

PENGARUH KEPEMIMPINAN AGILE DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUMDA AIR MINUM KOTA PADANG

Feliks Agrifa Nadeak¹, Robby Dharma², Desi Permata Sari³
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 12 Feb 2026
Revised: 26 Feb 2026
Accepted: 1 Feb 2026
Published: 30 maret 2026

Kata kunci:

Kepemimpinan Agile,
Kecerdasan Emosional,
Kesejahteraan Psikologis,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan agile dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel intervening ,menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada 40 karyawan sebagai responden yaitu pada Perumda Air Minum Kota Padang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan agile berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kota Padang. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kota Padang. Kepemimpinan agile berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada pegawai Perumda Air Minum Kota Padang. sedangkan kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada pegawai Perumda Air Minum Kota Padang. Selanjutnya, kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kota Padang.Hasil pengujian variabel intervening menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja serta tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Kota Padang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai lebih dipengaruhi secara langsung oleh faktor kepemimpinan dibandingkan melalui mekanisme kesejahteraan psikologis sebagai variabel perantara.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Feliks Agrifa Nadeak
manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Email feliknadeak06@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Menurut (Aprianto & Zuchri, 2021), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang melibatkan proses perekrutan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan pegawainya.

Lebih lanjut, (Utamy et al., 2020) menekankan bahwa MSDM tidak hanya berfungsi mengelola tenaga kerja sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai mitra strategis yang mendukung inovasi, perubahan, dan keberlangsungan organisasi dalam menghadapi persaingan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan serangkaian aktivitas yang berfokus pada pengembangan kualitas manusia di tempat kerja sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti **PERUMDA Air Minum Kota Padang**, penerapan kepemimpinan agile menjadi sangat relevan. Pemimpin diharapkan mampu merespons perubahan operasional, kebijakan pemerintah, dan dinamika pelanggan dengan cepat dan tepat. Selain faktor kepemimpinan, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam menentukan perilaku pegawai di tempat kerja. Dalam konteks organisasi sektor publik, (Addurunnafis & Kurniawan, 2025), menegaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kompetensi penting bagi pegawai pelayanan publik. Pegawai dengan kemampuan emosional yang baik mampu menunjukkan sikap empati, sabar, dan komunikatif dalam melayani masyarakat. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan pelanggan dan citra lembaga.

Temuan tersebut diperkuat oleh bahwa pegawai yang puas memiliki komitmen lebih tinggi dan menunjukkan pelayanan yang lebih berkualitas. (Kerja, 2021), juga menemukan bahwa budaya kerja kolaboratif, sistem penghargaan yang adil, serta kepemimpinan yang mendukung sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor dukungan organisasi seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi juga memiliki kontribusi besar pada kepuasan kerja. (Upe & Thaha, 2024), membuktikan bahwa pegawai yang memperoleh kompensasi layak dan merasakan budaya organisasi yang kondusif akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Demikian pula, (Augustine et al., 2022), menemukan bahwa keberhasilan organisasi BUMN sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasa puas dalam pekerjaannya.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan Agile

Kepemimpinan Agile merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan ketangkasan dalam menghadapi perubahan yang cepat. Menurut (Era, 2022), kepemimpinan agile adalah kemampuan pemimpin untuk merespons dinamika lingkungan dengan pola pikir adaptif serta tindakan cepat. Pemimpin agile berperan sebagai fasilitator yang memberdayakan tim, menciptakan transparansi, dan mendorong kolaborasi agar organisasi mampu bergerak lincah mengikuti perubahan. Sementara itu, kepemimpinan agile menuntut pemimpin untuk fokus pada nilai, inovasi berkelanjutan, dan orientasi pada pelanggan melalui pendekatan yang iteratif dan eksperimental. Secara keseluruhan, konsep ini menggambarkan pemimpin yang terbuka, responsif, cepat beradaptasi, dan mampu mengelola ketidakpastian dengan strategi yang lebih fleksibel.

