kepercayaan pada hasil pengukuran ditentukan oleh reliabilitas, yang berkaitan dengan konsistensi. Penilaian yang sama jika dilakukan kembali dan menghasilkan temuan yang serupa, dengan syarat faktor-faktor dalam subjek tetap konstan, membuktikan bahwa hasil evaluasi tersebut dapat dipercaya [13]. Tujuan dari reliabilitas adalah untuk mengevaluasi seberapa konsisten instrumen tersebut. Metode Alpha digunakan untuk menghitung uji reliabilitas instrumen seperti berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

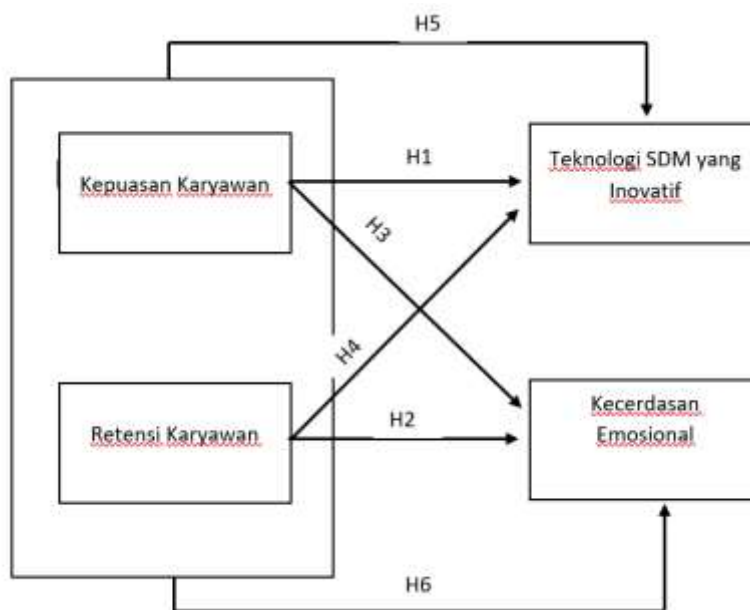
Dimana: r11=Koefisien keandalan; $\sum S_i$ = Total varians dari setiap item; S_t = Varians keseluruhan; k = Banyaknya item

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiry yang berlokasi di Jl. Dr. Wahidin No. 1, Padang, Sumatera Barat 25351.

4. Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini di lakukan dalam kurun waktu 6 bulan, dan memulia penelitian pada bulan juni. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara masalah, tujuan penelitian, serta definisi variabel-variabel yang diteliti, yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja: Membangun Kepuasan dan Retensi Karyawan melalui Teknologi Sumber Daya Manusia yang Inovatif, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Rumah Sakit dr. Reksodiwiryo Padang pertama kali didirikan pada tahun 1878 oleh pemerintah kolonial Belanda sebagai fasilitas kesehatan untuk mendukung kepentingan militer di Hindia Belanda. Pada masa itu, rumah sakit ini berfungsi terutama untuk merawat prajurit yang terluka akibat konflik bersenjata, serta memberikan layanan kesehatan bagi warga Belanda. Pada tahun 1942, pengelolaan rumah sakit berpindah ke tangan Jepang, kemudian dikuasai kembali oleh Sekutu pada tahun 1945, dan hingga tahun 1948 fasilitas ini masih berada di bawah kendali Belanda. Baru pada tahun 1949, seiring dengan proses pengalihan kekuasaan kepada pemerintah Indonesia, rumah sakit mulai dikelola oleh pihak nasional, di bawah kepemimpinan Mayor dr. Reksodiwiryo, meskipun pada tahap awal hanya satu bangsal yang diserahkan. Selanjutnya, pada tahun 1950, seluruh aset rumah sakit resmi menjadi bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI).

Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo (RST Reksodiwiryo) saat ini merupakan institusi pelayanan kesehatan milik pemerintah yang berada di bawah pengelolaan TNI Angkatan Darat, berlokasi di daerah Ganting, Kota Padang, Sumatera Barat. Bangunan rumah sakit berdiri di atas kawasan yang dikategorikan sebagai situs cagar budaya karena merupakan peninggalan era kolonial Belanda. Rumah sakit ini memiliki nilai historis, salah satunya karena menjadi tempat dilakukannya autopsi terhadap Walikota Padang, Bagindo Azizchan, untuk mengetahui penyebab wafatnya. RST dr. Reksodiwiryo telah memperoleh akreditasi pelayanan dari Kementerian Kesehatan dengan kategori tertinggi (kategori 5). Selain itu, rumah sakit ini ditetapkan sebagai Rumah Sakit Trauma Centre untuk peserta Jamsostek serta menjalin kerja sama dengan Jasa Raharja dalam penanganan korban kecelakaan lalu lintas.

2. Analisis Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	67	37.0	37.2	37.2

	31-40	81	44.8	45.0	82.2
	41-50	29	16.0	16.1	98.3
	>51	3	1.7	1.7	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	0.6		
Total		181	100.0		

Sumber : data diolah 2025

Pada tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas karyawan berusia antara 31 hingga 40 tahun, diikuti dengan 67 responden dari kelompok usia 20 hingga 30 tahun, 29 orang dari usia 41 hingga 50 tahun, dan 3 individu di atas usia 51 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryo Padang memiliki tenaga kerja yang berada pada tahap kematangan usia yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	96	53.0	53.3	53.3
	Perempuan	84	46.4	46.7	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	0.6		
Total		181	100.0		

Sumber : data diolah 2025

Dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 96 karyawan pria dan 84 karyawan wanita di Rumah Sakit Tk. III dr. Reksodiwiryo Padang.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendd_Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	54	29.8	30.0	30.0
	S1	96	53.0	53.3	83.3
	S2	30	16.6	16.7	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	0.6		
Total		181	100.0		

Sumber : data diolah 2025

Pada tabel diatas terlihat bahwa pendidikan terakhir Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryo Padang didominasi oleh karyawan yang lulusan S1 sebanyak 96 orang, Diploma sebanyak 54 orang, dan S2 sebanyak 30 orang. Hal ini membuktikan bahwa Rumah Sakit Tk. III Dr. reksodiwiryo Padang sudah memperhatikan pendidikan didalam lingkungan pekerjaannya.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama_Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	42	23.2	23.3	23.3
	6-10	79	43.6	43.9	67.2

	>11	59	32.6	32.8	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	0.6		
Total		181	100.0		

Sumber : data diolah 2025

Dalam tabel di atas, terlihat bahwa jumlah rata-rata tahun kerja karyawan adalah 59 orang yang bekerja lebih dari 11 tahun, dan 42 orang yang memiliki masa kerja antara 0 hingga 5 tahun, sedangkan 79 orang sisanya memiliki pengalaman kerja selama 6 hingga 10 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja di Rumah Sakit Tk. III dr. Reksodiwiryo Padang. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, retensi karyawan, kecerdasan emosional, dan penggunaan teknologi sumber daya manusia yang inovatif di Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryo Padang.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	No Butir	r hitung N = 180	R tabel 10% Df = N =180	Status
Kepuasan Kerja	1	0,607	0,145	Valid
	2	0,983	0,145	Valid
	3	0,923	0,145	Valid
	4	0,864	0,145	Valid
	5	0,923	0,145	Valid
	6	0,907	0,145	Valid
	7	0,907	0,145	Valid
	8	0,983	0,145	Valid
	9	0,769	0,145	Valid
	10	0,389	0,145	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan

Variabel	No Butir	r hitung N = 180	R tabel 10% Df = N =180	Status
Retensi Karyawan	1	0,548	0,145	Valid
	2	0,700	0,145	Valid
	3	0,529	0,145	Valid
	4	0,883	0,145	Valid
	5	0,914	0,145	Valid
	6	0,702	0,145	Valid
	7	0,837	0,145	Valid
	8	0,680	0,145	Valid
	9	0,914	0,145	Valid
	10	0,702	0,145	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	No Butir	r hitung N = 180	R tabel 10% Df = N =180	Status
	1	0,525	0,145	Valid
	2	0,917	0,145	Valid

	3	0,917	0,145	Valid
Kecerdasan	4	0,509	0,145	Valid
Emosional	5	0,559	0,145	Valid
	6	0,849	0,145	Valid
	7	0,917	0,145	Valid
	8	0,917	0,145	Valid
	9	0,559	0,145	Valid
	10	0,849	0,145	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi SDM yang Inovatif

