

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. ADITYA SATA PARAJAYA**

### ***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON JOB SATISFACTION ON PT. ADITYA SATA PARAJAYA***

Oleh : **Tika Antya Sari**

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

[tikatya25@gmail.com](mailto:tikatya25@gmail.com)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aditya Sata Parajaya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Aditya Sata Parajaya yang berjumlah 90 orang dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aditya Sata Parajaya, (2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aditya Sata Parajaya, (3) Gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aditya Sata Parajaya.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja**

#### **Abstract**

This research aimed to analyse *the effect of transformational leadership and emotional intelligence toward employee job satisfaction in PT. Aditya Sata Parajaya*. The type of this research is *causal associative with explanative quantitative approach*. The sample of this study is *all productive's employees of PT. Aditya Sata Parajaya totaling 90 employees as sample with purposive sampling method*. Data were collected with *questionnaires that have been tested for their validity with Confirmatory Factor Analysis and reliability*. The analysis technique used is *multiple regressions*. This search showed that: (1) *transformational leadership has positive effect and significant on job satisfaction employees PT. Aditya Sata Parajaya*; (2) *emotional Intelligence has positive and significant effect on job satisfaction employees PT. Aditya Sata Parajaya*; (3) *transformational leadership and emotional intelligence has positive and significant effect on job satisfaction employees PT. Aditya Sata Parajaya*.

**Keyword: Transformational Leadership Style, Emotional Intelligence, Job Satisfaction.**

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dari kesuksesan perusahaan. Karyawan akan bekerja efektif dan efisien ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Indartono (2009:49) kepuasan kerja karyawan diyakini menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun perusahaan. Hal ini menjadi lebih penting ketika menghadapi perkembangan globalisasi yang terus berjalan dan

cepat sehingga membuat para manajer terus melakukan perubahan. Mempertahankan kelangsungan organisasi akan memberikan perhatian terhadap individu. Sehingga para pakar menganggap bahwa ilmu perilaku organisasi menjadi pintu untuk menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2009:11).

Menurut Ramayah (2001) dan Janssen (2001) dalam Koesmono (2005 : 28)

mengemukakan bahwa seorang manajer akan peduli dengan aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral. Menurut Lowke dan Schweiger dalam Baron (1995:35) menyatakan bahwa karyawan cenderung puas terhadap pemimpin mereka ketika mereka diberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Callan dalam Baron (1995:35) kepuasan karyawan akan tinggi ketika pemimpin mampu memberikan arahan, kompetensi yang baik, memerhatikan kepentingan karyawan dan karyawan memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan pemimpin. Setiap pemimpin tentu memiliki cara untuk memimpin perusahaannya namun kesalahan dalam memimpin dapat menciptakan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja (Gilmer, 1971:12).

PT. Aditya Sata Parajaya merupakan perusahaan peternakan ayam petelur di Boyolali dan Karanganyar yang memiliki permasalahan ketidakpuasan karyawan. Menurut hasil *pra-survey* terhadap 30 karyawan PT. Aditya Sata Parajaya, 17 diantaranya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan di perusahaan ini belum mampu mengarahkan karyawan dan belum maksimal karena pemimpin jarang memberikan penghargaan, dan menindak lanjuti keluhan karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang tidak berjalan dengan baik akan memberikan ketidakpuasan terhadap karyawan sehingga karyawan cenderung keluar dari perusahaan (Bawdy dan Manal, 2014:38). Seperti halnya yang dikatakan oleh Omar (2011:129) bahwa gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, kecerdasan emosional juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Schutte dan Bhular, 2018:16). Menurut Segal (1998:39) bahwa tingkat kecerdasan emosional dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi mampu mengendalikan diri sehingga dalam melakukan pekerjaan, mereka memandangnya adalah sebuah peluang dan kepuasan kerja karyawan ini cenderung tinggi. Namun sebaliknya, ketika karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah, karyawan akan memandang pekerjaannya adalah sebuah beban

