

## KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DENGAN PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI GENERASI Z PT. PLN (PERSERO) ULP MAGELANG

Sukarsono<sup>1</sup>, Evinta Amalia<sup>2</sup>, Sinar Hubriyan Ade<sup>3</sup>

Universitas Sains Teknologi Digital Ekonomi Indonesia

karsono438@gmail.com, evintaamalianh@gmail.com, sinar.hubtriyang@gmail.com

### Riwayat Artikel

Received : 23 Juni 2026

Revised : 30 juni 2026

Accepted : 05 juli 2026

### Abstraksi.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z Di PT. PLN (Persero) ULP Magelang.

Populasi penelitian ini adalah pegawai generasi z di PT PLN (Persero) ULP Magelang sebanyak 55 orang, sampel menggunakan digunakan adalah *probability sampling*. Metode pengumpulan data kuesioner, analisis data yang dilakukan adalah outer model, inner model menggunakan Smart-PLS. Hasil Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. *Team Work* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. *Team Work* tidak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *Team Work* terhadap Kinerja pegawai.

### Abstract.

*The purpose of this study is to analyze job satisfaction as a mediating variable in the influence of emotional intelligence and teamwork on the performance of Generation Z employees at PT. PLN (Persero) ULP Magelang.*

*The population of this study was 55 Generation Z employees at PT PLN (Persero) ULP Magelang. The sample used was probability sampling. The data collection method was a questionnaire, and the data analysis used an outer model, and an inner model using Smart-PLS. The results showed that emotional intelligence directly affects employee performance. Teamwork does not directly affect employee performance. Emotional intelligence directly affects job satisfaction. Teamwork does not directly affect employee job satisfaction. Job satisfaction does not directly affect employee*

### Kata Kunci

KecerdasanEmosional,  
TeamWork,Kepuasan  
Kerja dan Kinerja

### Keyword:

*Emotional Intelligence,  
Teamwork,Job  
Satisfactionand  
Performance.*

*performance. Job satisfaction can mediate the relationship between emotional intelligence and employee performance. Job satisfaction cannot mediate the relationship between teamwork and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Banyak perusahaan sering mengabaikan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut. Tetapi, keberlangsungan pada suatu perusahaan tidak saja dilihat dari berhasilnya pengelolaan pada bagian keuangan, pemasaran, dan produknya, namun juga dilihat dari keberhasilan perusahaan tersebut dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan pada sumber daya manusia perusahaan tidak bisa dianggap mudah karena didalamnya terlibat elemen dalam sebuah organisasi, yang merupakan karyawan, pimpinan, dan juga sistem itu sendiri. Karyawan di dalam suatu perusahaan adalah aset penting selain modal, mesin, dan metode. Karyawan harus bisa dikelola dengan sebaik mungkin. Peran dari karyawan merupakan sebagai seorang pelaksana didalam suatu perusahaan (Huang dan Yuswardi,2022).

Berdasarkan data statistik tahun 2019, dapat disimpulkan bahwa generasi Z termasuk dalam kelompok usia kerja yang meliputi individu kelahiran antara tahun 1995 hingga 2004. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020, dapat diketahui bahwa demografi Indonesia telah mengalami banyak perubahan dibandingkan dengan hasil sensus sebelumnya pada tahun 2010. Berdasarkan prediksi dan analisis data, komposisi penduduk Indonesia sebagian besar terdiri dari Generasi Z, dengan proporsi mencapai 27,94%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z memiliki peranan penting dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan Indonesia, baik pada masa kini maupun masa mendatang. Pada penelitian ini, berfokus pada generasi Z yang berada di Jawa tengah dengan persentase penduduk sebesar 6,15% dari wilayah Indonesia (Statistik, 2022). Jawa tengah masih menerima bonus demografi yang ditandai dengan hasil sensus penduduk 2020 mencatat 70,78% penduduknya berada pada usia produktif dengan komposisi penduduk terbanyak yaitu Di PT. PLN (PERSERO) ULP Borobudur Magelang, sehingga dalam penelitian ini akan melaksanakan penelitian pada angkatan kerja generasi Z yang berada di Di PT. PLN (PERSERO) ULP Borobudur Magelang.

