

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Career Plateau dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Satlantas Polres Pekalongan)

Zamroni Yunika Sani¹, Euis Soliha²

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

Abstract

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan terhadap career plateau dengan dimediasi kepuasan kerja. Data yang digunakan oleh penulis merupakan data kuantitatif sedangkan data yang digunakan di penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari daftar hasil kuesioner yang disampaikan kepada anggota Satlantas Polres Pekalongan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 63 anggota. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi, pengujian hipotesis dengan uji dan uji Sobel. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa secara parsial kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Career Plateau. Kepuasan kerja sebagai variabel memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan terhadap career plateau.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Career Plateau

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of emotional intelligence and job characteristics on the career plateau mediated by job satisfaction. The data used by the author is quantitative data while the data used in this study is primary data, namely data obtained from a list of questionnaire results submitted to members of the Pekalongan Police Traffic Unit. The number of research samples is 63 members. The analysis technique used is regression analysis, hypothesis testing with Sobel test and test. Based on the research that has been done, the results show that partially emotional intelligence and job characteristics have a positive and significant effect on job satisfaction. Partially emotional intelligence, job characteristics and job satisfaction have a negative and significant effect on Career Plateau. Job satisfaction as a variable mediating the effect of emotional intelligence and job characteristics on career plateau.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Characteristics, Job Satisfaction and Career Plateau

✉ Corresponding author :

Email Address : nuristiana98@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan kondisi masyarakat yang semakin dinamis, sebagai dampak dari perkembangan lokal maupun global, menjadikan tugas dan tantangan yang dihadapi POLRI terus meningkat. POLRI pun telah merespon melalui berbagai kebijakan yang relevan, khususnya *Grand Strategi POLRI 2005 – 2025*, yang disusun untuk dijadikan pedoman bagi seluruh anggota POLRI agar dalam pelaksanaan tugasnya lebih terarah. Meskipun demikian, kinerja yang ditunjukkan POLRI masih belum ideal dan perlu terus ditingkatkan. Menurut Kustiana & Noor (2014), kinerja POLRI dinilai masih belum sesuai dengan harapan masyarakat, dimana hasil pencapaian pembangunan kepercayaan (*trust building*) kurang menunjukkan hasil optimal, padahal saat ini POLRI sudah mulai dihadapkan pada program kerja berupa pembangunan kemitraan (*partnership building*). Dengan kondisi ini sudah dapat dipastikan bahwa tantangan dan beban kerja POLRI dalam mencapai kesempurnaan (*strives for excellence*) akan semakin berat.

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan guna menyikapi hal di atas adalah menyiapkan dan membentuk sumberdaya manusia (SDM) POLRI yang benar-benar profesional dan berkualitas. Upaya tersebut tidak lepas dari pentingnya kedudukan SDM dalam organisasi apapun, termasuk POLRI. Likert dalam Lako (2014) menegaskan bahwa SDM sering disebut *most valuable asset* dalam organisasi.

Career plateau adalah titik dalam suatu karir dimana kemungkinan untuk mendapatkan promosi hierarki sangat kecil. Ukuran *career plateau* dapat secara objektif atau secara subjektif. Secara subjektif yaitu jika selama lebih dari 7 tahun menduduki posisi atau jabatan yang sama (Greenhaus, Parasuraman & Wormley dalam Djamilah *et al.*, 2015). Berdasarkan jenisnya, seseorang dapat mengalami 2 jenis *career plateau* (puncak karir). Yang pertama yaitu; struktural atau hierarki *plateauing*, terjadi ketika seseorang hanya memiliki sedikit kesempatan untuk menaikkan jabatannya dalam organisasi. Sedangkan *job content plateauing*, terjadi ketika seseorang tidak merasa tertantang pada pekerjaan baru dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini yang kerap kali terjadi pada anggota POLRI, dimana mereka telah puas dan merasa aman terhadap jabatannya.

Career plateu dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya adalah kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dari anggota POLRI yang mendukungnya dalam bekerja.