Kecerdasan Emosional

Menurut penelitian (Evidence, 2025), **Kecerdasan emosional (emotional intelligence)** adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosinya sendiri secara efektif, sekaligus memahami emosi orang lain untuk menciptakan hubungan sosial yang harmonis dan respons kerja yang adaptif. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang mengendalikan tekanan, mengelola konflik, menjaga motivasi, serta membuat keputusan yang lebih matang dalam konteks kerja maupun kehidupan sehari-hari. kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kualitas interaksi antarpegawai, memperbaiki komunikasi, dan mendukung kinerja yang lebih stabil karena individu mampu mengontrol emosi negatif serta mempertahankan keseimbangan psikologis.

Kepuasan Kerja

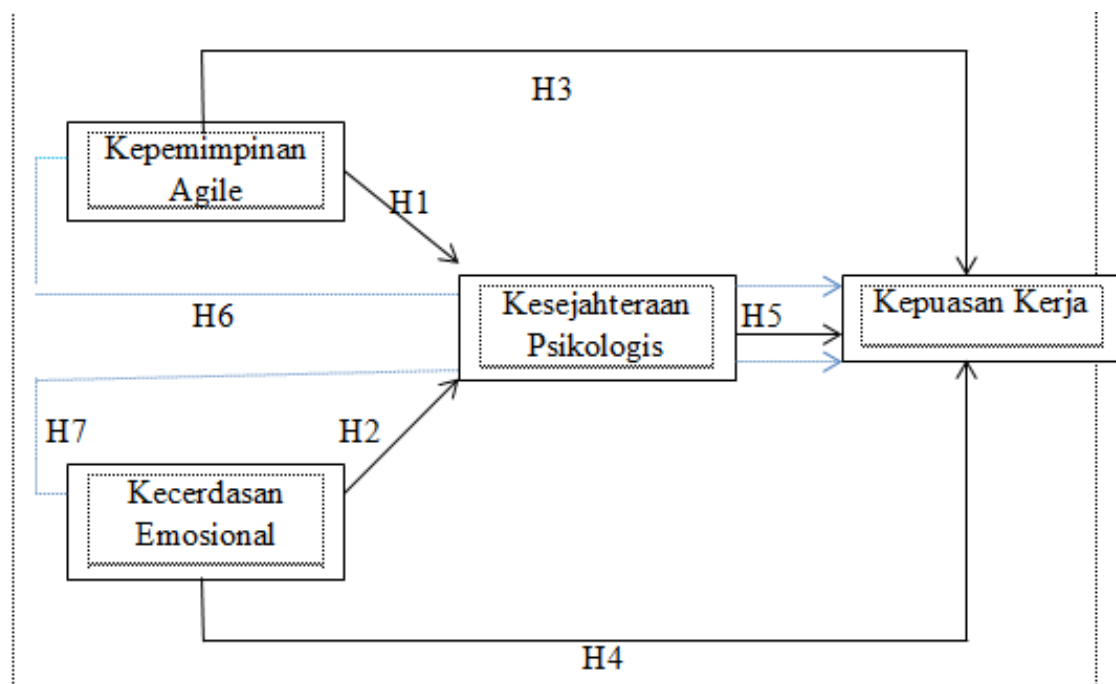
Menurut (Dani & Lada, 2025), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang ditentukan oleh persepsi dan penilaian mereka tentang sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan hal-hal yang dianggap bernilai, seperti tantangan, penghargaan,

dukungan sosial, dan kesempatan berkembang. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan berbagai dimensi, seperti gaji, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, peluang promosi, karakteristik pekerjaan, serta rasa aman dalam bekerja. Apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Sebaliknya, jika tidak terpenuhi, hal ini dapat memunculkan stres kerja, keluhan, absensi, dan bahkan turnover. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan indikator penting yang menggambarkan kesejahteraan psikologis karyawan dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Kesejahteraan Psikologis

