



E-ISSN: [2655-0865](https://doi.org/10.38035/rj)

DOI: <https://doi.org/10.38035/rj>.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan**

**Muhammad Ridwan<sup>1</sup>, Donard Games<sup>2</sup>, Hendra Lukito<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Andalas, Magister Manajemen, Padang, Indonesia, [ridwan082392@gmail.com](mailto:ridwan082392@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Andalas, Magister Manajemen, Padang, Indonesia, [donardgames@eb.unand.ac.id](mailto:donardgames@eb.unand.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Andalas, Magister Manajemen, Padang, Indonesia, [hendralukito@eb.unand.ac.id](mailto:hendralukito@eb.unand.ac.id)

Corresponding Author: [ridwan082392@gmail.com](mailto:ridwan082392@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the direct influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on performance through employee job satisfaction, as well as the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Transco Energi Utama. The research uses a quantitative approach with a survey method, involving 110 respondents selected through probability sampling techniques. The research instruments were tested using SPSS, and the data were analyzed using SEM with SmartPLS version 3.5.0 software. The study found that Emotional Intelligence does not have a significant influence on job satisfaction and employee performance. Conversely, Transformational Leadership has a positive and significant effect on both. Job satisfaction also positively and significantly impacts employee performance. However, job satisfaction does not mediate the influence of Emotional Intelligence on performance but significantly mediates the effect of Transformational Leadership on employee performance.*

**Keyword:** *Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance, PT. Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Transco Energi Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 110 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling. Instrumen penelitian diuji dengan SPSS, dan data dianalisis menggunakan SEM dengan software SmartPLS versi 3.5.0, penelitian ini menemukan bahwa Emotional Intelligence tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, Transformational Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keduanya. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak

memediasi pengaruh Emotional Intelligence terhadap kinerja, tetapi secara signifikan memediasi pengaruh Transformational Leadership terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Pt. Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan.

## PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini menghadapi berbagai tantangan dalam memasuki era globalisasi, sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas dan mau melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditunjukkan dari suatu proses kerja karyawan sesuai perannya masing-masing dalam organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditetapkan dalam perencanaan (Siahaan, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang dimiliki seorang pemimpin untuk mengubah karyawan menjadi lebih baik lagi dan mengubah pola pikir karyawan bahwa kepentingan organisasi harus diutamakan daripada kepentingan pribadi (Lestari & Suryani, 2018). Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan kepentingan karyawan untuk mendukung tercapainya suatu tujuan dalam organisasi (Ramadhona et al., 2022). Kecerdasan emosional sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu orang mengenali perasaan mereka dan perasaan orang lain dan menggunakan perasaan itu untuk membimbing mereka dan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain kemudian menggunakan perasaan itu untuk membimbing pikiran dan tindakan mereka. Dengan demikian, kecerdasan emosional diperlukan untuk sukses di tempat kerja dan untuk menghasilkan kinerja terbaik di tempat kerja (Noermijati et.al., 2019).

Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Untuk menghasilkan kerja yang baik maka karyawan perlu memiliki kinerja yang tinggi, maka kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan (Akdere & Egan, 2020).

Kelapa sawit (*Elaeise Guenensis Jacq*) merupakan salah satu tanaman industri yang buahnya dapat diolah menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) yang sering disebut dengan minyak kelapa sawit mentah. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Transco Energi Utama (Incasi Raya Group) merupakan salah satu pabrik milik PT. Incasi Raya yang terletak di Nagari Tigo Sungai, Inderapura, Kecamatan Pancung Soal, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat.

PT. Transco Energi Utama berdiri pada tahun 2018 merupakan anak dari sebuah grup usaha PT. Incasi Raya Group yang bergerak dibidang perkebunan (khususnya kelapa sawit) dan industri pengolahannya berada di Nagari Tigo Sungai Inderapura Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Kantor pusat dari perusahaan ini berlokasi di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT.Incasi Raya Group sampai saat ini kurang lebih sebanyak 13.500 orang yang kebanyakan diantaranya adalah penduduk setempat dan transmigrasi. Produk unggulan dari PT. Incasi Raya ini adalah memproduksi minyak goreng yang salah satunya produk kemasan Sari Murni dan telah dipasarkan ke seluruh wilayah Indonesia.

