

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 1.1
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. Transco 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 data yang penulis peroleh dari PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura di dalam proses operasional prestasi kerja karyawannya berdasarkan yang telah dicapai selama tahun 2019 sampai tahun 2023 terlihat sebagai berikut.

Tabel 1.2
Target Dan Realisasi Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura dari tahun 2019 sampai tahun 2023

Tahun	Target Produksi CPO (%)	Realisasi Produksi CPO (%)	Tidak Terealisasi (%)
2019	100	79,52	20,48
2020	100	87,49	12,51
2021	100	86,87	13,13
2022	100	85,71	14,29
2023	100	82,21	17,79

Sumber : Pt. Transco Energi Utama, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan realisasi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura, Kecamatan Pancung Soal, Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2019-2022. Pada tahun 2019 realisasi dibawah 80%, hal ini jauh dari target yang telah direncanakan oleh perusahaan dan menunjukkan bahwa realisasi yang ditentukan belum optimal dengan jumlah 79,52%, sedangkan yang tidak terealisasi berjumlah 20,48%. Namun pada tahun 2020 mengalami kenaikan diatas 80% dengan jumlah realisasi 87,49%, dan yang

tidak terealisasi berjumlah 12,51%. Kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan jumlah realisasi 86,87% dan yang tidak terealisasi berjumlah 13,13%. Pada tahun 2022 tingkat prestasi kerja karyawan mengalami penurunan kembali dengan jumlah realisasi 85,71% dan yang tidak terealisasi berjumlah 14,29%. Dan yang terakhir pada tahun 2023 tingkat prestasi kerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan, dengan jumlah realisasi sebesar 82,21% dan yang tidak terealisasi sebanyak 17,79%.

Dari tabel dan data tersebut diatas terlihat berarti prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura belum optimal sepenuhnya. Sementara kinerja SDM merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka adapun fokus perusahaan saat ini dalam aspek sumber daya manusianya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan perlu memberikan dukungan dan pengalaman kerja yang baik untuk para karyawan agar memunculkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Luthan, 2011). Kepuasan kerja sendiri merupakan pernyataan emosi yang positif dari hasil penilaian salah satu atau kumpulan pengalaman pekerjaan, dan juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, hingga kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri dan berdampak pada organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas, hasil dari kinerja karyawan diwujudkan dalam produktivitas kerja yang pada dasarnya mencakup sikap mental dan emosional dengan memandang hari depan penuh optimis berdasarkan keyakinan bahwa hari ini perlu lebih baik dari hari kemarin. Sikap mental dan emosional ini sebagai konsep dasar dari kapabilitas dan keterampilan kemampuan non kognitif yang membantu seseorang menjadi lebih efisien dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan yang dikenal dengan Kecerdasan Emosional (Mulyasari, 2018).

Definisi Kecerdasan Emosional telah dipelajari dari waktu ke waktu (Kaur & Hirudayaraj, 2021). Kecerdasan Emosional sendiri didefinisikan sebagai keterampilan untuk mampu mengenali perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain, hingga mampu memotivasi diri sendiri dan mampu mengelola emosi termasuk ketika berhubungan dengan orang lain, dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional yaitu ketika pikiran dan emosi yang rasional digunakan secara bersamaan (Kaur & Hirudayaraj, 2021), mencakup lima bidang keterampilan diantaranya keterampilan intra-pribadi, keterampilan antar-pribadi, kemampuan beradaptasi, manajemen stres dan suasana hati.

Berikut ini table terkait wawancara yang dilakukan penulis kepada 3 orang karyawan PT. Transco Energi Utama Tigo Sungai Inderapura:

Tabel 1.3
Rangkuman Wawancara Penulis dengan Karyawan PT. Transco Energi
Utama

Variabel	Pertanyaan	Jawaban			Kesimpulan
		R1	R2	R3	
Kecerdasan Emosional	Apakah pernah terjadi kesalahpahaman dan ketidakcocokan tim di tempat kerja?	Setidaknya ditemukan belasan konflik antar karyawan dalam kurun waktu setahun	Paling banyak keributan berkaitan dengan pemenuhan tugas menangani antrean masuk dan gardener	Pernah, karna masalah becandaan, hingga kadang timbul ketegangan dan cenderung bekerja secara individual	Beberapa karyawan mungkin kurang mampu mengelola emosi mereka dengan baik di lingkungan kerja.
Kepemimpinan Transformasional	Bagaimana menurut Bapak/ibu gaya kepemimpinan di perusahaan ini	Saya merasa pemimpin memberikan arahan, kadang juga menginspirasi kami	Menurut saya pemimpin kami jarang terlihat	Pimpinan suka berbaur dan humoris, tapi sangat tegas	Gaya kepemimpinan di beberapa unit mendukung pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan bersama
Kepuasan Kerja	Bagaimana perasaan Bapak/ibu terkait pekerjaan Anda saat ini, apakah bapak/ibu merasa puas?	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena saya memiliki kesempatan untuk berkembang dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung	Saya merasa puas ketika melihat hasil kerja saya berdampak positif dan ketika saya mendapatkan apresiasi dari atasan dan rekan kerja	Kadang saya tidak puas karna bekerja sudah lama tapi masih kurang kesempatan pengembangan karir	Sebagian karyawan merasa puas dan juga ada yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, karena kurangnya pengakuan dan kurangnya kesempatan pengembangan karir
Kinerja Karyawan	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda selama setahun terakhir	Saya merasa telah mencapai target dan memberikan kontribusi bagi perusahaan	Ketika saya merasa puas dengan pekerjaan, saya cenderung lebih termotivasi	Saya Cuma mengikuti arahan atasan, sesuai SOP perusahaan	Akibat dari rendahnya kecerdasan emosional, sebagian kinerja karyawan menjadi terganggu

Sumber: wawancara penulis, 2023

Kondisi emosional karyawan di PT. Transco Energi Utama (TEU) saat ini masih sering terjadi kesalahpahaman dan ketidakcocokan antar tim, kurang memahami perasaan satu dengan lainnya, hingga tak jarang timbul ketegangan dan cenderung bekerja secara individual, dari wawancara yang penulis lakukan (Rian & Chandra, komunikasi pribadi, 25 Februari 2024), ditemukan bahwa setidaknya terjadi belasan kali konflik antar karyawan dalam kurun waktu satu tahun. Sementara dalam perusahaan atau organisasi yang baik dibutuhkan interaksi. Sebagian besar interaksi ini berkaitan dengan pemenuhan tugas pekerjaan, seperti menangani antrean masuk, menerima instruksi dan melaporkan kepada atasan atau kerjasama dan koordinasi dengan rekan kerja. Sehingga perusahaan dirasa perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan Kecerdasan Emosional karyawannya agar mampu menunjang kepuasan dan kinerja karyawan itu sendiri.

Karyawan dengan tingkat Kecerdasan Emosional yang tinggi mampu secara efektif menanggapi emosi dan menguasai interaksi dengan orang lain melalui cara yang baik, dengan adanya interaksi sosial dan ekspresi emosi positif ini akan menghasilkan kemungkinan sukses yang lebih besar di tempat kerja yang secara langsung terkait dengan kepuasan dan kinerja yang lebih baik dari karyawan itu sendiri. Sebab baik buruknya emosi karyawan akan tercermin pada kinerja yang diberikan dan akan berimbas pada citra dan pendapatan yang diperoleh perusahaan. Maka dengan adanya Kecerdasan Emosional yang baik dari karyawan penting diharapkan apabila karyawan bertemu dengan permasalahan, baik permasalahan terhadap sesama karyawan, atasan, klien atau

terhadap pekerjaan, karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, mampu mengambil keputusan yang tepat dan tegas, mampu untuk bersikap sesuai dengan keadaan, situasi, etika sehingga tidak menimbulkan ketegangan atau masalah baru terhadap karyawan lain dan pada akhirnya tercipta hubungan yang harmonis serta kenyamanan hingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Schutte *et al.*, 2002) yang akan berdampak pada pencapaian kinerja yang maksimal (Akdere & Egan, 2020).

Upaya mendorong kepuasan dan kinerja karyawan, kepemimpinan telah disorot sebagai katalis kunci dalam merumuskan strategi menuju hasil organisasi utama (Akdere & Egan, 2020). Sebagai pemimpin selain memonitor dan memastikan apakah karyawannya sudah bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada, keterlibatan pemimpin juga perlu secara langsung maupun tidak langsung dalam menangani permasalahan yang dialami karyawan, termasuk dari sikap memperlakukan bawahan, cara menangani masalah maupun kebijakan-kebijakan yang diberikan para pemimpin di perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan dan kinerja yang diberikan karyawannya, dan hal inipun tidak lepas dari peran yang perlu dilakukan pemimpin di perusahaan PT. Transco Energi Utama (TEU) mulai dari kepala bagian hingga Direksi perusahaan.

