

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP *INDIVIDUAL PERFORMANCE* DENGAN *SATISFACTION WITH LIFE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Zayyan Tajunnisa<sup>1)</sup>, Herizal<sup>2)</sup>, Arjuniadi<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
email: [zayyantajunnisa@gmail.com](mailto:zayyantajunnisa@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
email: [herizal@unigha.ac.id](mailto:herizal@unigha.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
email: [arjuniadi67@gmail.com](mailto:arjuniadi67@gmail.com)

Info Artikel	Abstrak
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-20025 Direvisi: 20-08-2025 Dipublikasikan: 18-09-2025</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> (kecerdasan emosional) dan <i>Job description</i> (deskripsi pekerjaan) terhadap <i>Individual performance</i> dengan <i>Satisfaction with Life</i> sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya dengan menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja individu (koefisien 0,384; p=0,017), sedangkan <i>Job description</i> tidak berpengaruh signifikan secara langsung (t-statistik 1,591; p=0,112). <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Job description</i> keduanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup (koefisien masing-masing 0,434 dan 0,485; p&lt;0,05). Kepuasan hidup juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (koefisien 0,602; p=0,000). Selain itu, <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Job description</i> berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja individu melalui kepuasan hidup sebagai variabel mediasi, dengan koefisien masing-masing 0,262 (p=0,005) dan 0,292 (p=0,004).</p> <p><b>Kata Kunci:</b> <i>Emotional Intelligence, Job Description, Satisfaction with Life dan Individual Performance</i></p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Tusyafana, Z. Herizal, Arjuniadi. 2025. Pengaruh <i>Emotional Intellegence Dan Job Description</i> Terhadap <i>Individual Performance Dengan Satisfaction With Life</i> Sebagai Variabel Mediasi. 3 (3): 15-28.</p>	

Article Info	Abstract
<p>Article History :</p> <p>Received: 18-08-20025</p> <p>Revised: 20-08-2025.</p> <p>Published: 18-09-2025</p>	<p><i>This study aims to examine the effects of Emotional Intelligence and Job description on Individual Performance, with Satisfaction with Life as a mediating variable. The research was conducted at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) in Pidie Jaya Regency, involving a total sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that Emotional Intelligence has a significant direct effect on Individual performance (path coefficient = 0.384; <math>p = 0.017</math>), whereas Job description does not have a significant direct impact (<math>t</math>-statistic = 1.591; <math>p = 0.112</math>). Both Emotional Intelligence and Job description significantly influence Satisfaction with Life (coefficients of 0.434 and 0.485 respectively; <math>p &lt; 0.05</math>). Furthermore, Satisfaction with Life positively and significantly affects Individual performance (coefficient = 0.602; <math>p = 0.000</math>). Additionally, Emotional Intelligence and Job description exert significant indirect effects on Individual performance through Satisfaction with Life as a mediating variable, with coefficients of 0.262 (<math>p = 0.005</math>) and 0.292 (<math>p = 0.004</math>), respectively.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Emotional Intelligence, Job Description, Individual Performance, Satisfaction with Life</i></p>
<p>DOI Number :</p> <p>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p>How to cite :</p> <p>Tusyafana, Z. Herizal, Arjuniadi. 2025. <i>The Influence Of Emotional Intelligence And Job Description On Individual Performance With Satisfaction With Life As A Mediation Variable</i>. 3 (3): 15-28.</p>	

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi sangat bergantung pada pegawai sebagai tenaga kerja jasmani dan rohani yang menjadi modal utama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Salah satu kemampuan penting yang memengaruhi keberhasilan tersebut adalah *Emotional Intelligence* (EI) atau kecerdasan emosional, yaitu kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain agar dapat berinteraksi sosial dengan baik.

EI mencakup pengendalian emosi, ketangguhan, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang membantu individu menghadapi tekanan dan tuntutan lingkungan kerja. Selain itu, *job description* atau uraian pekerjaan yang jelas juga sangat penting sebagai panduan bagi pegawai dalam memahami tanggung jawab dan wewenang mereka. Dengan uraian pekerjaan yang terstruktur, pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar organisasi sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas kerja. Kepuasan hidup (*satisfaction with life*) pegawai merupakan aspek lain yang tak kalah penting. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan kesejahteraan secara umum berpengaruh signifikan pada motivasi dan kinerja individu. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dan stabil secara emosional.