Variabel	No Butir	r hitung N = 180	R tabel 10% Df = N =180	Status
	1	0,953	0,145	Valid
	2	0,953	0,145	Valid
	3	0,912	0,145	Valid
Kecerdasan	4	0,802	0,145	Valid
Emosional	5	0,912	0,145	Valid
	6	0,510	0,145	Valid
	7	0,702	0,145	Valid
	8	0,912	0,145	Valid
	9	0,390	0,145	Valid
	10	0,912	0,145	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	N= 180		Rule of thumb	Keterangan
	Jumlah item Pertanyaan	Cronbach alpha		
X1	10	0,931	0,6	Reliabel
X2	10	0,904	0,6	Reliabel
Y1	10	0,914	0,6	Reliabel
Y2	10	0,935	0,6	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 10 Hasil regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan terhadap Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.505	3.862		6.346	0.000
Kepuasan Kerja	0.271	0.098	0.240	2.771	0.006
Retensi Karyawan	-0.058	0.099	-0.051	-0.588	0.557

Sumber : data olahan

Harus dirumuskan dalam bentuk persamaan, sehingga didapatkan regresi untuk pengaruh variabel Retensi Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional sebagai berikut :

$$Y = 24,505 + 0,271X_1 - 0,058X_2 + e$$

1. Angka tetap tercatat pada 24. 505, yang berarti Kecerdasan Emosional memiliki nilai 24,505 satuan apabila Kepuasan Kerja dan retensi karyawan tidak diperhitungkan (keduanya bernilai 0).
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja yang positif adalah 0,271, yang berarti jika Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar 1 (satu) unit sambil mengesampingkan faktor lainnya (0), maka bobot Kecerdasan Emosional akan meningkat sebesar 0,271 unit.
3. Variabel retensi karyawan memiliki koefisien regresi sebesar -0,058; apabila kemampuan kerja meningkat satu (1) unit dengan asumsi variabel lainnya diabaikan (0), maka akan ada penurunan Kecerdasan Emosional sebesar -0,058 satuan bobot.

Kepuasan kerja serta retensi karyawan dapat diuji, dan hasilnya dapat dilihat seperti yang tertera pada Tabel 10.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kecerdasan Emosional menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan sebagian antara Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional. Hal ini terlihat dari nilai thitung yang lebih tinggi dibanding ttabel, yaitu (2,771>1,973) dengan taraf signifikan (0,006 < 0,05). Jadi, hipotesis alternatif (Ha) diterima sementara hipotesis nol (Ho) ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa perkembangan karir memberi dampak besar terhadap kinerja karyawan [14]. Selain itu, penelitian juga mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kecerdasan Emosional [15].
2. Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kecerdasan Emosional menunjukkan bahwa retensi karyawan memberikan pengaruh yang kurang baik pada kecerdasan emosional. Hubungan yang ada antara retensi karyawan dan kecerdasan emosional tidak signifikan, seperti yang terlihat dari thitung yang lebih kecil dari ttabel (-0,588>1,973) dengan taraf signifikan (0,557>0,05), yang menunjukkan tidak ada hubungan positif yang berarti antara retensi karyawan dan kecerdasan emosional. Maka, hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) juga ditolak.

Tabel 11. Hasil regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan terhadap Teknologi SDM yang Inovatif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.144	2.169		3.754	0.000
Kepuasan_Kerja	0.602	0.055	0.620	10.973	0.000
Retensi_Karyawan	0.232	0.055	0.236	4.176	0.000

a. Dependent Variable: Teknologi_SDM_Inovatif

Sumber : data olahan

Dapat dibuat menjadi bentuk persamaan, sehingga diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan terhadap Teknologi SDM yang Inovatif, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,144 + 0,602X_1 + 232X_2 + e$$

1. Angka konstan adalah 8,144, yang menunjukkan bahwa Teknologi SDM yang Inovatif memiliki bobot sebesar 8,144 satuan jika Kepuasan Kerja dan retensi karyawan diabaikan (keduanya bernilai 0).
2. Variabel Kepuasan Kerja positif memiliki koefisien regresi sebesar 0,602, artinya jika Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar 1 (satu) unit dengan mengabaikan faktor lain (0), Teknologi SDM yang Inovatif akan bertambah bobot 0,602 unit.
3. Koefisien regresi variabel retensi karyawan sebesar 0,232; jika kemampuan kerja ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi variabel lain diabaikan (0) maka Teknologi SDM yang Inovatif akan mengalami peningkatan sebesar 0,232 satuan bobot.