Belum banyaknya literatur yang memadai mengenai generasi Z dapat menjadi tantangan bagi dunia kerja saat ini. Karakteristik generasi ini berbeda dengan generasi sebelumnya, karena itu, manajemen sumber daya manusia harus berupaya lebih keras untuk merancang

kebijakan-kebijakan perusahaan yang baru guna meningkatkan kepuasan kerja, dan akibatnya, meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola isyarat dan informasi emosional. Kecerdasan emosional merupakan indikator kunci keberhasilan seseorang. Goleman menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat bekerja dengan baik tanpa kecerdasan emosional. Keduanya saling melengkapi, dan jika dapat berinteraksi dengan baik maka kecerdasan emosional akan meningkat, begitu pula dengan kecerdasan intelektual. Beberapa penelitian tentang kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya. Studi-studi ini menunjukkan hasil yang berbeda.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan *teamwork* yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Giantari & Riana, 2017). Perbedaan generasi dalam satu Emosional dan Team Work yang sama dapat menimbulkan gap permasalahan dikarenakan perbedaan karakteristik antar generasi. Hal ini merupakan permasalahan yang cukup besar dan tidak dapat disepelekan dalam dunia kerja, mengingat generasi Z merupakan generasi penerus masa depan. Untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi, penting untuk melakukan usaha dalam memahami setiap generasi yang ada, karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kemampuan untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial bagi organisasi dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kecerdasan emosional akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan kecerdasan emosional yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Semakin positif kecerdasan emosional maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. kecerdasan emosional menentukan Kepuasan Kerja Karyawan, yang artinya semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka kepuasan karyawan semakin meningkat.

*Teamwork* memainkan peranan penting dalam meningkatkan kolaborasi antar individu dan pencapaian tujuan bersama. Tim yang solid mampu memecahkan masalah dengan lebih efektif dan meningkatkan kreativitas, yang berdampak positif pada kinerja organisasi.

Kepuasan kerja bersifat individual dan berbeda-beda tergantung dari persepsi masing-masing individu / pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi, menyebabkan pergantian pegawai atau karyawan disuatu organisasi menjadi rendah, sebaliknya kepuasan kerja rendah dapat mengakibatkan tingkat pergantian karyawan yang mungkin tinggi. Pergantian karyawan karena ketidakpuasan kerja dapat berdampak terhadap kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja organisasi.

Berdasarkan penjabaran di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dengan Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di PT. PLN (Persero) Ulp Magelang.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai ialah capaian produksi individu yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu, mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas (Shoukat et al., 2022). Kinerja karyawan meningkat ketika individu memiliki tujuan yang spesifik, realistis, dan menantang. Kinerja pegawai dipersarui oleh elemen dari dalam diri, misalnya dorongan hati, dan keahlian, serta elemen dari luar, sebagai contoh lingkungan performa dan dukungan sosial (Jena, 2022).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja tempat dia bekerja. Ini mencakup evaluasi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas-tugas yang diemban, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pengakuan atas kontribusi, peluang pengembangan karir, dan kompensasi yang diterima (Syarweny, 2023). Kepuasan kerja bukan hanya tentang merasa senang atau puas secara emosional, tetapi juga mencakup persepsi individu terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi ekspektasi, kebutuhan, dan harapan mereka. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki Tingkat motivasi yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan yang lebih besar, dan kinerja yang lebih baik. Mereka juga lebih cenderung bertahan dalam organisasi dan memiliki Tingkat absensi yang lebih rendah. Kepuasan kerja juga berdampak positif pada kesejahteraan

psikologis dan fisik individu, mengurangi tingkat stres, kelelahan, dan ketidakpuasan yang berpotensi mengganggu kesehatan dan keseimbangan hidup (Arkadius, et, al., 2023).

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi dengan efektif dalam berbagai situasi. Ini melibatkan kesadaran terhadap emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan untuk mengelola emosi secara positif, dan keterampilan dalam memanfaatkan emosi untuk menginformasikan perilaku dan pengambilan Keputusan (Rahmawati, 2022). Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengekspresikan emosi secara sehat dan produktif, menghadapi stres dengan lebih baik, membangun hubungan yang lebih kuat, serta mengatasi konflik dengan lebih efektif.