Namun fenomena yang terjadi sejauh ini di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pidie Jaya ditemukan sejumlah permasalahan. Kemampuan pegawai dalam mengelola *Emotional Intelligence* belum optimal, sehingga dalam menghadapi tekanan pekerjaan sering muncul respons emosional yang kurang matang. Hal ini menurunkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan disiplin, sehingga tugas tidak selesai tepat waktu. Selain itu, *job description* yang belum jelas menyebabkan pegawai kebingungan dalam melaksanakan tugas, terutama saat menghadapi pekerjaan di luar bidang keahliannya. Kondisi ini memperburuk

kinerja dan menimbulkan ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja ini sebagian disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan, serta kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Emotional Intelligence* Dan *Job Description* Terhadap *Individual Performance* Dengan *Satisfaction With Life* Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana EI dan uraian pekerjaan yang jelas dapat meningkatkan kepuasan hidup dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi tersebut. Rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji hubungan antar variabel tersebut secara empiris pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, guna untuk memberikan solusi terhadap apa yang diteliti.

### ***Emotional Intelligence***

Kecerdasan emosional (EI) berkembang sebagai konsep penting setelah keberhasilan seseorang sebelumnya lebih dikaitkan dengan IQ. Robbins dalam Fahira (2021) mendefinisikan EI sebagai kemampuan menilai emosi diri dan orang lain, memahami maknanya, serta mengatur emosi secara konsisten. Nur Aziza (2019) menjelaskan EI sebagai kemampuan menangkap, membedakan, dan menggunakan emosi diri dan orang lain untuk mengarahkan pikiran dan tindakan, yang berinteraksi dinamis dengan kecerdasan intelektual dan lebih dipengaruhi oleh pembelajaran daripada keturunan.

Frendika (2022). Menyatakan EI terdiri dari lima faktor: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. , Grahandika (2021). menambahkan EI sebagai kemampuan memahami dan menguasai emosi untuk diaplikasikan sehari-hari, memungkinkan individu mengenali, mengelola, dan memimpin perasaan agar dapat berempati dan menghargai orang lain, sehingga meningkatkan kinerja dan kebahagiaan melalui pengelolaan emosi dan nilai positif.

Sofiana et al., (2020) menjelaskan emosi tak terkendali dapat menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis yang mengganggu kinerja, bahkan stres dan agresivitas. Kinnary (2022) menegaskan EI tinggi membuat seseorang lebih tenang, cerdas, dan mampu belajar dari masalah. , Grahandika (2021). menyebut 80% keberhasilan ditentukan oleh EQ, bukan IQ. (Aprilinda, 2023) menambahkan EI membantu kebahagiaan dan mengurangi depresi. Wahyu (2021) menyatakan EI bermanfaat untuk pemecahan masalah, kreativitas, refleksi diri, dan stabilitas emosi. Jaccob(2023) menegaskan EI meningkatkan koordinasi sosial, empati, serta efektivitas individu dan organisasi, menjadikan seseorang lebih sabar dan positif dalam menghadapi tantangan. Nurhasanah dalam Riesvi et al., (2020) menyebut lima indikator EI: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Wahyu (2021) menambahkan lima tingkatan EI: merasakan emosi, mengendalikan, bernalar, memahami makna, dan manajemen emosi. Jaccob (2023) menguraikan indikator EI sebagai kemampuan memahami dan mengendalikan emosi diri, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, dan membina hubungan sosial untuk kepemimpinan dan kesuksesan, yang menjadi dasar penting pengukuran dan pengembangan EI.

### ***Job description***

*Job description* (uraian pekerjaan) adalah dokumen sistematis yang menjelaskan tugas, wewenang, dan tanggung jawab suatu jabatan agar pegawai dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien Nidyawati (2022) dengan fokus pada pekerjaan, bukan pada orang yang menempati jabatan tersebut, guna mencegah pegawai bekerja secara sembarangan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. *Job description* juga berfungsi sebagai panduan bagi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai fungsi dan beban kerja Sandria (2020) serta membedakan jabatan dalam organisasi secara terstruktur agar informasi mudah dipahami Nyak Umarr (2021) .