Kepuasan dan ketahanan karyawan dalam bekerja bisa diukur, serta hasilnya dapat dilihat seperti yang tertera pada Tabel 11.

1. Kepuasan kerja memengaruhi teknologi SDM yang inovatif. Penelitian menyatakan bahwa teknologi SDM yang inovatif secara signifikan terpengaruh oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan teknologi SDM yang inovatif, karena nilai thitung (10,973) lebih besar dari ttabel (1,973) pada tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.
2. Retensi karyawan juga memengaruhi teknologi SDM yang inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan memiliki dampak positif terhadap teknologi SDM yang inovatif. Hubungan antara retensi karyawan dan teknologi SDM yang inovatif signifikan, karena nilai thitung (4,176) lebih besar dari ttabel (1,973) pada tingkat signifikan (0,000).

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.055	2	363.028	4.391	.014 ^b
	Residual	14633.145	177	82.673		
	Total	15359.200	179			

a. Dependent Variable: Keerdasan Emosional

b. Predictors: (Constant), Retensi_Karyawan, Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah

Tabel 12 menunjukkan hasil yang diperoleh yaitu Ho ditolak dan Ha diterima, yang mengindikasikan bahwa saat dilakukan pengujian bersamaan antara Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan, nilai Fhitung lebih tinggi dari Ftabel, yaitu 4,391 > 2,42, dengan tingkat signifikansi yang tercatat 0,014 < 0,05. Berdasarkan penilaian ini, penulis menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kecerdasan Emosional. Sementara itu, Tabel 9 memberikan angka R sebesar 0,217 atau 21,7%, yang menunjukkan persentase kontribusi dari variabel independen Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan terhadap variabel dependen Kecerdasan Emosional. Nilai ini sebesar 0,217 atau 21,7%. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan faktor lainnya.

Dari penelitian oleh [14], diketahui bahwa kecerdasan emosional sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dalam hal ini, kepuasan kerja bisa menciptakan suasana emosional yang baik dan stabil, sehingga karyawan bisa lebih mudah mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi mereka dengan baik. Dampak positif dari kepuasan kerja ini meningkatkan kecerdasan emosional, karena karyawan yang bahagia cenderung lebih terbuka dengan umpan balik emosional dan dapat mengatasi stres dari pekerjaan dengan lebih baik.

Di sisi lain, kenyataan bahwa retensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional secara individu bisa dijelaskan dengan cara berikut: retensi karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam organisasi seperti gaji, kesempatan untuk berkembang, dan budaya perusahaan. Karena kecerdasan emosional adalah aspek psikologis yang cukup stabil, lama bekerja atau niat karyawan untuk tetap di perusahaan tidak serta merta meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola emosi. Dalam banyak situasi, keputusan untuk tetap bekerja lebih menunjukkan kesetiaan dan komitmen, bukan kemampuan dalam hal emosional.

Tabel 13. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.217 ^a	0.047	0.037	9.092

a. Predictors: (Constant), Retensi_Karyawan, Kepuasan_Kerja

b. Sumber : data diolah

Sumber : data diolah

Tabel 14. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6803.602	2	3401.801	130.386	.000 ^b
	Residual	4617.976	177	26.090		
	Total	11421.578	179			

a. Dependent Variable: Teknologi_SDM_Inovatif

b. Predictors: (Constant), Retensi_Karyawan, Kepuasan_Kerja

Sumber : data diolah

Tabel 14 menunjukkan hasil bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti hasil uji bersama antara Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan menunjukkan nilai Fhitung lebih tinggi dari Ftabel, yaitu $130.386 > 2,42$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari penilaian ini, penulis menyimpulkan bahwa secara bersamaan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan berpengaruh terhadap Teknologi SDM yang Inovatif. Di sisi lain, Tabel 9 menunjukkan nilai R sebesar 0,772 atau 77,2%, yang mengindikasikan persentase kontribusi variabel independen Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan terhadap variabel dependen Teknologi SDM yang Inovatif. Nilai tersebut sebesar 0,772 atau 77,2%. Sisa persentase tersebut menunjukkan adanya kemungkinan pengaruh dari variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan faktor lainnya.