Menurut (Shifana & Sathyamoorthi, 2025), menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berperan penting dalam meningkatkan ketahanan mental dan kualitas interaksi sosial seseorang, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Selain itu, penelitian (Elshifa & Info, 2024), menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kecerdasan emosional, self-efficacy, regulasi emosi, dan kontrol diri, serta faktor eksternal seperti dukungan sosial, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih produktif, mampu mengembangkan potensi diri, serta memiliki motivasi kerja yang stabil. Dengan demikian, psychological well-being menjadi indikator penting untuk memahami bagaimana pegawai dapat bekerja secara efektif sekaligus menjaga kesehatan mentalnya, terutama pada organisasi pelayanan publik.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pikir teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesisnya sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja pegawai PERUMDA Air Minum Kota Padang.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai PERUMDA Air Minum Kota Padang.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan agile terhadap kesejahteraan psikologis pegawai PERUMDA Air Minum Kota Padang.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan psikologis pegawai PERUMDA Air Minum Kota Padang.

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai PERUMDA Air Minum Kota Padang.

H6: Diduga kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja pegawai PERUMDA Air Minum Kota Padang.

H7: Diduga kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai PERUMDA Air Minum Kota Padang.

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian yang bersikap deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari sesuatu gejala tertentu.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan Perumda Air Minum Kota Padang yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*, menurut (Kuntoro & Fajrie, 2023: 5), dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*.

Teknik analisis data sebagai berikut:

1. Model Pengukuran (*outer model*)

Kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep, atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut, (Komputer & Purwokerto, 2025) mengatakan pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*.

1. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksi dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dan dinilai dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*, akan tetapi *Cronbach's alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

2. Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori. Analisa inner model dapat dievaluasi menggunakan:

a) R-Square

Model struktural dalam PLS untuk konstruk dependen menggunakan *R-Square*. Menurut, **(Komputer & Purwokerto, 2025)** mengatakan *R-Square* berfungsi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel dan melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Kriteria nilai *R-Square* yaitu dimana nilai *R-Square* mempunyai rentang nilai yaitu 0 sampai dengan 1 yang apabila semakin tinggi nilai maka akan semakin tinggi pula nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0.6 (kuat), 0.50 (lemah).

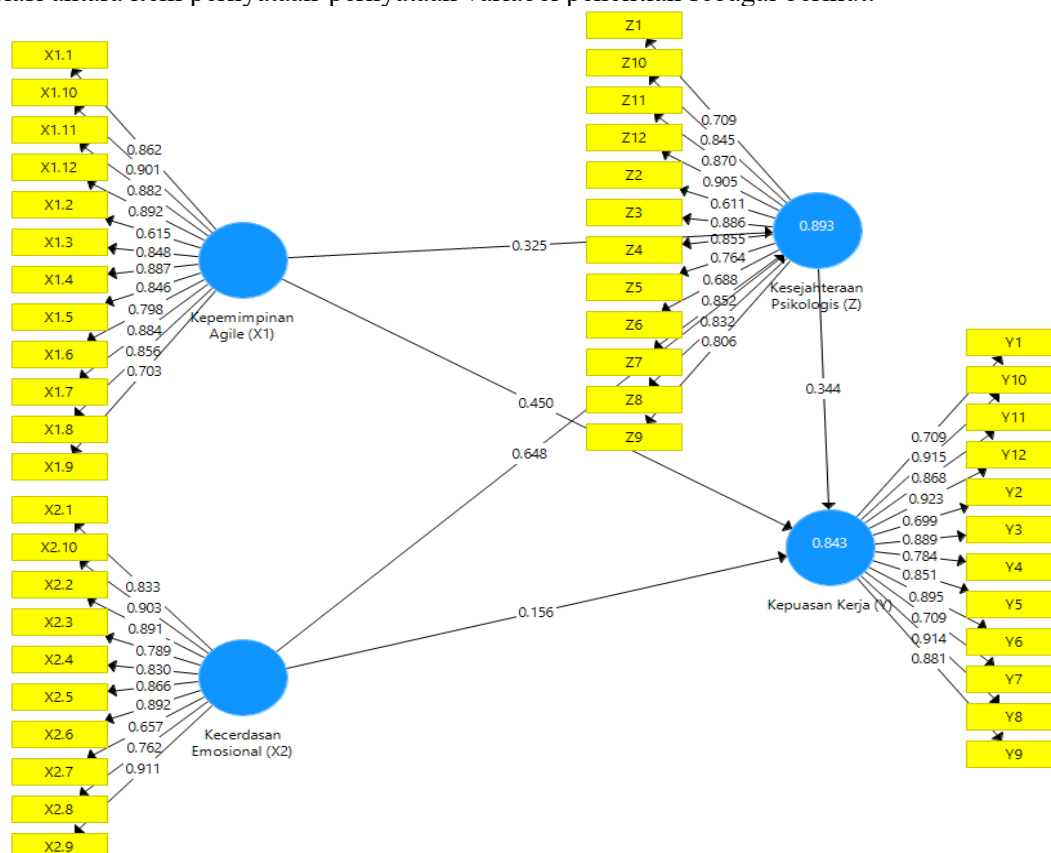
b) Koefisien Jalur (*path coefisient*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Outer Model (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model