Dengan uraian yang jelas, pegawai dapat bekerja optimal, menghindari tumpang tindih tugas, dan memenuhi syarat minimal pekerjaan yang ditentukan Andriani (2022) *Job specification* merupakan rincian persyaratan pendidikan, keterampilan, dan kompetensi yang harus dimiliki pegawai agar berfungsi efektif sesuai jabatan. Fungsi *job description* mencakup menarik pelamar sesuai kriteria, memberikan gambaran tugas dan tanggung jawab, menjadi acuan pelatihan dan pengembangan, memudahkan seleksi, serta dasar perjanjian kerja (Wahyu (2021) Selain itu, *job description* menjelaskan apa dan bagaimana pekerjaan dilakukan, mengatur hubungan antar divisi, menetapkan target, serta membantu pembuatan kebijakan dan analisis organisasi Andriani (2022)

Analisis jabatan yang sistematis menentukan karakteristik calon pegawai berdasarkan hasil uraian pekerjaan untuk mendukung efektivitas organisasi Nidyawati (2022) Indikator *job description* meliputi wewenang, tanggung jawab, kondisi dan fasilitas kerja, serta standar hasil kerja Putri (2020) , dengan tambahan identifikasi jabatan, hubungan tugas, standar wewenang, syarat kerja, ringkasan pekerjaan, dan penjelasan jabatan terkait Apriyanto (2023) . Dengan demikian, *job description* menjadi panduan penting bagi pegawai dan organisasi untuk mencapai tujuan kerja secara optimal.

### ***Satisfaction with life***

Satisfaction with life (kepuasan hidup) adalah ukuran subjektif tentang seberapa puas seseorang terhadap kehidupannya, termasuk pencapaian dan bidang utama yang dianggap penting, berdasarkan standar yang dimilikinya sendiri Putri (2024). serta merupakan penilaian kognitif mengenai kepuasan individu terhadap keberhasilan pekerjaan dan kehidupan secara keseluruhan dalam organisasi Rostina (2019) Kepuasan hidup berkaitan dengan kesejahteraan psikologis umum, pendapatan, kesehatan, gaya hidup, dan hubungan sosial, serta berpengaruh pada kinerja pegawai Dewi (2022).

Karakteristik kepuasan hidup meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, dan tujuan hidup yang jelas (Rostina ,2019) , serta status kerja, penghasilan, perkembangan pribadi, dan konsep peran individu (Putri ,2024). Indikator kepuasan hidup dalam konteks kerja mencakup pekerjaan yang memuaskan, upah yang adil, promosi jabatan, pengawasan positif, dan hubungan baik dengan rekan kerja (Putri ,2024).; keinginan memperbaiki hidup, tingkat kepuasan saat ini, evaluasi masa lalu, optimisme masa depan, dan penilaian sosial ( Rostina ,2019) ; serta penghargaan atas pekerjaan, keharmonisan antar rekan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, hubungan baik dengan atasan, pelatihan dan pengembangan karir, dan keamanan pekerjaan Dewi (2022) .Dengan demikian, satisfaction with life

mencerminkan penerimaan dan pemenuhan kebutuhan hidup secara subjektif yang memengaruhi kualitas hidup dan kinerja pegawai.

### ***Individual Performance***

*Individual performance* atau kinerja individu adalah kemampuan seseorang melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan teknis organisasi dan hasil kerja dalam periode tertentu sesuai tugas dan tanggung jawabnya (Santos et al., dalam Fahira 2021; Suwarno 2020). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, termasuk kecerdasan emosional untuk memaksimalkan potensi (Jacob (2023)). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu meliputi kemampuan (ability), motivasi, sasaran kerja, standar kerja, umpan balik, target, dan kualitas hasil kerja Suwarno (2020).

Selain itu, kualitas emosional seperti empati, kendali emosi, kemandirian, dan sikap sosial juga berperan dalam meningkatkan kinerja (Ratnawati, 2022). Indikator kinerja individu menurut Fahira (2021) mencakup kejujuran, tanggung jawab, kerja sama, keterampilan, dan ketepatan hasil kerja, sementara Ratnawati (2022) menambahkan kemampuan, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Aryoko (2022) menegaskan indikator kinerja dengan fokus pada target, prosedur pencapaian kualitas, penyelesaian tepat waktu, pelaksanaan yang benar, serta transparansi dan tanggung jawab.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya dengan objek pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Job description* terhadap *Individual Performance*, dengan *Satisfaction With Life* sebagai variabel mediasi. Populasi terdiri dari 45 pegawai (30 PNS, 2 P3K, 13 honorer), dan seluruhnya dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara dengan kepala badan, dan studi pustaka, menggunakan skala Likert dengan skor 1-5 untuk mengukur jawaban responden. Analisis data dilakukan dengan metode PLS-SEM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### ***Convergent Validity***