PT. Transco Energi Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit di pesisir selatan. yang memiliki permasalahan

kepuasan kerja karyawan mereka. Menurut hasil *pra survey* pada tanggal 25 Februari 2024, data *turnover* karyawan PT. Transco Energi Utama, mengalami fluktuatif. Berikut data *turnover* karyawan PT. Transco Energi Utama:

**Tabel 1. Data Turnover PT. Transco Energi Utama dari tahun 2019 sampai tahun 2023**

Tahun	Masuk	Keluar	%
2019	0	4	4,4 %
2020	0	3	3,3 %
2021	0	4	4,4 %
2022	4	12	17,7 %
2023	11	9	22,2 %

Sumber : Pt. Tranco Energi Utama, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa angka *turnover* pada PT. Transco Energi Utama tertinggi pada tahun 2023 mencapai 22,2%. Tingkat *turnover* pada PT. Transco Energi Utama cenderung tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, (Edward dan Rofi'I, 2014.) yang menyatakan bahwa *turnover* perusahaan yang normal berkisar 5 - 10% pertahun dari jumlah pegawai keseluruhan, sedangkan jika diatas 10% pertahun maka dikatakan bahwa perusahaan mengalami *turnover* yang tinggi dan hal ini dapat membahayakan kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Menurut hasil wawancara dengan personalia PT. Transco Energi Utama bahwa *turnover* karyawan yang tinggi disebabkan karena ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan karyawan ini adalah kurangnya interaksi pemimpin dengan karyawan, permasalahan dengan rekan kerja, tunjangan kesehatan yang belum ada, lingkungan kerja yang membosankan dan promosi yang sulit diraih.

Karyawan PT. Transco Energi Utama merasa bahwa pemimpin kurang berinteraksi dengan mereka. Karyawan akan bekerja lebih baik ketika pemimpin memerhatikan mereka. Peran pemimpin adalah memberikan dorongan, bimbingan dan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain kurangnya interaksi dari pemimpin, karyawan juga merasa kurang puas dengan rekan kerja mereka. Karyawan merasa interaksi dengan rekan kerja kurang terjalin dengan baik dan beberapa karyawan merasa bahwa karyawan senior masih mengaggap bahwa merekalah yang terbaik. Beberapa rekan kerja juga memiliki ego yang tinggi dan cenderung sulit menerima pendapat dari karyawan yang baru. Menurut paparan kepala personalia, karyawan juga masih cenderung kurang menghormati dengan sesama karyawan bahkan dengan atasan.

Faktor dalam diri karyawan juga merupakan salah satu ketidakpuasan karyawan. Sikap karyawan dapat dilihat dari interaksi dengan pimpinan dan rekan kerja. Menurut hasil wawancara dengan personalia, karyawan cenderung masih belum dapat mengontrol emosinya. Karyawan masih tidak ramah dengan karyawan lainnya, terutama dengan karyawan yang baru masuk ke PT. Transco Energi Utama.

Berdasarkan uraian diatas maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian diperusahaan PT. Transco Energi Utama mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menjawab kegelisahan yang dialami perusahaan dan mengisi ruang kosong di antara *research gap* yang ada, serta diharapkan mampu mengelaborasi lebih dalam dan meluas tentang pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

## METODE

Pendekatan yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang digunakan peneliti yang memfokuskan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik total sampling dengan menggunakan intrumen penelitian yang disertakan dengan analisis data secara

kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian ini.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain survei. Desain penelitian survei merupakan prosedur penelitian yang dilakukan untuk memperoleh serta mendeskripsikan sikap, perilaku dan karakteristik dari populasi yang diperoleh melalui sampel dalam sebuah populasi. Jenis survei yang digunakan adalah Cross Sectional Survey Design yaitu desain penelitian yang mengumpulkan data pada satu waktu kepada sampel yang sudah ditentukan (Creswell, 2017).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif pada karyawan PT. Transco Energi Utama, kabupaten pesisir selatan, terbukti pada nilai sampel asli  $-0,012$ , lalu hubungan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai P-Value sebesar  $0,454$  lebih besar dari  $0,05$  dan nilai T-Statistik  $0,116$  lebih kecil dari  $1,96$  sehingga dinyatakan tidak signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian dari Ramadhanty a.,(2023) bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki individu ini tidak memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Wen et al., (2019) dan Ouyang et al., (2015) yang memberikan hasil adanya hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi mampu memberikan emosi positif yang mengarahkan pada perspektif atau pemikiran positif yang akan berdampak pada kepuasan kerja, namun kepuasan kerja harus diiringi oleh kemampuan individu dalam mengelola emosinya pada pekerjaan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, penghargaan, dan sebagainya.