### **Team Work**

*Teamwork* atau kerja sama tim didefinisikan sebagai kolaborasi antara individu dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama, di mana anggota tim saling berinteraksi, berbagi tanggung jawab, dan mendukung satu sama lain demi meningkatkan efektivitas kerja (Adil & Hamid, 2020). Individu yang saling bergantung satu sama lain akan lebih termotivasi untuk bekerja sama dan mencapai hasil optimal

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai generasi z usia dibawah 40 tahun PT. PLN (Persero) ULP Magelang yang berjumlah 55 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diduga

(Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan pegawai generasi z usia dibawah 40 tahun di PT. PLN (Persero) ULP Magelang berjumlah 55 Orang.

### Definisi Operasional Dan Indikator

#### Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Penelitian ini terbatas pada sejauh mana Kepuasan Kerja dalam memediasi Kecerdasan Emosional, *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai.

#### Definisi Operasional Dan Indikator

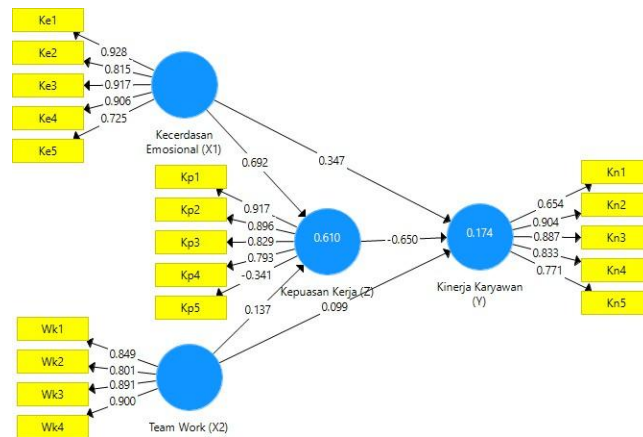
| No | Nama variabel                          | Definisi variabel                                                                                                                                   | Indikator                                                                                                                                                                                                           |
|----|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Kepuasan Kerja (Z)                     | Kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima   | 1. Pekerjaan<br>2. Upah<br>3. Promosi<br>4. Pengawas<br>5. Rekan kerja                                                                                                                                              |
| 2  | Kinerja Karyawan (Y)                   | Hasil kerja individu yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu, mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas        | Kuantitas Kerja<br>Kualitas Kerja<br>Presisi tenggat dalam penyelesaian tugas<br>Kemampuan beradaptasi<br>Inisiatif dalam pekerjaan                                                                                 |
| 3  | Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ) | Kemampuan karyawan untuk mengelola emosi mereka dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja serta atasan. | 1. Kesadaran diri emosional<br>2. Pengelolaan emosi<br>3. Empati terhadap rekan kerja<br>4. Keterampilan sosial<br>5. Motivasi diri                                                                                 |
| 4  | <i>Team Work</i> (X <sub>2</sub> )     | Kemampuan karyawan untuk bekerja sama, berkomunikasi, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas                                             | 1. Komunikasi antar anggota tim<br>2. Koordinasi dalam penyelesaian tugas<br>3. Saling percaya dan dukungan antar anggota<br>4. Saling percaya dan dukungan antar anggota<br>5. Penyelesaian konflik secara positif |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis *SmartPLS*

#### 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil Gambar *Output PLS Alogartihm*



Nilai Validitas Konvergen (*outer loading*)

|     | Kecerdasan Emosional (X1) | Kepuasan Kerja (Z) | Kinerja Karyawan (Y) | Team Work (X2) |
|-----|---------------------------|--------------------|----------------------|----------------|
| Ke1 | 0,928                     |                    |                      |                |
| Ke2 | 0,815                     |                    |                      |                |
| Ke3 | 0,917                     |                    |                      |                |
| Ke4 | 0,906                     |                    |                      |                |
| Ke5 | 0,725                     |                    |                      |                |
| Kn1 |                           |                    | 0,754                |                |
| Kn2 |                           |                    | 0,904                |                |
| Kn3 |                           |                    | 0,887                |                |
| Kn4 |                           |                    | 0,833                |                |
| Kn5 |                           |                    | 0,771                |                |
| Kp1 |                           | 0,917              |                      |                |
| Kp2 |                           | 0,896              |                      |                |
| Kp3 |                           | 0,829              |                      |                |
| Kp4 |                           | 0,793              |                      |                |
| Kp5 |                           | 0,741              |                      |                |
| Wk1 |                           |                    |                      | 0,849          |
| Wk2 |                           |                    |                      | 0,801          |
| Wk3 |                           |                    |                      | 0,891          |
| Wk4 |                           |                    |                      | 0,900          |