Permasalahan karyawan yang saat ini dialami perusahaan mulai dari menjaga kualitas produk Tbs, karyawan yang masih sering datang terlambat, tidak masuk bekerja karena alasan sakit, interaksi yang kurang baik antar

karyawan, oknum yang berbuat curang, termasuk permasalahan-permasalahan lainnya seperti yang sudah diuraikan sebelumnya diatas, maka dapat dilihat ada kemungkinan permasalahan juga terletak pada sisi kepemimpinan yang dirasa kurang dalam mengawasi, memberikan semangat, dorongan, inspirasi, dan memberikan perhatian khususnya dalam penyelesaian konflik yang terjadi antar karyawan untuk mampu menyelesaikan permasalahan yang ada. Sementara pemimpin yang efektif yaitu selain mampu membina, mengarahkan, menghargai kerja karyawannya juga perlu untuk mampu memberikan solusi permasalahan yang pada akhirnya secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan menjadi model yang baik pada tiap individu karyawannya. Ketika kepuasan kerja telah dirasakan karyawan maka akan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu menjadi hal yang penting bahwa dibutuhkan pemimpin transformasional untuk mampu memperhatikan praktek kepemimpinan pada setiap unit organisasi bisnis (Asbari *et al.*, 2020; Sopa *et al.*, 2020).

Kepemimpinan Transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan kontemporer yang khas yang menekankan pada kepentingan karyawan guna mendukung pencapaian mereka dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan Transformasional berfokus pada kapasitas pemimpin untuk mengembangkan karyawan termasuk moral, motivasi, dan kinerja mereka melalui berbagai mekanisme. Idealnya, Kepemimpinan Transformasional mampu mendorong karyawan untuk memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka guna meningkatkan pembelajaran individu dan bersama

untuk memajukan kinerja organisasi (Akdere & Egan, 2020). Kepemimpinan Transformasional menyajikan potensi yang signifikan dalam mendukung tujuan HRD untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan hingga berdampak pada peningkatan kinerja menuju kesuksesan organisasi (Akdere & Egan, 2020). Walaupun demikian, pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa praktek Kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (David *et al.*, 2017; Eliyana *et al.*, 2019; Siswatiningsih *et al.*, 2019). Berbeda dengan beberapa penelitian lainnya yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Asbari, 2019; Fayzhall *et al.*, 2020; Nugroho *et al.*, 2020; Waruwu *et al.*, 2020; Yanthy *et al.*, 2020).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang berhubungan dengan karyawan, organisasi (Kaur & Hirudayaraj, 2021) serta sebagai sumber produktivitas (Prati *et al.*, 2003). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Koronios, 2019; Winandar, *et al.*, 2021). Pratama & Suhaeni (2017) menyatakan Kecerdasan Emosional dan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani & Istiqomah (2016) secara negatif dan signifikan Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dan hasil lainnya didukung oleh Gong, *et al* (2020) menemukan hasil bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rauf *et.al.*, (2019) menyatakan apabila kecerdasan emosional

diterapkan dengan baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang diterapkan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun dan dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan penulis yaitu diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan?

5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan dalam memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisa apakah kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan.
7. Menganalisa apakah kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. PT. Transco Energi Utama, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dipertimbangkan didalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan sehingga dapat menjadikan perusahaan tersebut lebih baik kedepannya.
2. Peneliti dan Akademik, hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan Transformasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Transco Energi Utama di Kabupaten Pesisir Selatan. dengan pengambilan sampel dengan menggunakan kuisisioner, Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman isi dalam penelitian ini maka penulis memberikan gambaran secara garis besar kepada masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi kepada lima bab yang terdiri:

Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Literatur

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis serta uji hipotesis.

Bab 4 : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini berisikan mengenai hasil penelitian yang didalamnya mencakup profile dari responden, analisis deskriptif, data hasil penelitian, dan pengujian hipotesis penelitian.

Bab 5 : Penutup

Bab ini merupakan bab yang berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, saran yang berguna bagi perusahaan atau instansi yang diteliti pada penelitian ini