Uji validitas konvergen bertujuan memastikan indikator benar-benar mencerminkan variabel laten yang sama, dengan nilai *outer loading* sebagai ukurannya. Menurut Widarjono (2015:277), indikator dianggap cukup kuat jika muatan eksternal berada antara 0,50–0,70 karena menggambarkan lebih dari setengah variasi data, sedangkan Hair et al. (2014) menyatakan nilai ideal di atas 0,70 menunjukkan kontribusi indikator yang tinggi. Nilai *outer loading* digunakan dalam analisis SEM dengan pendekatan PLS untuk mengukur kekuatan hubungan antara indikator dan variabel laten.

**Tabel 1**  
**Nilai Outer Loading Faktor**

	<i>Emotional Intelligence</i>	<i>Individual Performance</i>	<i>Job Description</i>	<i>Satisfaction With Life</i>
X1.1	0,709			
X1.2	0,750			
X1.3	0,723			
X1.4	0,827			
X1.5	0,793			
X2.1			0,901	
X2.2			0,856	
X2.3			0,845	
X2.4			0,799	
X2.5			0,870	
Y1.1		0,710		
Y1.2		0,814		
Y1.3		0,797		
Y1.4		0,821		
Y1.5		0,788		
Z1.1				0,851
Z1.2				0,851
Z1.3				0,806
Z1.4				0,721
Z1.5				0,775

Sumber: Hasil Output PLS-4 (2025)

Hasil uji validitas loading faktor pada penelitian ini menunjukkan semua indikator untuk variabel *Emotional Intelligence* (X1), *Job description* (X2), *Individual performance* (Y), dan *Satisfaction With Life* (Z) valid dan kuat dengan nilai loading di atas 0,70. Indikator terkuat masing-masing adalah X1.4 (0,827) untuk *Emotional Intelligence*, X2.1 (0,901) untuk *Job Description*, Y1.4 (0,821) untuk *Individual Performance*, serta Z1.1 dan Z1.2 (0,851) untuk *Satisfaction With Life*. Kesimpulannya, seluruh indikator memiliki nilai loading faktor tinggi dan relevan, sehingga konstruk variabel penelitian ini valid dan layak digunakan untuk analisis lanjut sesuai ketentuan Widarjono (2015) dan Hair et al. (2014).

### **Construct Reliability**

Reliabilitas konstruk mengukur konsistensi instrumen dalam penelitian, diukur menggunakan Cronbach's Alpha dan Construct Reliability (CR). Menurut Hair et al. (2014), nilai Cronbach's Alpha dan CR yang baik adalah di atas 0,70, namun nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima jika validitas konstruk terjaga.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
<i>Emotional Intelligence</i>	0,820	0,827	0,873	0,580
<i>Individual performance</i>	0,846	0,845	0,890	0,620
<i>Job Description</i>	0,908	0,935	0,931	0,731
<i>Satisfaction with Life</i>	0,861	0,864	0,900	0,644

Sumber: Data Olahan SmartPLS-4, 2025

Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Emotional Intelligence, Individual Performance, Job Description, dan Satisfaction with Life memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing 0,820; 0,846; 0,908; dan 0,861, yang semuanya melebihi ambang batas 0,70. Keandalan komposit ( $\rho_a$  dan  $\rho_c$ ) juga tinggi, misalnya *Job description* mencapai 0,935 dan 0,931. Rata-rata Varians Diekstraksi (AVE) untuk semua variabel juga memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0,58, seperti *Emotional Intelligence* (0,580) dan *Job description* (0,731). Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian ini menunjukkan reliabilitas dan validitas yang sangat baik sesuai standar Hair et al. (2014), sehingga instrumen yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

### ***Discriminant Validity***

Discriminant Validity mengukur sejauh mana suatu konstruk atau variabel laten berbeda dari konstruk lain dalam model, memastikan bahwa masing-masing konstruk benar-benar mengukur aspek yang berbeda. Salah satu indikator untuk menguji validitas diskriminan adalah Average Variance Extracted (AVE), di mana menurut Ghazali (2017), nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 agar konstruk dianggap valid karena mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi indikatornya. Jika AVE kurang dari 0,5, konstruk perlu dievaluasi ulang. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) yang direkomendasikan Hair et al. (2022) sebagai metode lebih sensitif untuk mendeteksi validitas diskriminan dibanding metode tradisional. Nilai HTMT di bawah 0,90 menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 3**  
**Validitas Diskriminan dengan**  
***Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)***