Meskipun data ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Transco Energi Utama.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan tidak mempunyai pengaruh positif pada karyawan PT. Transco Energi Utama, kabupaten pesisir selatan, terbukti pada nilai sampel asli  $0,714$ , menunjukkan ada hubungan positif, namun belum tentu signifikan. lalu hubungan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai P-Value sebesar  $0,079$  lebih besar dari  $0,05$  dan nilai T-Statistik  $1.410$  lebih kecil dari  $1,96$  sehingga dinyatakan tidak signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H2) ditolak dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Borman, .et al (2021) menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh M. Kulkarni et al., (2009) mengatakan Kecerdasan emosional tidak memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menghambat karyawan untuk menerapkan kecerdasan emosional mereka, sehingga tidak terlihat pengaruh positifnya terhadap kinerja.

Mayoritas karyawan di PT. Transco Energi Utama berusia di bawah 25 tahun dan didominasi oleh laki-laki. Usia yang lebih muda sering kali dihubungkan dengan pengalaman kerja yang lebih sedikit dan mungkin dengan pengembangan kecerdasan emosional yang

masih dalam proses. Ini bisa menjadi faktor mengapa kecerdasan emosional belum memberikan dampak signifikan terhadap kinerja mereka.

Sebagian besar karyawan hanya memiliki pendidikan terakhir SMA, yang mungkin berarti mereka belum mendapatkan pelatihan formal dalam pengelolaan kecerdasan emosional. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi (D3 atau S1) lebih sedikit, dan bahkan mereka mungkin juga belum sepenuhnya mengembangkan atau memanfaatkan kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja mereka, Mayoritas karyawan memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Pengalaman kerja yang lebih singkat bisa berarti mereka masih dalam tahap penyesuaian dan pengembangan keterampilan interpersonal, termasuk kecerdasan emosional. Dengan lingkungan kerja yang mungkin tidak mendukung, seperti yang disarankan dalam hasil penelitian, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan mungkin tidak terlihat.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh positif pada karyawan PT. Transco Energi Utama, kabupaten pesisir selatan, terbukti pada nilai sampel asli 0,686 dengan nilai P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik 11.144 lebih besar dari 1,96 sehingga dinyatakan signifikan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional diakui memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) Diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Akdere & Egan (2020) menyatakan bahwa TL berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hingga mengurangi terjadinya retensi. Hal ini didukung oleh Sellgren et al. (2008) menemukan bahwa kepemimpinan perawat-manajer secara tidak langsung tetapi sangat terkait dengan kepuasan kerja. Dalam sebuah penelitian pada 677 perawat rawat inap dan rawat jalan, Buffington et al. (2012) menemukan bahwa ketidakpuasan kerja terkait dengan kepemimpinan yang buruk, kurangnya umpan balik dan dorongan langsung dari pimpinan unit dan pemimpin organisasi, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Penelitian lainnya oleh Kanste et al. (2009) menunjukkan bahwa TL menghasilkan kesediaan perawat untuk mengerahkan upaya ekstra dan kepuasan kerja terhadap pemimpin. Selain itu, penelitian lainnya telah menemukan hubungan positif antara TL terhadap kepuasan kerja karyawan (Gellis, 2001; Yildiz & Simsek, 2016).

Mayoritas karyawan PT. Transco Energi Utama berusia muda dan berpendidikan SMA. Karyawan muda dengan pendidikan dasar mungkin lebih terbuka dan responsif terhadap gaya kepemimpinan yang inspiratif dan motivasional seperti kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini cenderung memotivasi karyawan dengan cara memberi mereka visi yang jelas, dukungan emosional, dan pengakuan, yang sangat penting bagi kelompok karyawan yang mungkin kurang berpengalaman atau kurang terpapar pada berbagai gaya kepemimpinan.