Kecerdasan emosional mempengaruhi *career plateau*. Kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan (Goleman 2015). Orang menjalani perkembangan pemikiran internal saat membuat keputusan tentang perilaku mereka, di mana emosi mengendalikan dan mengatur tindakan mereka (sadar atau tidak sadar); inilah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat dianggap dalam konteks teori penentuan nasib sendiri, yang menyoroti pentingnya sumber daya batin individu yang berkembang untuk pengembangan kepribadian dan pengaturan perilaku diri. Teori penentuan nasib sendiri membedakan antara motif intrinsik dan ekstrinsik dan menegaskan bahwa beberapa nilai dan motif secara inheren terkait positif dengan kesejahteraan. Dengan demikian kecerdasan emosional dapat menentukan *career plateau* seseorang.

Karakteristik pekerjaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *career plateau*. Menurut Robbins & Judge (2017) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan menggambarkan keberartian tugas akan dicapai bilamana pengelolaannya secara terencana dengan baik sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada pada aspek keterampilan, identifikasi dan signifikansi tugas serta kebebasan (otonomi) dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tugas yang dibebankan. Pegawai dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya mampu membentuk sebuah jalan karir yang tepat.

Penelitian Feldman & Weitz (2008) dalam penelitiannya menunjukkan karakteristik pekerjaan berhubungan negatif terhadap *career plateau*. Innocent *et al.* (2017) dalam penelitiannya juga menunjukkan karakteristik pekerjaan berhubungan negatif terhadap *career plateau*. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Ariefiana & Soliha (2021) membuktikan Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *career plateau*.

Faktor lain yang mempengaruhi *career plateau* adalah kepuasan kerja (Ariefiana & Soliha 2021). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, maka kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gejala yang tidak menguntungkan bagi organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh organisasi karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi atau perusahaan yang dikelola dengan baik dan merupakan hasil manajemen yang efektif. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *career plateau* karyawannya.

Hasil penelitian Miles *et al.* (2013) dalam Ariefiana & Soliha (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *career plateau*. Farooq & Tufail (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *career plateau*. Penelitian Ariefiana & Soliha (2021) menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *career plateau*.

Peneliti melakukan penelitian di Polres Pekalongan dan peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kondisi dan permasalahan yang ditemukan, khususnya mengenai pengembangan karir pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas di Kepolisian Resor Pekalongan. Pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh anggota Polres Pekalongan agar lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Hingga Februari 2022, jumlah personel Satlantas Polres Pekalongan sebanyak 65 orang. Bahwa personel Satlantas Polres Pekalongan yang terbanyak adalah pada golongan Bintara. Jumlah Bintara sebanyak 57 orang atau 87,7% dari seluruh personel Satlantas Polres Pekalongan. Mayoritas Bintara masih muda, di bawah 40 tahun sehingga memiliki peluang yang besar untuk terus mengembangkan karirnya. Namun banyak sebagian anggota yang memiliki *career plateau* (kemandegan karir), karena merasa sudah nyaman di posisi saat ini.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan, ada beberapa hal yang menjadi keluhan anggota terkait dengan *career plateau*, misalnya karir tidak semata-mata didasarkan

kinerja, tetapi juga kedekatan dengan atasan dan sulitnya bagi anggota yang berpangkat bintara untuk naik menjadi perwira. Keluhan tersebut di satu sisi dapat menjadi masukan untuk meningkatkan manajemen karir di Satlantas Polres Pekalongan dan di sisi lain memerlukan kajian lebih jauh untuk mengetahui validitasnya. Bertolak pada hal tersebut, kajian penelitian ini diarahkan pada *career plateau* anggota Satlantas di Polres Pekalongan dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi *career plateau* anggota Satlantas Polres Pekalongan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan ia mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan mengambil keputusan-keputusan secara mantap (Goleman 2015). Dimensi kecerdasan emosional, antara lain: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

Karakteristik Pekerjaan

Suatu rincian di dalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2015). Dimensi karakteristik pekerjaan, antara lain: variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*), prosedur dan kejelasan tugas (*task identity*), kepentingan tugas (*task significance*), kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*), dan umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2013). Dimensi kepuasan kerja, antara lain: kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap supervisor.

Career Plateau

Titik dalam suatu karir dimanakemungkinan untuk mendapatkan promosi hirarki sangat kecil (Allen *et al.* (1999) dalam (Djamilah *et al.* 2015). Dimensi *career plateau*, antara lain: *structural plateauing* dan *job content plateauing*.