	<i>Emotional Intelligence</i>	<i>Individual performance</i>	<i>Job Description</i>	Satisfaction With Life
<i>Emotional Intelligence</i>				
<i>Individual performance</i>	0,775			
<i>Job Description</i>	0,311	0,290		
<i>Satisfaction with Life</i>	0,643	0,805	0,660	

Sumber: Hasil Output Smart PLS-4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian HTMT (Tabel 4.8), seluruh nilai HTMT antar konstruk—*Emotional Intelligence*, *Individual Performance*, *Job Description*, dan *Satisfaction with Life*—berada di bawah 0,90. Contohnya, HTMT antara *Emotional Intelligence* dan *Individual performance* sebesar 0,775, antara *Emotional Intelligence* dan Satisfaction with Life 0,643, serta antara *Individual performance* dan Satisfaction with Life 0,805, semua dalam batas yang diterima. Nilai HTMT terendah yaitu 0,290 antara *Job description* dan *Individual performance* menandakan perbedaan konstruk yang sangat jelas. Kesimpulannya, seluruh konstruk dalam model ini memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan HTMT dan layak digunakan untuk analisis model struktural selanjutnya.

### ***R-square***

Menurut Sugiyono (2017:142), nilai R-square dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 0,00–0,199 sangat rendah, 0,20–0,399 rendah, 0,40–0,599 sedang, 0,60–0,799 kuat, dan 0,80–1,000 sangat

kuat. Untuk model dengan lebih dari satu variabel independen, Adjusted R-square digunakan untuk menyesuaikan jumlah variabel (Ghozali, 2017).

**Tabel 4**  
**Nilai R Square**

	R-square	Adjusted R-square
<i>Individual performance</i>	0,616	0,588
<i>Satisfaction with Life</i>	0,542	0,520

Sumber: Output SmartPLS -4 (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adjusted R-square untuk *Individual performance* sebesar 0,588, yang berarti sekitar 58,8% variasi kinerja individu dapat dijelaskan oleh model, sedangkan Adjusted R-square untuk *Satisfaction with Life* sebesar 0,520, yang berarti model menjelaskan sekitar 52% variasi kepuasan hidup. Secara keseluruhan, nilai Adjusted R-square tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian ini cukup baik dalam menjelaskan variasi pada kedua variabel tersebut.

### ***f Square***

Uji *f Square* (effect size) mengukur besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Henseler (2009), kriteria *f square* adalah: 0,02–0,15 = efek kecil, 0,15–0,35 = efek sedang, dan >0,35 = efek besar.

**Tabel 5**  
**Nilai *f Square***

	<i>Individual performance</i>	<i>Satisfaction with Life</i>
<i>Emotional Intelligence</i>	0,256	0,379
<i>Job Description</i>	0,075	0,472
<i>Satisfaction with Life</i>	0,433	

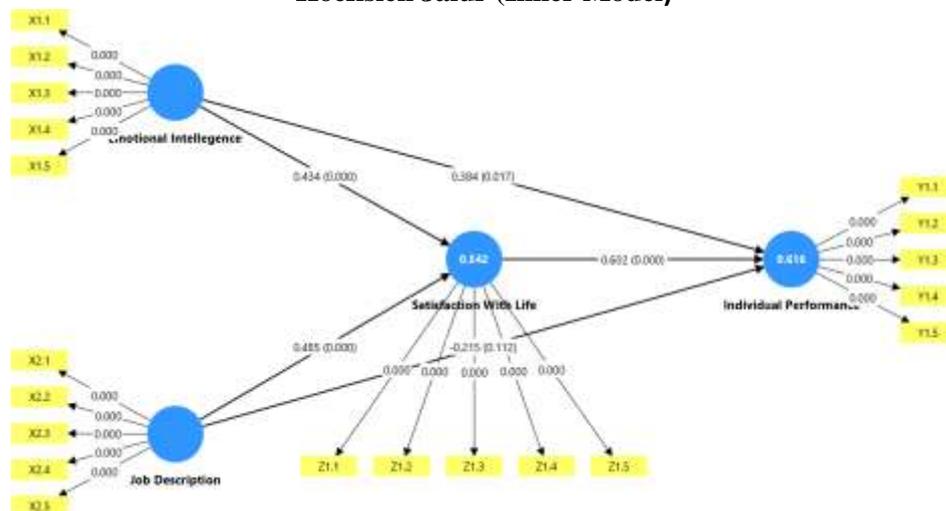
Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 5 *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh sedang terhadap *Individual performance* (0,256), namun memberikan pengaruh besar terhadap *Job description* (0,379). *Job description* juga berpengaruh besar terhadap *Satisfaction with Life* (0,472), menandakan dampak signifikan terhadap kepuasan hidup. Secara keseluruhan, *Emotional Intelligence* dan *Job description* memberikan pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap variabel lain dalam model penelitian ini.