Tabel 15. Model Summary

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	0.596	0.591	5.108

a. Predictors: (Constant), Retensi_Karyawan, Kepuasan_Kerja

Sumber : data olahan

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional para pekerja dipengaruhi dengan signifikan oleh kepuasan kerja, tetapi tidak oleh tingkat retensi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor emosional lebih banyak dipengaruhi oleh perasaan positif dibandingkan dengan keinginan untuk tetap bekerja. Hasil tersebut menguatkan pendapat bahwa kecerdasan emosional adalah sebuah karakteristik psikologis yang cenderung stabil dan tidak mudah berubah hanya dikarenakan lamanya waktu atau keputusan karyawan untuk terus berkontribusi di perusahaan. Selain itu, studi ini menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun retensi karyawan memberikan kontribusi penting dalam mendorong pemanfaatan teknologi baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dan berkomitmen memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menerima perubahan digital dan lebih termotivasi untuk mengadopsi teknologi yang dikenalkan oleh organisasi. Model dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan dan retensi hanya mampu menjelaskan 21,7% variasi kecerdasan emosional, yang menunjukkan bahwa faktor pribadi dan pengalaman emosional memainkan peran yang lebih signifikan. Di sisi lain, kedua variabel tersebut berkontribusi hingga 77,2% dalam menjelaskan variasi dalam penggunaan teknologi inovatif di bidang SDM, menunjukkan dominasi aspek psikologis dan komitmen karyawan dalam proses digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

REFERENCES

- [1] and S. A. Londok, Ribkha Novelin, William Agustinus Areros, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, 2019, doi: 10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127.
- [2] J. E. Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Demery Varin, M., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, "Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. In *International Journal of*

- Nursing Studies,” *Int. J. Nurs. Stud.*, vol. 88, 2018, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>.
- [3] & A. Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T. and T, “Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi,” *Modus*, 2022, doi: <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966> Hermawati, A.
- [4] V. Violetta and E. Edalmen, “Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 4, p. 1086, 2020, doi: 10.24912/jmk.v2i4.9894.
- [5] M. Ekhsan and M. Taopik, “Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention,” *J. Pengemb. Wiraswasta*, vol. 22, no. 3, p. 163, 2020, doi: 10.33370/jpw.v22i3.484.
- [6] C. A. Dâmbean and M. R. Gabor, “Implications of Emotional Intelligence in Human Resource Management,” *Econ. - Innov. Econ. Res. J.*, vol. 9, no. 2, pp. 73–90, 2021, doi: 10.2478/eoik-2021-0016.
- [7] A. Jaleel, S., & Molly Verghis, “Comparison between emotional intelligence and aggression among student teachers at secondary level,” *Univers. J. Educ. Res.*, vol. 5, 2021, doi: 10.13189/ujer.2017.050117.
- [8] F. P. A. Imam Wahyudi, Enjang Suherman, “Efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, p. 5, 2023.
- [9] M. P. Kawengian Nikita Natalia, Rita Taroreh, “Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 12, p. 3, 2024, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.56366>.
- [10] Ahmad Fathul Kair, M. Magito, Didin Hikmah Perkasa, Siti Annisa Wahdiniawati, and Wenny Desty Febrian, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan,” *J. Price Ekon. dan Akuntansi*, vol. 2, no. 01, pp. 47–59, 2023, doi: 10.58471/jecoa.v2i01.2585.
- [11] F. A. Maulana, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi Kasus pada CV Yamaha Jaya Motor, Kota Bekasi),” *Unnes Bus. Q.*, vol. 1, p. 1, 2025.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, 2022.
- [13] Sudaryono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi 2)*. Depok, 2019.
- [14] Vionaliza Okta Rahmadiyahanti and Mudji Kuswinarno, “Efektivitas Kecerdasan Emosional : dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan,” *EBISMAN eBisnis Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 68–77, 2024, doi: 10.59603/ebisman.v2i4.595.
- [15] K. T. Puspitasari, A. D. Evasari, and R. K. Wardhani, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Wilis Indonesia Steel Kediri,” *J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 213–225, 2023, doi: 10.36490/jmdb.v1i3.721.