METODOLOGI

Pada penelitian ini akan digunakan adalah jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan hubungan sebab akibat atau menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran 2014). Tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengetahui atau menjelaskan (bagaimana) satu variabel memengaruhi variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah anggota Satuan Lalu Lintas Polres Pekalongan sebanyak 65 orang (termasuk pimpinan dan peneliti). Jumlah sampel anggota Satuan Lalu Lintas Polres Pekalongan sebanyak 63 orang anggota (1 orang

tidak dijadikan sampel, karena merupakan pimpinan dan peneliti) dengan menggunakan teknik *sampling sensus*.

Studi ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Responden
Mendeskripsikan atau menggambarkan data responden yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Uji Model
Uji model menggunakan Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dan uji F.
3. Analisis Regresi
Analisis ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Regresi I). Menguji besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Career Plateau* (Regresi II). Maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda.
4. Pengujian Hipotesis
Pengujian hipotesis digunakan uji t (uji parsial). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ (0,05) (Ghozali 2018).
5. Uji Sobel
Untuk lebih mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung digunakan uji *Sobel Test*. Strategi ini dinilai lebih mempunyai kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya termasuk pendekatan Baron dan Kenny (Ghozali 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Untuk mengetahui deskriptif responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dari penelitian diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1 Statistik Deskriptif Responden

Deskriptif	Uraian	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Umur	21 - 30 Tahun	4	6,35
	31 - 40 Tahun	36	57,14
	41 - 50 Tahun	20	31,75
	> 50 Tahun	3	4,76
	Total	63	100,00
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	95,24
	Perempuan	3	4,76
	Total	63	100,00
Tingkat Pendidikan	SLTA/Sederajat	38	60,32
	Akademi / D3	0	0,00
	Sarjana (S1)	23	36,51
	Pasca Sarjana (S2)	2	3,17
	Total	63	100,00
Masa Kerja	3 - 5 Tahun	6	9,52

6 - 10 Tahun	8	12,70
11 - 15 Tahun	22	34,92
>15 Tahun	27	42,86
Total	63	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel deskriptif responden maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat umur 21 - 30 tahun sebanyak 4 orang (6,35%), tingkat umur 31 - 40 tahun sebanyak 36 orang (57,14%), tingkat umur 41 - 50 tahun sebanyak 20 orang (31,75%) dan tingkat umur lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang (4,76%). Pada kelompok umur 31 - 40 tahun merupakan tingkat umur yang dominan, karena memiliki pengalaman kerja yang tinggi dalam bekerja, dan pada kelompok umur ini juga banyak membawa sikap positif dalam organisasi serta umur yang masih produktif.
2. Jenis kelamin dapat dijelaskan sebanyak 60 orang (95,24%) adalah laki-laki dan sebanyak 3 orang (4,76%) adalah perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi demikian dimungkinkan karena pekerjaan di Satlantas Polres Pekalongan lebih dibutuhkan anggota berjenis kelamin laki-laki untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Tingkat pendidikan responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 38 orang (60,32%). Pada tingkat ini menyatakan bahwa anggota Satlantas Polres Pekalongan memiliki kecenderungan tingkat pendidikan menengah yang diperuntukkan melaksanakan kegiatan operasional di lapangan.
4. Masa kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja > 15 tahun sebanyak 27 orang (42,86%). Masa kerja yang lama dimiliki anggota Satlantas Polres Pekalongan menunjukkan kecenderungan dapat menunjukkan perilaku dalam organisasi yang memiliki pengalaman dan baik dalam bekerja, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Analisis Data

Hasil uji model, analisis regresi dan pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis

Model Regresi	Uji Model			Regresi		Keterangan
	Adjst R ²	F	Sig.	β	Sig.	
Model Regresi I	0,374	19,488	0,000			
$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$						
				0,311	0,037	Hipotesis diterima
				0,365	0,015	Hipotesis diterima
Model Regresi II	0,524	23,750	0,000			

$Y_1 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1$	-0,267	0,047	Hipotesis diterima
$X_1 \rightarrow Y_2$	-0,339	0,014	Hipotesis diterima
$X_2 \rightarrow Y_2$			
$Y_1 \rightarrow Y_2$	-0,243	0,035	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2, dapat dijelaskan hasil analisis data sebagai berikut:

Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *Adjust R Square* pada model Regresi I sebesar 37,4%. Hal ini mengandung maksud bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 37,4%, sedangkan sebesar 62,6% dijelaskan variabel di luar model.