Dari tabel diatas menunjukkan hasil *loading factors* dari tiap variabel laten Kecerdasan Emosional, *Team Work*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai telah memiliki nilai lebih dari 0,7. Nilai dari *convergent validity* dapat digunakan pada penelitian karena menunjukkan nilai yang validitas yang baik

## 2. Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

### Nilai Path Coefficient

|                                                   | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (  O/STDEV  ) | P Values |
|---------------------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|----------|
| Kecerdasan Emosional (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)   | 0,692           | 0,692                | 0,081                   | 8,549                     | 0,000    |
| Kecerdasan Emosional (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,347           | 0,318                | 0,265                   | 1,310                     | 0,191    |
| Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)        | 0,650           | 0,583                | 0,310                   | 2,095                     | 0,003    |
| Team Work (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)              | 0,137           | 0,148                | 0,110                   | 1,247                     | 0,213    |
| Team Work (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)            | 0,099           | 0,065                | 0,336                   | 0,294                     | 0,769    |

### Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh langsung

- Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari nilai p value  $0,000 < 0,005$  yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Maka dari hasil tersebut  $H_1$  **diterima**.
- Pengaruh *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari nilai p value  $0,191 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa *Team Work* tidak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Maka dari hasil tersebut  $H_2$  **ditolak**.
- Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai p value  $0,037 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap Kinerja. Maka dari hasil tersebut  $H_3$  **diterima**.

- d. Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai p value  $0,213 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa *Team Work* tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja. Maka dari hasil tersebut  $H_4$  **ditolak**.
- e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai p value  $0,769 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja. Maka dari hasil tersebut  $H_5$  **ditolak**.

#### Hasil Uji Mediasi

|                                                                         | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik ( O/STDEV ) | P Values     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | -0,449          | -0,403               | 0,224                   | 2,009                   | <b>0,045</b> |
| Team Work (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)            | -0,089          | -0,087               | 0,082                   | 1,085                   | <b>0,279</b> |

- f. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi (hipotesa keenam) diketahui nilai *original sample of estimate* -0,449 dan nilai t hitung 2,009 > nilai T-tabel (1,96) dan nilai p values  $0,045 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja. Maka hipotesis  $H_6$  diterima.
- g. Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi (hipotesa ketujuh) diketahui nilai *original sample of estimate* -0,089 dan nilai t hitung 1,085 < nilai T-tabel (1,96) dan nilai p values  $0,279 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *Team Work* terhadap Kinerja karyawan. Maka hipotesis  $H_7$  ditolak.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari nilai  $p \text{ value } 0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi PT. PLN (Persero) ULP Magelang, untuk perlu mengevaluasi Kecerdasan Emosional pegawai untuk mengelola emosi mereka dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja serta atasan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang sama, penelitian yang dilakukan oleh Huang dan Yuswardi (2022) dan Narulita Syarweni (2023) menunjukkan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

## **2. Pengaruh langsung *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari nilai  $p \text{ value } 0,191 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa *Team Work* tidak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi PT. PLN (Persero) ULP Magelang, untuk perlu mengevaluasi *Team Work* untuk mengelola pegawai dalam bekerja sama, berkomunikasi, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak sama, penelitian yang dilakukan oleh Huang dan Yuswardi (2022) menunjukkan *Team Work* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## **3. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai  $p \text{ value } 0,037 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap Kinerja Generasi Z di

PT. PLN (Persero) ULP Magelang. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi PT. PLN (Persero) ULP Magelang, untuk perlu mengevaluasi Kecerdasan Emosional untuk meningkatkan hasil kerja individu yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu, mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang sama, penelitian yang dilakukan oleh Agus Sugiyardi, Moh. Helmi Hidayat, Mujibno (2021); dan Dheny Prasetya Zulkarmain, M. Farid Wajdi (2023) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### **4. Pengaruh langsung *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Team Work* terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai  $p \text{ value } 0,213 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa *Team Work* tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi PT. PLN (Persero) ULP Magelang, untuk perlu mengevaluasi *Team Work* untuk meningkatkan hasil kerja individu yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu, mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas mengelola pegawai dalam bekerja sama, berkomunikasi, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak sama, penelitian yang dilakukan oleh F.R. Zamzany, E. Setiawan, D. Permatasari (2021); Dheny Prasetya Zulkarmain, M. Farid Wajdi (2023) menyatakan bahwa *Team Work* berpengaruh terhadap Kinerja.