### **Hipotesis Pengaruh Langsung**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T-Statistik dan value pada tingkat signifikansi 0,05. Menurut Hair et al. (2014), jika T-Statistik > 1,96 dan P value < 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, menandakan adanya hubungan signifikan antar variabel. Sebaliknya, jika T-Statistik > 1,96 tapi P value > 0,05,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan signifikan. Pengujian ini menentukan apakah variabel-variabel dalam penelitian berpengaruh atau tidak sesuai kriteria yang ditetapkan. Hasil koefisien jalur pengaruh langsung dapat dilihat pada Gambar 1, dengan penilaian signifikansi berdasarkan T-Statistik dan P value yang memenuhi syarat tersebut.

**Gambar 1**  
**Koefisien Jalur (Inner Model)**



Penelitian ini menggunakan dua model pengujian hipotesis, yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung.

**Tabel 6**  
**Hipotesis Langsung**

Hipotesis langsung	Sampel asli (O)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)
<i>Emotional Intelligence -&gt; Individual performance</i>	0,384	2,393	0,017
<i>Emotional Intelligence -&gt; Satisfaction with Life</i>	0,434	3,987	0,000
<i>Job description -&gt; Individual performance</i>	-0,215	1,591	0,112
<i>Job description -&gt; Satisfaction with Life</i>	0,485	4,563	0,000
<i>Satisfaction with Life -&gt; Individual performance</i>	0,602	3,541	0,000
<b>Hipotesis Mediasi</b>			
<i>Emotional Intelligence -&gt; Satisfaction with Life -&gt; Individual performance</i>	0,262	2,821	0,005
<i>Job description -&gt; Satisfaction with Life -&gt; Individual performance</i>	0,292	2,914	0,004

Sumber: Ouput SmartPLS-4, (2025)

**H1: Emotional Intelligence berpengaruh terhadap Individual performance**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Individual performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,384, T-statistik sebesar 2,393, dan P value sebesar 0,017. Nilai T-statistik yang melebihi ambang batas 1,96 serta P value yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang individu yang mencakup kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja.

**H2: *Job description* berpengaruh terhadap *Individual performance***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job description* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Individual performance*, sebagaimana terlihat dari nilai T-statistik sebesar 1,591 yang berada di bawah ambang batas 1,96 dan P value sebesar 0,112 yang melebihi tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis (Hair et al., 2014), hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kejelasan uraian pekerjaan dan kinerja individu tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Job description* berpengaruh terhadap *Individual performance* ditolak. Namun dalam konteks penelitian ini, bisa jadi faktor lain yang lebih dominan seperti kepuasan kerja yang memiliki peran lebih besar dibandingkan kejelasan *Job description* itu sendiri.

**H3: *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Satisfaction with Life***

Hasil pengujian untuk Hipotesis 3 menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Satisfaction with Life*, dengan nilai T-statistik sebesar 3,987 dan P value sebesar 0,000. Nilai T-statistik yang jauh di atas ambang batas 1,96 serta P value yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan hidup sangat kuat dan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis ini diterima.

Temuan ini menegaskan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, yakni kemampuan untuk memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi diri sendiri maupun orang lain, cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi.

**H4: *Job description* berpengaruh terhadap *Satisfaction with Life***

Hasil pengujian terhadap Hipotesis 4 menunjukkan bahwa *Job description* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Satisfaction with Life*, dengan nilai T-statistik sebesar 4,563 dan P value sebesar 0,000. Karena T-statistik melebihi angka 1,96 dan P value berada jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis 4 dinyatakan diterima.