dan kepuasan kerja mereka cenderung rendah (Simarmata dan Rospita, 2012 : 42). Berdasarkan hasil *pra-survey*, kecerdasan emosional karyawan PT. Aditya Sata Parajaya masih perlu ditingkatkan. Menurut Robbins dan Judge (2009:111) bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, Individu yang cenderung memiliki kepribadian negatif biasanya kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan PT. Aditya Sata Parajaya sering mengeluh dan kurang bersemangat. Mereka mengakui bahwa mereka sulit untuk memotivasi diri mereka. Pekerjaan yang monoton membuat mereka sering merasa mengantuk. Emosi karyawan yang berubah – ubah ini membuat mereka sulit berhadapan dengan rekan kerja, sehingga sering terjadi permasalahan dengan rekan pekerja mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kafetsios dan Zampetakis (2008:720) bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ketika dimediasi oleh pengaruh positif dan negatif pekerjaan (*positif and negative effect work*). Ketika kecerdasan dimediasi oleh pengaruh positif pekerjaan (*positif effect work*) akan memberikan pengaruh positif yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun kecerdasan emosional yang dimediasi dengan pengaruh negatif pekerjaan (*negative effect work*) akan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Nair et al (2012:12), Gunduz (2012:365) dan Hoon dan Packhianathan (2017:1) yang mana juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berperan penting karena mampu memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Agar pembahasan permasalahan ini mengarah pada tujuan yang akan dicapai maka penelitian ini hanya membaha pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diuraikan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?

2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja?

Tujuan penelitian ini untuk menggali sebuah informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat seperti memperdalam konsep kepuasan kerja karyawan dalam konteks pekerjaan di bagian produksi, sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, dan penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berguna untuk pihak-pihak yang membutuhkan dalam pengambilan keputusan.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Penelitian ini merupakan penelitian tentang sesuatu atau peristiwa yang telah terjadi tanpa ada manipulasi langsung terhadap variabel atau tanpa menciptakan kondisi tertentu.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen atau bebas yang selanjutnya dinyatakan sebagai (X) dan variabel dependen atau terikat yang dinyatakan sebagai (Y).

1. Variabel dependen / terikat (Y)

Variabel dependen (Y) yang terkait dalam pembahasan ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan PT. Aditya Sata Parajaya menyangkut bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Menurut Celluci dan De Vries dalam Mariam (2009:4142) mengemukakan

indikator kepuasan kerja adalah gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen/ bebas (X) yang terkait dalam pembahasan ini ialah gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ).

Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) merupakan kemampuan dari pemimpin perusahaan PT. Aditya Sata Parajaya untuk memberikan inspirasi dan memotivasi karyawannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan transformasional Indikator menurut Bass, dan AVALIO dalam Jensen & Richard (2013 : 42) adalah *idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration*.

Kecerdasan emosional ( $X_2$ ) merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Aditya Sata Parajaya untuk mengamati dan mengelola informasi serta situasi-situasi emosional yang ada di dalam dirinya dan juga di sekitarnya. Menurut Wong and Law, dalam Libbrecht et al. (2010:1010) indikator kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, empati, motivasi diri dan manajemen diri.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Aditya Sata Parajaya yang beralamat di Dusun 3, Mliwiws, Cepogo, Boyolali, Jawa Tengah. Sedangkan waktu pelaksanaan dimulai pada tanggal 19 November 2018 sampai 19 Januari 2019.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi di PT. Aditya Sata Parajaya yaitu sebanyak 90 orang karyawan. Apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100 orang, akan lebih baik apabila semua subyek diambil semua sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi (Arikunto, 2006:112). Oleh sebab itu, maka semua anggota populasi menjadi responden seluruhnya.

### Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan yang memiliki unsur dari ketiga variabel, yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang kepuasan kerja (Celluci dan De Vries dalam Mariam, 2009:41-42), 12 pertanyaan

tentang gaya kepemimpinan transformasional (Bass and Avolio dalam Jansen & Richard, 2018:42), dan 16 pertanyaan tentang kecerdasan emosional (Wong and Law, dalam Libbrecht et al, 2010:1010).

**Uji Instrumen**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Analisis instrumen dalam penelitian ini menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dan menunjukkan tidak ada butir pertanyaan yang gugur dan valid dengan nilai *loading* faktor diatas 0,05.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2011:48).

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,877	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,934	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,880	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha  $>0,60$ .

**Teknik Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data dilihat dari nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (Ghozali, 2011:19). Cara pengkategorian data tersebut adalah:

- a. Tinggi =  $mean + 1SD \leq X$
- b. Sedang =  $mean - 1SD \leq X < mean + 1SD$
- c. Rendah =  $X < mean - 1SD$

**2. Pengujian Prasyarat**

Analisis Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Salah satu uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Kriterianya adalah:

- 1. Jika signifikansi hasil perhitungan data (Sig)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- 2. Jika signifikansi hasil perhitungandata (Sig)  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance lebih dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan PT. Aditya Sata Parajaya, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar

deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PT. Aditya Sata Parajaya.