Banyak karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Kepemimpinan transformasional mungkin memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman kerja mereka, karena karyawan yang relatif baru cenderung lebih membutuhkan bimbingan, visi, dan inspirasi dari atasan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karena karyawan merasa didukung dan dihargai, yang penting untuk retensi dan loyalitas jangka panjang.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa di PT. Transco Energi Utama, kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan, khususnya mereka yang lebih muda dan memiliki pengalaman kerja yang lebih singkat. Kepemimpinan transformasional memberikan

bimbingan yang mereka butuhkan untuk berkembang dalam karier mereka, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung yang meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh positif pada karyawan PT. Transco Energi Utama, kabupaten pesisir selatan, terbukti pada nilai sampel asli 0,322 dengan nilai P-Value sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik 11.144 lebih besar dari 1,96 sehingga dinyatakan signifikan.

Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat (H4) Diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Banyak penelitian telah memberikan bukti hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dan kinerja karyawan (Dvir et al., 2002; Lowe et al., 1996; Wang et al., 2011). Kepemimpinan Transformasional telah menjadi anteseden yang kuat dari berbagai jenis kinerja, diantaranya pengembangan dan kinerja pengikut (Dvir et al., 2002), efektivitas dan kinerja (Lowe et al., 1996). Pada penelitian yang dilakukan oleh Masa'deh, et.al. (2016) menemukan bahwa karyawan yang mengenali kualitas Kepemimpinan Transformasional di supervisor mereka (dalam konteks Yordania), mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kepemimpinan Transformasional berhubungan positif dengan kinerja organisasi baik melalui mediasi maupun tanpa variabel mediasi (Asbari, et al., 2019). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bernarto et al., 2020).

Mayoritas karyawan PT. Transco Energi Utama berusia di bawah 25 tahun dan memiliki pendidikan terakhir SMA. Karyawan dalam kelompok usia ini, terutama dengan pendidikan dasar, cenderung lebih mudah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang inspiratif dan visioner seperti kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini dapat memotivasi karyawan muda dan berpendidikan dasar untuk meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, dan kesempatan untuk berkembang, banyak karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Bagi karyawan yang relatif baru, kepemimpinan transformasional mungkin menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja mereka. Gaya kepemimpinan ini membantu mereka memahami tujuan perusahaan, bagaimana mereka bisa berkontribusi secara maksimal, dan bagaimana kinerja mereka dapat ditingkatkan melalui bimbingan dan pengembangan yang berkelanjutan. Penelitian ini konsisten dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, di PT. Transco Energi Utama, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya memberikan visi yang jelas dan inspirasi, tetapi juga mendorong karyawan untuk mengembangkan potensi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sangat relevan di perusahaan di mana mayoritas karyawan masih muda dan memiliki pengalaman kerja yang terbatas, karena mereka cenderung lebih responsif terhadap pemimpin yang memberikan arahan yang jelas dan motivasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh positif pada karyawan PT. Transco Energi Utama, kabupaten pesisir selatan, terbukti pada nilai sampel asli 0,298 dengan nilai P-Value sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik 1.815 lebih besar dari 1,96 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima (H5) Diterima dan terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini oleh Alwali & Alwali, (2022) menyatakan Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dokter. Dokter yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, penelitian lain Ramadhona, et al., (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, didukung juga oleh penelitian Rozanna, et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan karyawan yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Mayoritas karyawan berusia di bawah 25 tahun dengan pendidikan terakhir SMA. Kepuasan kerja mungkin sangat penting bagi kelompok karyawan ini, karena mereka mungkin masih berada dalam tahap awal karir mereka dan sangat bergantung pada rasa puas dengan pekerjaan untuk memotivasi diri. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendorong kinerja yang lebih baik, terutama di kalangan karyawan muda yang mungkin lebih rentan terhadap ketidakpuasan kerja.

