

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Kebahagiaan kerja karyawan telah muncul sebagai faktor strategis yang memengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi di masa meningkatnya daya saing bisnis. Sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian beberapa aspek pekerjaan itu dikenal sebagai kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan keinginan dan kegembiraan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang lebih baik dan pencapaian tujuan perusahaan sebaik mungkin (Ekowati, S., & Aryani, 2022). Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan sejumlah masalah, termasuk stres di tempat kerja, tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi, tingkat pergantian karyawan yang tinggi, dan produktivitas yang lebih rendah (Ekowati, S., & Aryani, 2022). Oleh karena itu, untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kinerja jangka panjang, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mengelola kepuasan kerja karyawan secara efektif. Wawancara dengan HRD PT. Gopek Cipta Utama mengungkapkan bahwa sejumlah pekerja tidak bahagia dengan pekerjaan mereka.

Pemilihan PT. Gopek Cipta Utama sebagai objek penelitian didasarkan pada perannya sebagai salah satu perusahaan industri manufaktur pengolahan teh yang cukup besar di Kabupaten Tegal. Perusahaan ini tidak hanya menyerap tenaga kerja dalam jumlah signifikan, tetapi juga berkontribusi terhadap pendapatan daerah melalui pajak dan aktivitas ekonomi lainnya. Selain itu, sebagai perusahaan yang terus berkembang, dinamika dalam kepemimpinan, beban kerja, dan tingkat

kepuasan kerja karyawan menjadi isu penting yang relevan untuk diteliti secara ilmiah. Oleh karena itu, PT. Gopek Cipta Utama dipandang tepat untuk menjadi objek dalam penelitian ini. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 156, terdiri dari 87 karyawan laki-laki dan 69 karyawan perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMA. Informasi ini menjadi penting dalam konteks penelitian karena karakteristik demografis karyawan dapat memengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja, yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Selain itu, perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang memadai untuk dianalisis secara kuantitatif serta terbuka terhadap penelitian akademik.

Berdasarkan wawancara dengan bapak agus yang merupakan pihak *Human Resource Development* (HRD), teridentifikasi bahwa rendahnya kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan utama di perusahaan. Karyawan merasa kurang mendapatkan motivasi dan arahan yang jelas dari pemimpin, sehingga menurunkan semangat dan kinerja mereka. Selain itu, muncul isu terkait kemampuan individu dalam mengelola emosi selama bekerja, yang berdampak negatif terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja. Permasalahan lain yang mencuat adalah beban kerja yang tinggi, terutama target produksi yang dianggap berlebihan dan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Ketiga faktor tersebut—gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan beban kerja—mengindikasikan adanya persoalan internal yang signifikan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Menciptakan kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu pendekatan yang dinilai efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Northouse (2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang meningkatkan motivasi dan moral pengikut guna membina kemitraan antara pemimpin dan pengikut. Menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif secara signifikan meningkatkan upaya dan kepuasan bawahan. Dalam prosesnya, pemimpin transformational membangun hubungan yang kuat dengan pengikut, menciptakan budaya inovasi, serta meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja. Aspek utama kepemimpinan transformasional mencakup mekanisme afektif dan motivasional, identifikasi dengan pemimpin, serta keadilan dan pertukaran sosial yang memperkuat kepercayaan dalam organisasi.

Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi, diperlukan pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Oktaviany et al., 2023). Pemimpin yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan semangat serta kegairahan kerja pegawai (Oktaviany et al., 2023). Menurutnya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karena mampu menciptakan iklim kerja yang memotivasi dan menginspirasi. Berbagai penelitian di industri sejenis yang dilakukan oleh Oktaviany et al. (2023), Hassanah (2023), dan Nur Utami et al. (2023) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Namun,

penelitian Siregara et al. (2023) menemukan hasil berbeda, di mana kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional di PT. Gopek Cipta Utama belum pernah dilakukan, sehingga studi ini berperan sebagai penelitian awal untuk memahami penerapan serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi utama penelitian ini adalah menjadi studi pertama yang menganalisis kepemimpinan transformasional di PT. Gopek Cipta Utama. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam mengevaluasi dan mengembangkan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah literatur akademik terkait kepemimpinan transformasional dalam industri yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini berperan dalam memberikan manfaat praktis maupun akademik bagi organisasi dan dunia akademis.

Selain kepemimpinan, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Syarweny (2023) tingkat kecerdasan emosional dapat membantu mempertahankan kepuasan kerja di lingkungan kerja. Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memotivasi diri, mengendalikan emosi, menghadapi frustrasi, serta mengelola stres tanpa menghambat proses berpikir. Konsep ini juga didukung oleh Ramadhani & Suroso (2021) yang menyatakan bahwa pengendalian emosi dapat melapangkan jalan dalam menyelesaikan persoalan. Selain itu, Robbins & Judge (2018) menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh

kondisi pekerjaan, tetapi juga oleh kecenderungan kepribadian individu dalam merespons lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara, karyawan di PT. Gopek Cipta Utama menghadapi berbagai tantangan emosional dalam bekerja, seperti tekanan kerja serta hubungan antar kolega dan atasan. Menurut Syarweny (2023), rendahnya kecerdasan emosional dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan produktivitas, sedangkan karyawan yang mampu mengelola emosinya dengan baik lebih mudah beradaptasi dan merasa puas dengan pekerjaannya. Slovey dalam Syarweny (2023) menekankan bahwa kecerdasan emosional memberi peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Sejumlah penelitian di industri sejenis oleh Syarweny (2023), Rahmawati (2022), serta Jeffry & Handayani (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Wahyuni & Frenrika (2022) menemukan hasil berbeda, di mana kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini berkontribusi sebagai studi awal yang mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja di PT. Gopek Cipta Utama. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang strategi untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan guna menciptakan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah literatur akademik, namun juga memiliki manfaat praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Selain Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional, Beban kerja merupakan faktor penghambat kepuasan kerja jika tidak dikelola dengan baik. Menurut Yaningsih & Triwahyuni (2022), Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau kewajiban yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang lebih ringan memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan optimal, sehingga secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Karena itu, pengaturan beban kerja yang seimbang menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Gopek Cipta Utama, terungkap bahwa beberapa karyawan merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi. Penelitian sebelumnya oleh Loprang, Tewal, & Sendow (2023), Sitorus & Siagian (2023), dan Suparman et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Nurhandayani (2023) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan data empiris mengenai kondisi beban kerja di PT. Gopek serta menambah literatur tentang hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja di sektor terkait. Selain itu, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk mengelola beban kerja secara lebih efektif agar karyawan tetap produktif dan puas dengan pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Oktaviany (2023) yang meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat, namun peneliti menambahkan variabel lain agar relevan dengan kondisi di PT. Gopek. Variabel tersebut dipilih karena relevan dengan kondisi karyawan, di mana kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan benar, karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih puas, sedangkan beban kerja berlebihan dapat menimbulkan stres dan penurunan produktifitas. Dengan demikian, penelitian ini menggabungkan variabel kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan beban kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja. Perubahan konteks dari perawat ke karyawan PT. Gopek Cipta Utama memberikan wawasan baru mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut dalam lingkungan kerja yang berbeda. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT. Gopek dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, meningkatkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan, dan mengelola beban kerja secara efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mendapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gopek cipta Utama?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gopek cipta Utama?

3. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gopek cipta Utama?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gopek cipta Utama?

### **1.3 Batasan Penelitian**

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan beban kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi PT. Gopek Cipta Utama

Sebagai referensi dan masukan kepada perusahaan dalam menciptakan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan berdasarkan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan beban kerja.