#### 1. Analisis Karakteristik Karyawan PT. Aditya Sata Parajaya

Berdasarkan hasil penelitian karyawan di PT. Aditya Sata Parajaya mayoritas berjenis kelamin perempuan, pendidikan terakhir karyawan mayoritas adalah SMA/SMK, lama bekerja mayoritas adalah diatas 15 tahun, usia karyawan mayoritas adalah diatas 35 tahun dan mayoritas karyawan sudah menikah.

#### 2. Analisis Deskriptif Kategori Variabel

Hasil analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai minimum sebesar 36; nilai maksimum sebesar 57; mean sebesar 47,72 ; dan standar deviasi sebesar 6,26. Berdasarkan hasil pengkategorisasian bahwa karyawan mayoritas memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pemimpin dikatakan sedang. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional telah berjalan cukup baik, sehingga pemimpin masih perlu melakukan pendekatan terhadap karyawan, baik itu dengan cara memotivasi ataupun berinteraksi dengan karyawan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai minimum sebesar 53, nilai maksimum sebesar 76, mean sebesar 63,69, dan standar deviasi sebesar 5,05. Berdasarkan hasil pengkategorisasian, mayoritas karyawan memiliki kecerdasan emosional yang sedang. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik untuk memahami emosi dalam dirinya, mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu, dan juga mengelola informasi dan situasi-situasi emosional yang ada di sekitarnya.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum sebesar 48, mean sebesar 41,02, dan standar deviasi sebesar 3,863. Berdasarkan hasil pengkategorisasian, mayoritas karyawan merasa kepuasan kerja mereka adalah sedang. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagian besar karyawan

cukup baik terhadap segala faktor yang ada di perusahaan.

#### Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji prasyarat analisis menggunakan IBM SPSS 20.00 for Windows.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

Berdasarkan hasil multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 20.00 for Window :

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda**

Independen	Kepuasan Kerja Karyawan			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
n Tabel	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )
J. Kelamin	-0,155	-0,088	-0,77	-0,058
Usia	0,156	0,123	-0,08	0,041
Pendidikan	0,118	0,002	0,110	0,017
Lama kerja	-0,186	0,037	-,0192	-0,003
Status	0,146	0,012	0,161	0,042
G.K				
Transformasional	-	0,672 ***	-	0,563 ***
Kecerdasan Emosional	-	-	0,509 ***	0,271 **
R <sup>2</sup>	0,054	0,476 ***	0,238 ***	0,531 ***

$\Delta R^2$	0,054	0,422 ***	0,184 ***	0,477 ***
--------------	-------	--------------	--------------	--------------

Sumber : Data primer yang diolah

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aditya Sata Parajaya dibuktikan dari koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,672 dan  $p=0,000$ , maka hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,422 atau 42,2%. Menurut Robbins (2007:471) pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sering memberikan perhatian terhadap karyawan mereka. Pemimpin ini membantu karyawan mengatasi permasalahan dengan cara-cara baru, dan pemimpin mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai tujuan perusahaan. Bass dan Avolio dalam Jansen dan Richard (2013:41-42) juga menyatakan apabila seorang pemimpin mampu memengaruhi bawahan dengan visinya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi inovasi, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan sungguh – sungguh dan loyal terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerjanya meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tantriana dan Subudi (2015:1) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di LPD Desa Krobokan”. simpulan dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Krobokan.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aditya Sata Parajaya dibuktikan dari koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,509 dan  $p=0,000$ , maka hipotesis kedua diterima. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,184 atau 18,4%. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Faktor tersebut adalah kesadaran diri, empati, motivasi diri dan manajemen diri. Karyawan PT. Aditya Sata Parajaya harus mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu pada saat

mereka bekerja dengan pimpinan dan rekan kerja, sehingga suasana kerja menjadi sehat dan terjalin hubungan yang baik antar karyawan serta memberikan *esses* yang baik terhadap kepuasan kerja mereka. Kecerdasan emosional yang positif akan memberikan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tantriana dan Subudi (2015:1) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di LPD Desa Krobokan”. simpulan dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Krobokan.

Gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aditya Sata Parajaya secara simultan, dibuktikan dari koefisien beta ( $\beta$ ) pada gaya kepemimpinan 0,563 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada kecerdasan emosional sebesar 0,272 dan  $p=0,003$ , maka hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,477 atau 47,7%. Kepuasan kerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Dalam merangsang dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional. Menurut Robbins (2007:471) bahwa Pemimpin transformasional membantu karyawan untuk menyelesaikan permasalahan dan mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional, maka pemimpin akan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan adanya penerapan kepemimpinan transformasional yang tepat dan kecerdasan emosional yang baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Kecerdasan emosional juga menjadi faktor penentu yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Purnomo (2016:1) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Café Goedang Coffee”. simpulan dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Goedang Coffee secara simultan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,672 (\*\*p<0,001; p=0,000). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,422 atau 42,2%.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,509 (\*\*p<0,001; p=0,000). Kontribusi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,184 atau 18,4%.
3. Gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,563 (\*\*p<0,001; p=0,000) dan kecerdasan emosional ( $\beta$ ) 0,272 (\*\*p<0,01; p=0,003) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,477 atau 47,7%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki kontribusi lebih rendah dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 18,4%. Oleh karena itu, PT. Aditya Sata Parjaya disarankan untuk mengadakan pelatihan ESQ (Emotional Spiritual & Quation) secara berkala terhadap karyawan PT. Aditya Sata Parajaya ataupun mengadakan pelatihan kecerdasan emosional, kepada karyawan seperti mengenali

emosi yang dirasakan, mengamati perbuahan emosi diri dan sekitarnya, mengelola emosi karyawan dalam menghadapi semua situasi, dan mengatur emosi karyawan. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan kecerdasan emosional karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa perasaan tertekan, sedih, marah, dan malas. Perusahaan juga disarankan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga tidak terjadi perubahan emosi karyawan yang negatif.

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain. Salah satu metode lainnya adalah dengan menambahkan metode wawancara secara mendalam terhadap responden, sehingga informasi diperoleh dapat lebih bervariasi dan akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Baron, R.A. (1995). *Psychology*. Boston : Allyn and Bacon
- Ghazoli, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunduz, Cekmecelioglu Hulya. Ayse, Gonsel. Dan Tugce Ulutas. (2012). Effect Of Emotional Intelligence on Job Satisfaction : An Empirical Study on Call Center Employess Procedia. *Social and Behavioral Sciences – Elsevier*, No. 58 (2012) 363-369.
- Indartono, S. (2009). Different Effect of Task Characteristics Requirement on Job Satisfaction: Gender Analysis of Teacher Occupation On WDQ. *Jurnal Ekonomika Madani-National Central Univercity*, 1(2).
- Kafetsios, K. & Zampetakis, L.A. (2008). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediatory Role of Positive and Negative Affect at Work. *Personality and Individual Differences-Elsevier*, 44, 712-722.

- Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan-Universitas Kristen Petra Surabaya*. Vol 7. No 2 September 2005. 171-188.
- Libbrecht, N. Lievens, F. Schollaert, Eveline. (2010). Measurement Equivalence of Wong and Law emotional Intelligence Scale Across Self and Other Ratings. Educational and Psychological Measurement. *Lee Kong Chian School Of Business-Sage*.
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nair et al. (2012). Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd. *Symbiosis Centre for Management and HRD-Dristikon*, Vol 3, No. 2.
- Omar, Alicia. (2011). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Organizational Trust. *Liberabit*, Vol. 17( 2), pp: 129-137.
- Richard & Jensen. (2013). *Transactional & Transformational leadership Style, Motivation and the effect on Team Performance & Team Creativity (stripped / Edited Version)*. Thesis. MSc Business Studies – International Management University of Amsterdam.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schutte, Nicola S dan Bhular, Navjot. 2018. Emotional Intelligence. *ReserchGate*. 1-18
- Segal, J. 1998. *Development of Emotional Intelligence*. Bucuresti : Ed. Teora
- Simarmata, Nicholas dan Rospita, Indri Oktavia. 2012. Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 32-45.
- Tantriana, I.G.Y. Subudi, Made. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja di LPD Desa Adta Krobokan. *E-Jurnal Manajemen-Universitas Udayana*, Vol. 4, No 8.
- Uno, B Hamzah. (2006). *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Yulk, Gery. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima: PT. Indeks.