Secara keseluruhan, di PT. Transco Energi Utama, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sangat relevan bagi perusahaan yang memiliki banyak karyawan muda dengan masa kerja yang relatif singkat, karena kepuasan kerja dapat menjadi pendorong utama untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama, kabupaten pesisir selatan, terbukti pada nilai sampel asli  $-0.003$ , lalu hubungan kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value sebesar  $0,458$  lebih besar dari  $0,05$  dan nilai T-Statistik  $1,06$  lebih kecil dari  $1,96$  sehingga dinyatakan tidak signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis keenam ( $H_6$ ) ditolak dan tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hal sejalan dengan penelitian Ramadhanty a.(2023) menyatakan tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman. Dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Ramadhona et al., (2022) menunjukkan hasil yang sama, bahwa kepuasan kerja karyawan tidak memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian Wirawan (2017) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki korelasi dengan kinerja karyawan, namun tidak pada kecerdasan emosional. Penelitian Winandar et al., (2021) mengemukakan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di PT. Transco Energi Utama, hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya pengembangan emosional di kalangan karyawan muda atau fokus yang lebih besar pada faktor-faktor lain yang lebih langsung mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan transformasional. Hasil ini menekankan pentingnya tidak hanya bergantung pada kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja

karyawan, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karier untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Transco Energi Utama, kabupaten pesisir selatan, terbukti pada nilai sampel asli 0.204, lalu nilai P-Value sebesar 0,36 lebih besar dari 0,05 dan nilai T-Statistik 1.799 lebih besar dari 1,96 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketujuh (H7) Diterima dan terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hal sejalan dengan penelitian Ramadhanty a.(2023) menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan, pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman.

Penelitian lain yang dilakukan Djuraiddi & Laily (2020), Asriani et al., (2020), Mashudi et al., (2020), dan Hilmawan, (2021), penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Feri et al., (2021) menunjukkan hasil untuk hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak signifikan.

Karyawan PT. Transco Energi Utama mayoritas berusia muda dan memiliki pendidikan terakhir SMA. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat sangat mempengaruhi karyawan muda ini, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan yang inspiratif dan motivasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan yang baru memulai karir mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Bagi karyawan yang relatif baru ini, kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka. Kepuasan kerja sebagai mediator menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya memotivasi karyawan secara langsung tetapi juga meningkatkan kepuasan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Di PT. Transco Energi Utama, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang efektif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik melalui kepuasan tersebut. Hal ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan melalui kepemimpinan yang inspiratif untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama di kalangan karyawan muda dengan masa kerja yang relatif singkat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang tersedia, berikut adalah kesimpulan mengenai pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja karyawan di PT. Transco Energi Utama:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Transco Energi Utama. Artinya, Kecerdasan Emosional tidak memengaruhi karyawan dengan pekerjaan mereka di perusahaan ini.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transco Energi Utama. Artinya, meskipun ada hubungan antara



- kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, hubungan ini tidak cukup kuat untuk berdampak besar pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Transco Energi Utama.
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Transco Energi Utama. artinya, bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang melibatkan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan, secara nyata dan kuat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja mereka.
  4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan di mana pemimpin cenderung menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan, hal ini secara nyata dan kuat meningkatkan kinerja karyawan.
  5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik.
  6. Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan. artinya meskipun kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, kepuasan kerja tidak menjadi faktor yang menjembatani atau memperkuat pengaruh tersebut.
  7. Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan. artinya kepuasan kerja membantu menjembatani cara di mana gaya kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Transco Energi Utama.

## REFERENSI

- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*. doi:10.1002/hrdq.21404
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928–952. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12), 577–582. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057>
- Kanste O., K€a€ari€ainen M. & Kyng€as H. (2009) Statistical testing of the fullrange leadership theory in nursing. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 23(4), 775–782. doi:10.1111/j.1471-6712.2008.00663.x
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018)*. Tirtayasa Ekonomika, 13(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4315>
- Loke J, Chiok Foong. (2001). “Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment”. *Journal of Nursing Management* 9, 191-204.
- Ramadhona, P., Erlina, R. R., & Jimad, H. (2022). *Effect of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Employee Job*

- Satisfaction*. International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship |, 5(2), 1.
- Rozanna, N., Adam, M., & Majid, M. S. A. (2019). Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency? 21(1), 45–51. <https://doi.org/10.9790/487X-2101044551>
- Siahaan, M. (2021). *Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines*. Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA, 5(2), 37–46
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 163–5241.
- Winandar, F., I Ketut R.Sudiarditha, & Dewi Susita. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 83-99. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.433>
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1–14.