Pada gambar 4.2 terdapat beberapa nilai pernyataan dibawah 0,6 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,6 dibuang. Dimana no pernyataan Tidak ada yang tereliminasi.

Extrated (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat di nilai melalui *Average Variance Extrated* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk variabel pada tabel:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Variabel	(AVE)
Kepemimpinan Agile (X1)	0,698
Kecerdasan Emosional (X2)	0,700
Kepuasan Kerja (Y)	0,706
Kesejahteraan Psikologis (Z)	0,651

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extrated* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Hasil Uji Reabilitas atau *Reability Construc*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reability* dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* >0.70.

Tabel 2. Nilai Construct Reliability dan Validity

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepemimpinan Agile (X1)	0,959	0,965	<i>Reliabel</i>
Kecerdasan Emosional (X2)	0,951	0,959	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,961	0,966	<i>Reliabel</i>
Kesejahteraan Psikologis (Z)	0,950	0,957	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

4. Nilai *R-Square*

Tabel 3. Evaluasi Nilai *R-Square*

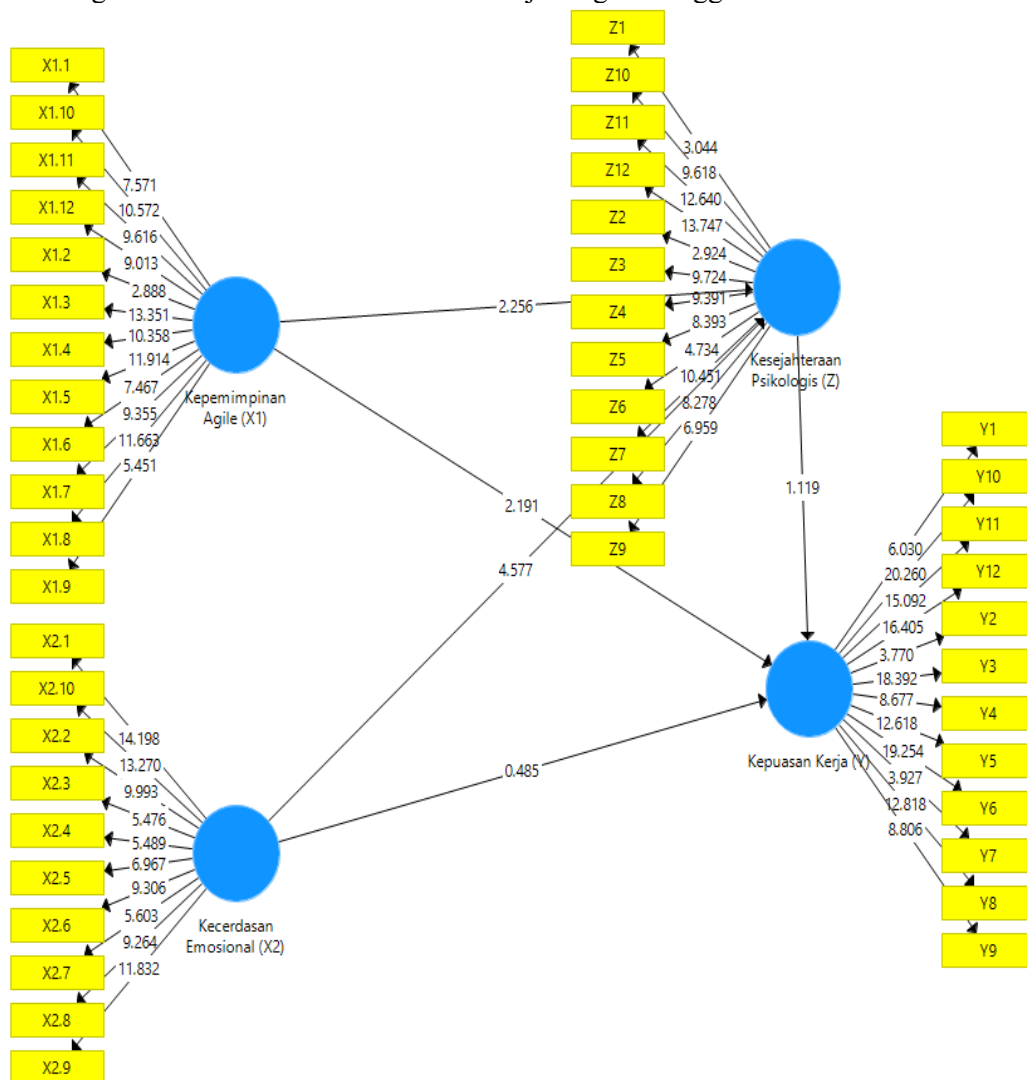
Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,843	0,830
Kesejahteraan Psikologis (Z)	0,893	0,887

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Pada tabel diatas terlihat nilai R^2 konstruk kesejahteraan psikologis sebesar 0,893 atau sebesar 89,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk kepemimpinan agile dan kecerdasan emosional . Sisanya sebesar 10,7%. Sementara nilai R^2 untuk kontrak kepuasan kerja sebesar 0,843 atau sebesar 84,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan agile, kecerdasan emosional dan kesejahteraan psikologis dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Sisanya sebesar 15,7%. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

5. Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang telah di hipotesiskan. *Model structural* di evaluasi dengan memperlihatkan nilai *R-square* untuk variabel endogen dari pengaruh yang diterima dari variabel eksogen. Berikut *Model structural* hasil uji dengan menggunakan SmartPLS.



Gambar 3. Inner Model

6. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Agile terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja yaitu 0,450 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,029 kecil dari alpha 5% yaitu $0,029 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,191 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,191 > 1,96$ oleh karena itu H1 diterima.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja yaitu 0,156 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja adalah negatif, Dimana nilai P-Value 0,628 besar dari alpha 5% yaitu $0,628 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,485 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,485 < 1,96$ oleh karena itu H2 ditolak.

3. Pengaruh Kepemimpinan Agile terhadap Kesejahteraan Psikologis

Pengaruh kepemimpinan agile terhadap kesejahteraan psikologis yaitu 0,325 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan agile terhadap kesejahteraan psikologis adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,025 kecil dari alpha 5% yaitu $0,025 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,256 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,256 > 1,96$ oleh karena itu H3 diterima.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Psikologis

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan psikologis yaitu 0,648 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan psikologis adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,577 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,577 > 1,96$ oleh karena itu H4 diterima.

5. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja yaitu 0,344 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,263 besar dari alpha 5% yaitu $0,263 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,119 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,119 < 1,96$ oleh karena itu H5 ditolak.

6. Kesejahteraan Psikologis dalam memediasi antara Kepemimpinan Agile dan Kepuasan Kerja

kesejahteraan psikologis sebagai variabel intervening antara kepemimpinan agile dan kepuasan kerja yaitu 0,112 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,314 besar dari alpha 5% yaitu $0,314 > 0,05$ yang menunjukkan tidak pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,960 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,960 < 1,96$ oleh karena itu H6 ditolak.

7. Peran Kesejahteraan Psikologis dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

kesejahteraan psikologis sebagai variabel intervening antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yaitu 0,223 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,337 besar dari alpha 5% yaitu $0,337 > 0,05$ yang menunjukkan tidak pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,009 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,009 < 1,96$ oleh karena itu H6 ditolak.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Kepemimpinan agile terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Air Minum Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif, fleksibel, dan terbuka terhadap perubahan mampu meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani.
2. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola emosi diri sendiri dan orang lain belum secara langsung menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

3. Kepemimpinan agile berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan kolaboratif mampu menciptakan kondisi psikologis yang lebih sehat di lingkungan kerja.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja, menjaga hubungan interpersonal, dan mempertahankan kondisi psikologis yang positif.
5. Kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang baik belum tentu diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja tanpa adanya dukungan dari faktor organisasi lainnya.
6. Kesejahteraan psikologis tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja terjadi secara langsung tanpa melalui peran kesejahteraan psikologis sebagai variabel perantara.
7. Kesejahteraan psikologis juga tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Meskipun kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, pengaruh tersebut tidak berlanjut secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

REFERENSI

- Addurunnafis, M., & Kurniawan, M. (2025). *Pengaruh Agile Leadership dan Inovasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan Teknologi di Kota Surabaya dalam Menghadapi Dinamika Digitalisasi Global*. 02(03), 200–213.
- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN : A LITERATURE REVIEW*. 2(September), 160–166.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., Firmansyah, Y., Psikologi, F., & Tarumanagara, U. (2022). *No Title*. 2(1), 147–156.
- Dani, A., & Lada, S. (2025). *Employee engagement , job satisfaction , organizational culture , and servant leadership as drivers of worker productivity*. 28(1), 221–246.
- Elshifa, A., & Info, A. (2024). *Efektivitas Konseling Stres Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan*. 2(03).
- Era, O. D. I. (2022). *PROSES KADERISASI PEMBENTUKAN GENERASI MILENIAL CENDEKIA YANG BERJIWA AGILE LEADERSHIP PADA*. 13, 118–128.
- Evidence, A. S. of E. (2025). *The Role of Emotional Intelligence in Mental Health , Learning , and Adaptation : A Synthesis of Empirical Evidence*. IX(2454), 2428–2435. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Kerja, P. K. (2021). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*. 5(1), 31–44.
- Komputer, F. I., & Purwokerto, U. A. (2025). *Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada Aplikasi SMARTPLS Analysis of Validity and Reliability of Questionnaires Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling Method on SMARTPLS Application*. 5(7), 1905–1913.
- Kuntoro, B. T., & Fajrie, N. (2023). *Pengembangan instrumen penilaian sikap sosial menggunakan skala likert untuk siswa sekolah dasar*. 10(1), 1–10.
- Shifana & Sathyamoorthi (2025). (2025). *Employee Psychological Well-Being : A Systematic Literature Review*. 5(2), 4364–4386.
- Upe, R., & Thaha, A. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA AMIL (STUDI PADA LAZNAS BAITUL MAAL HIDAYATULLAH JAKARTA)*. 2(2), 57–68.
- Utamy, R., Ahmad, S., Eddy, S., Menengah, S., & Negeri, K. (2020). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 226–236.