Nilai *Adjust R Square* pada model Regresi II sebesar 52,4%. Hal ini mengandung maksud bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan *Career Plateau* sebesar 52,4%, sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan variabel di luar model.

2. Uji F

Berdasarkan Tabel 2 diketahui pada model Regresi I nilai F-hitung sebesar 19,488 dengan Sig 0,000 kurang dari 0,05 berarti bahwa Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pada model Regresi II nilai F-hitung sebesar 23,750 dengan Sig 0,000 kurang dari 0,05 berarti bahwa Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Career Plateau*.

Analisis Regresi

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Model Regresi I

Model Regresi I untuk menguji pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dapat dibentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y_1 = 0,311X_1 + 0,365X_2$$

Dari persamaan ini diketahui bahwa koefisien Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai positif artinya.

- Kecerdasan Emosional memiliki nilai positif terhadap Kepuasan Kerja artinya semakin baik Kecerdasan Emosional semakin tinggi Kepuasan Kerja anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
- Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai positif terhadap Kepuasan Kerjanya artinya semakin baik Karakteristik Pekerjaan semakin tinggi Kepuasan Kerja anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

2. Model Regresi II

Model Regresi II untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap *Career Plateau* (Y_2), dapat dibentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y_2 = -0,267X_1 - 0,339X_2 - 0,243Y_1$$

Dari persamaan ini diketahui bahwa koefisien Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Career Plateau* memiliki nilai negatif artinya.

- a. Kecerdasan Emosional memiliki nilai negatif terhadap *Career Plateau* artinya semakin baik Kecerdasan Emosional semakin rendah *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
- b. Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai negatif terhadap *Career Plateau* artinya semakin baik Karakteristik Pekerjaan semakin rendah *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
- c. Kepuasan Kerja memiliki nilai negatif terhadap *Career Plateau* artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja semakin rendah *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,037 kurang dari 0,05 artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
2. Hipotesis 2: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,015 kurang dari 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
3. Hipotesis 3: Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap *Career Plateau*. Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,047 kurang dari 0,05 artinya kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
4. Hipotesis 4: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *Career Plateau*. Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,014 kurang dari 0,05 artinya Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
5. Hipotesis 5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Career Plateau*. Kepuasan Kerja memiliki dan nilai signifikansi (sig) = 0,035 kurang dari 0,05 artinya Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

Uji Sobel

Hasil uji sobel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Sobel

Mediasi	Nilai Mediasi	Sig.	Keterangan
---------	---------------	------	------------

Mediasi I $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-2,5703	0,0102	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Career Plateau</i>
Mediasi II $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-2,4297	0,0151	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap <i>Career Plateau</i>

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan uji Sobel pada Tabel 3 dapat dijelaskan:

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Career Plateau* dengan mediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai Z-hitung sebesar -2,5703 dengan nilai signifikan sebesar 0,0102, kurang dari nilai 0,05, maka Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Career Plateau* dengan mediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil ujisobel diperoleh nilai Z-hitung sebesar -2,4297 dengan nilai signifikan sebesar 0,0151, kurang dari nilai 0,05, maka Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Hal ini memberikan makna, bahwa kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam suatu organisasi seperti halnya pada organisasi kepolisian di Pores Pekalongan. Karena kecerdasan emosional seseorang dapat menyumbang kepada tingkat kepuasan kerja seseorang anggota dan diperkirakan dapat menjadi pemicu kinerja anggota kepolisian dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuraningsih & Putra (2015) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Mahdani & Adam (2017) membuktikan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Terbuktinya pengujian hipotesis 2 dapat memberi makna bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Hal ini memberikan makna, bahwa karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai maka

dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya ketidaksesuaian karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang seringkali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika anggota berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan yang pernah dilakukan oleh Mulia *et al.* (2021) membuktikan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Ariefiana & Soliha (2021) menyimpulkan Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Fibrianti *et al.* (2021) menyimpulkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Career Plateau*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Hal ini memberikan makna, bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan menggambarkan keberartian tugas akan dicapai bilamana pengelolaannya secara terencana dengan baik sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada pada aspek keterampilan, identifikasi dan signifikansi tugas serta kebebasan (otonomi) dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tugas yang dibebankan. Pegawai dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya mampu membentuk sebuah jalan karir yang tepat.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Career Plateau*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Hal ini memberikan makna, bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan menggambarkan keberartian tugas akan dicapai bilamana pengelolaannya secara terencana dengan baik sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada pada aspek keterampilan, identifikasi dan signifikansi tugas serta kebebasan (otonomi) dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tugas yang dibebankan. Anggota dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya mampu membentuk sebuah jalan karir yang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Feldman & Weitz (2008) dalam penelitiannya menunjukkan karakteristik pekerjaan berhubungan negatif terhadap *career plateau*. Innocent *et al.* (2017) dalam penelitiannya juga menunjukkan karakteristik pekerjaan berhubungan negatif terhadap *career plateau*. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Ariefiana & Soliha (2021)

membuktikan Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *career plateau*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Career Plateau*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Hal ini memberikan makna, bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, maka kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gejala yang tidak menguntungkan bagi organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh organisasi karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi atau perusahaan yang dikelola dengan baik dan merupakan hasil manajemen yang efektif. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *career plateau* karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Miles *et al.* (2013) dalam Ariefiana & Soliha (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *career plateau*. Farooq & Tufail (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *career plateau*. Penelitian Ariefiana & Soliha (2021) menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *career plateau*.

SIMPULAN

Secara parsial kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Secara parsial kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Career Plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Kepuasan kerja sebagai variabel memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan terhadap *career plateau* anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

Referensi :

- Ariefiana, Diah, & Euis Soliha. 2021. "LMX (Leader Member Exchange) Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Career Plateau Dengan Mediasi Kepuasan Kerja." *Indicators : Journal of Economic and Business* 3(1): 412–26.
- Djamilah, Siti, Dijah Julindrastuti, and Djojo Diharjo. 2015. "Anteseden Dan Konsekuensi Karir Plateau." *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* 15(1): 42.
- Farooq, Naveed, & Muhammad Tufail. 2017. "An Empirical Study of Career Plateau, Organizational Commitment and Job Performance; a Case of Private Sector Universities in Peshawar City." *City University Research Journal* 7(2): 178–90. <http://cusitjournals.com/index.php/CURJ/article/view/108/96>.
- Feldman, D. C., & B. A. Weitz. 2008. "Career Plateaus Reconsidered." *Journal of*

management 14(1): 69–80.

Fibrianti, Emy, Zainal Ilmi, & Warsilan Warsilan. 2021. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Relasi : Jurnal Ekonomi* 17(2): 308–24.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Yogyakarta: BPFE.

Innocent, Essomme, Nkiendem Felix, Nkene Ndeme Richard, & Nchitu Polycarpe Asah. 2017. "Employee Career Plateau In Cameroon's Enterprises: Pattern Guides Towards Sustainable Solutions." *Global Journal of Human Resource Management* 5(3): 40–47. ustiana, Aji Ratna Kusuma, & Muhammad Noor. 2014. "Upaya Pengembangan Kapasitas Personel Kepolisian Untuk Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Kepolisian Resor Bulungan)." *eJournal Administrative Reform* 2(4).

Lako, Andreas. 2014. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi; Isu, Teori Dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.

Mahdani, Fonna & Muhammad Adam. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh)." *Jurnal Bisnis Unsyiah* 1(1): 1–15.

Mulia, Budi, Marbawi Marbawi, & Sapna Biby. 2021. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 5(2): 43.

Nuraningsih, Ni, & Made Surya Putra. 2015. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada the Seminyak Beach Resort and SPA." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4(10): 252579.

Robbins, P. Stephen, & Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. 13th ed. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Ind. eds. Bob Sabran and Devri Bardani. Jakarta: Salemba Empat.