Temuan ini memberikan makna bahwa semakin jelas uraian tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap kehidupan secara umum, termasuk dalam aspek pekerjaan. Kejelasan dalam *Job description* memberikan arah, ekspektasi, dan pemahaman tentang peran seseorang di dalam organisasi, yang pada gilirannya menciptakan rasa aman, nyaman, dan percaya diri dalam menjalankan tugas.

**H5: *Satisfaction with Life* berpengaruh terhadap *Individual performance***

Pengujian terhadap Hipotesis 5 menunjukkan bahwa *Satisfaction with Life* berpengaruh secara signifikan terhadap *Individual performance*, dengan nilai T-statistik sebesar 3,541 dan P value sebesar 0,000. Karena nilai T-statistik melebihi ambang batas 1,96 dan nilai P lebih kecil dari 0,05, maka hasil ini secara statistik signifikan dan hipotesis 5 diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan individu terhadap kehidupannya secara umum, baik dalam konteks pribadi maupun pekerjaan, memiliki peran penting dalam memengaruhi kualitas kinerja mereka di tempat kerja. Pegawai yang merasa puas dengan hidupnya cenderung memiliki energi positif, semangat kerja yang tinggi, dan lebih mudah dalam menjaga konsistensi serta produktivitas kerja

**H6: Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Individual performance* melalui *Satisfaction with Life***

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Individual performance* melalui *Satisfaction with Life* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,262, dengan T-statistik 2,821 dan P value 0,005. Nilai T-statistik yang

lebih besar dari 1,96 serta P value di bawah 0,05 menunjukkan bahwa *Satisfaction with Life* memediasi secara signifikan hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Individual performance*. Artinya, *Emotional Intelligence* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja individu, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan hidup pegawai.

**H7: Pengaruh *Job description* terhadap *Individual performance* melalui *Satisfaction with Life***

Pengaruh *Job description* terhadap *Individual performance* melalui *Satisfaction with Life* juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan koefisien 0,292, T-statistik 2,914, dan P value 0,004. Ini mengindikasikan bahwa kejelasan dan ketepatan *Job description* turut memengaruhi *Individual performance* secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan terhadap kehidupan. Pegawai yang memahami dan menjalankan tugas sesuai dengan *Job description* nya cenderung lebih puas dengan hidupnya, dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang lebih baik.

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* (EI) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi secara efektif, membangun hubungan interpersonal yang baik, dan menghadapi tekanan kerja secara positif, sehingga performa kerjanya meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa EI bukan sekadar atribut kepribadian, melainkan kemampuan kerja yang berdampak langsung pada hasil kinerja. Selain itu, EI juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup. Individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung memiliki pandangan hidup yang lebih positif, mampu mengatasi stres, serta menjalin hubungan sosial yang sehat, yang semuanya berkontribusi pada kebahagiaan dan kepuasan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa EI tidak hanya berperan dalam konteks pekerjaan, tetapi juga dalam kesejahteraan personal seseorang.

Penelitian ini juga mengungkap bahwa *job description* yang jelas dan tepat secara signifikan meningkatkan kepuasan hidup. Dengan peran dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik, pekerja merasa lebih pasti, mengurangi konflik peran, dan memperoleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, pengaruh langsung *job description* terhadap kinerja individu tidak signifikan, yang kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik responden mayoritas PNS senior yang sudah memahami peran mereka tanpa bergantung pada uraian tugas formal. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas dan relevansi *job description* serta faktor psikologis seperti kepuasan kerja atau motivasi berperan lebih besar dalam memengaruhi kinerja.