#### **5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai  $p \text{ value } 0,769 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa

Kepuasan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi PT. PLN (Persero) ULP Magelang, untuk perlu mengevaluasi Kepuasan Kerja dalam meningkatkan hasil kerja individu yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu, mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas mengelola pegawai dalam bekerja sama, berkomunikasi, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak sama, penelitian yang dilakukan oleh Yeni dan Aries (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

#### **6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi**

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi (hipotesa keenam) diketahui nilai *original sample of estimate* -0,449 dan nilai *t* hitung 2,009 > nilai *T*-tabel (1,96) dan nilai *p values* 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada di PT. PLN (Persero) ULP Magelang. Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan *teamwork* yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja. Tingkat egoisme yang tinggi dan individualitis menyebabkan mereka bekerja lebih terkotak-kotak, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya, khususnya untuk pegawai Generasi Z.

## **7. Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi**

Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi (hipotesa ke tujuh) diketahui nilai *original sample of estimate* -0,089 dan nilai *t* hitung  $1,085 < \text{nilai T-tabel } (1,96)$  dan nilai *p values*  $0,279 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *Team Work* terhadap Kinerja pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang. Untuk meningkatkan kerjasama tim memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Teamwork* merupakan cerminan dari manajemen diri, komitmen, kompetensi, dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai sehingga dapat memberikan kepuasan diri terhadap pekerjaan serta kinerja yang baik, khususnya untuk pegawai Generasi Z.

## **SIMPULAN**

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang.
2. *Team Work* tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang.
4. *Team Work* tidak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang.
5. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang.
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang.

7. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di PT. PLN (Persero) ULP Magelang

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sugiyardi, Moh. Helmi Hidayat, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 3(2), 216–225.
- Bastian, A., & Widodo, W. (2024). Evoking teacher's professional commitment: Exploring interpersonal communication in transmitting emotional intelligence and psychological capital. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2418786>
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Han, C., Zhang, L., Liu, J., & Zhang, P. (2023). Mediating Role of Teamwork in the Influence of Team Role on Team Performance. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16, 1057–1066. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S394670>
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar Pt. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36–54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Michelle Huang, Y. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence, Empowerment, Work Environment, Motivation, dan Teamwork Terhadap Job Satisfaction pada Bank BPR di Kota Batam. *Universitas Internasional Batam. Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Baloi Permai, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29442. 1841181.Michelle@uib.Ac.Id*, 4(1), 1–12.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Sangadji, H. (2023). *The Influence Of Emotional Intelligence , Teamwork , And Organizational Citizenship Behavior On Performance Agricultural Extension Workers In Banten Province*. 7(1), 141–157.
- Syarweny, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business*

- Review*, 20(1), 81–101. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>
- Tanno, Y. M. dan A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Utama, D. P. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z Di PekanbaruU. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1036–1055.
- Zamzany, F. R., Setiawan, E., & Permatasari Desy. (2021). Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kinanti Utama Karya. *JlsEB* [Http://E-Journal.Iainptk.Ac.Id/Index.Php/Jiseb](http://E-Journal.Iainptk.Ac.Id/Index.Php/Jiseb), 2(1), 46–53. <http://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/jiseb>
- Zhou, Y., Yang, Y., Chen, Y., Zhou, Y., Yang, Y., & Chen, Y. (2025). Determining the

Effectiveness of a Clinical Nursing Teaching Intervention in Improving Teamwork Ability : A Quasi-Experimental Study Determining the Effectiveness of a Clinical Nursing Teaching Intervention in Improving Teamwork Ability : A Quasi-Experime. *Journal of Multidisciplinary Healthcare* ISSN:, 2390.  
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S506373>

Zulkarmain, D. P., & Wajdi, M. F. (2022). Pengaruh Teamwork, Job Insecurity, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti Daya Rajawali Mulia Rembang. *Jurnal.Balitbangda.Lampungprov.Go.Id/*, 13(1), 1–21.