Temuan penting lainnya adalah kepuasan hidup berperan sebagai mediator yang menghubungkan EI dan *job description* dengan kinerja individu. Kepuasan hidup yang tinggi meningkatkan motivasi kerja dan performa, menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan psikologis pegawai merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Implikasi penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu lebih fokus pada pengembangan kecerdasan emosional pegawai dan penyusunan *job description* yang jelas dan relevan untuk meningkatkan kepuasan hidup. Selanjutnya, peningkatan kepuasan hidup pegawai akan berdampak positif pada kinerja. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek psikologis dan kesejahteraan pegawai dapat menjadi pendekatan efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Dewi. (2022). Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. AICE ICE CREAM JATIM INDUSTRY. JIMAK Vol 1 No. 2 (2022) - P-ISSN : 2809-2406 E-ISSN : 2809-2392. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.311>
- Apriyanto, Wahyu, dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Artikel Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Multidisiplin. <https://greenpub.org/JIM> Vol. 1, No. 4, Januari - Maret 2023. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Aprilinda, Fauziah, dkk. (2023). Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Daniel Goleman (Analisis Buku Emotional Intelligence). A H K A M Jurnal Hukum Islam dan Humaniora Volume 2, Nomor 3, September 2023; 651-659 <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/ahkam>. <https://doi.org/10.58578/ahkam.v2i3.1838>
- Aryoko. Yudhistira, dkk. (2022). Kepuasan Kerja, Locus Of Control Dan Self-Efficacy Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal sosial dan humaniora. JSSH Vol. 6 Nomor 2 September 2022, Yudhistira Pradhipta Aryoko, dkk 101 - 112. DOI:[10.30595/jssh.v6i2.14892](https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892)
- Dewi, Shafa Ardita. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 11, No. 4, 2022 e-ISSN 2746-1297 Copyright ©2022, The authors. Available at: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.36016>
- Grahandika, Guruh. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 4 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. DOI:[10.26740/jim.v9n4.p1349-1359](https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1349-1359)
- Fahira, Keke, dkk. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 6, No 2, Desember 2021 ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online), manajemen. DOI:[10.38043/jimb.v6i2.3187](https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187)
- Frendika, Dewi Wahyuni. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PADA PT. X. Volume 2, No. 1, Juli 2022 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB). <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.856>
- Jacob, Cristien, dkk. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi; ISSN Online: 2580-0043; ISSN Print 2302-4747 Website :

<http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks>.

<https://doi.org/10.33319/jeko.v12i2.130>

Kinnary, Nyimas Ratna. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm> Volume 9 No 2 2022 Hlm. 142 - 149 <https://doi.org/10.26905/jbm.v0i2.8170>

Nidaywati (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting* p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 21, No. 1, April 2022 DOI:[10.33557/mbia.v21i1.1578](https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578)

Nur Aziza, L. M. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. 50–65 <https://doi.org/10.33024/hjk.v15i4.5362>

Nyak Umar, dkk. (2021). Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset | Volume 3, Nomor 3, Oktober 2021* <https://doi.org/10.47647/jrr.v3i3.509>

Pujianto (2023). Pengaruh Job Description Dan Kompetensi Sumber Dayan Manusia Terhadap Kualitas Kerja Melalui Emotional Intelligence, CV. GREEN LESTARI INDAH, vol.2, nomor 4, DOI:[10.55606/jimak.v2i1.941](https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.941)

Putri, Adella Candrawati. (2020). Pengaruh Job Description, Pengalaman Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, ume 1 Nomor 2 Desember 2020, Hal: 117-127, DOI:[10.46821/ekobis.v1i2.35](https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i2.35)

Putri, Shafa, Wisista. (2024). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Work Life Balance Terhadap Individual Performance Dengan Satisfaction With Life Sebagai Variabel Mediasi. Vol. 17, No. 1, February 2024 DOI Issue: 10.46306/jbbe.v17i1 p-ISSN: 2087-040X e-ISSN: 2721-7213, DOI Article: [10.46306/jbbe.v17i1.500](https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.500)

Ratnawati, Gerard Indira Ramadhana, Intan. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pt Bess Finance Cabang Semarang. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Volume 11, Nomor 4, Tahun 2022, Halaman 1 ISSN (Online): 2337-3792, DOI: [10.34203/jimfe.v9i2.9035](https://doi.org/10.34203/jimfe.v9i2.9035)

Riesvi, A., Lie, D., Efendi, E., & Sherly, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Badan Narkotika Nasional Pematangsiantar. SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 37–45. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.176>

Rostina, Goldwin, dkk. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.4 No.1 Juni 2019.,

<https://doi.org/10.30743/jrmb.v4i1.1392>

- Sandria, & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Suwarno. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), Mei 2020, 15-24 ISSN 2580-6882 (Online) | ISSN 2087-5304 (Print) DOI 10.33087/eksis.v11i1.180.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar. *Politeknik Negeri Pontianak. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Wahyu, Mawar, Ratih. (2021). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Organisasi Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Aksara jurnal ilmu pendidikan nasional*, vol 7, nomor 3, tahun 2021, <http://dx.doi.org/10.37905>
- Joseph F. Hair Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. In *Pearson Education Limited* (Seventh Ed, Vol. 7). Pearson Education Limited. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-01517-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-01517-0_3)