

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk dapat mencapai dan melaksanakan visi dan misi perusahaan. Visi dan misi bertujuan untuk mengarahkan dan sebagai tolak ukur bagi karyawan dalam menentukan langkah guna mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja karyawan dan pemimpin yang baik, kinerja akan tercapai jika kepuasan kerja karyawan sudah didapatkan. Terdapat beberapa faktor kepuasan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan diantaranya gaji yang adil, penghargaan yang didapat, pekerjaan yang menantang, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, promosi atau kesempatan berkembang, kepribadian karyawan, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan yang rutin dilakukan, tapi karyawan juga melakukan interaksi dengan sesama karyawan dan atasan-atasan.

Keselarasan antara pemimpin dan karyawan dapat membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi, tidak adanya ketidakcocokkan antara pemimpin dan karyawan dapat menghindari konflik yang menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang disepakati.

Jika dalam interaksi karyawan menemukan kenyamanan maka dengan sendirinya memberikan dampak positif, adanya rasa nyaman dalam

menyelesaikan tugas karena didukung dengan lingkungan kerja (karyawan yang saling mendukung) yang baik dan atasan yang dapat membantu dan memberikan dukungan, sehingga akan meminimalisir terjadinya kesalahan.

Jika seorang karyawan sudah tidak merasakan nyaman dengan lingkungan dan atasan maka akan menimbulkan dampak negatif pada diri karyawan. Dampak negatif dapat berujung pada konflik antar karyawan, ketidakpercayaan sesama karyawan dan atasan. Ketidakpuasan pada karyawan akan menimbulkan masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Martin (2003:18) menjelaskan bahwa berkembangnya emosi negatif di kantor mengakibatkan peningkatan kejadian pindah tempat kerja (*turnover*), absen dari jadwal kerja, bias komunikasi dan penyerangan secara fisik, juga stress, hilangnya jam produktif, tidak saling percaya antar rekan kerja dan inefisiensi dalam pengambilan keputusan.

Kepuasan kerja tidak selalu didapatkan oleh semua karyawan di tempat kerja, begitu pula yang dialami oleh karyawan Trans TV. Peneliti menemukan ketidakpuasan kerja pada perusahaan Trans TV dengan melihat kecenderungan tingginya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, yang ditunjukkan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2008 & 2009**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah <i>Resign</i>	Persentase
2008	2115	325	15,4 %
2009	2200	331	15 %

Sumber: *Human Capital* Trans TV

Berdasarkan data tersebut terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar sebesar 6 orang pada tahun 2009. Usia yang umumnya melakukan *resign* adalah usia muda dimana mereka memiliki kecenderungan untuk mendapatkan pengalaman kerja dan peluang karir yang lebih baik.

Dengan melihat kecenderungan usia karyawan yang keluar, Trans TV harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Faktor tersebut dapat berupa gaji, pekerjaan yang mereka dapatkan, sistem promosi dan kesempatan untuk berkembang serta faktor-faktor lain. Dari 75,5% total karyawan keluar terdapat 43,2% keluarnya karyawan pada usia 22 sampai 29 tahun di Divisi *Technical and Production Services*, data dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2 Resign by Age karyawan tahun 2009**

<i>Department</i> \ Usia	< 22	>22 - < 29	>29 - >34	>34 - >39	>39 - >49	>49	Total	Persentase
News	0	26	12	1	0	0	39	11,7%
FRM	0	6	2	0	0	0	8	2,4%
Programming	0	2	4	0	1	0	7	2,1%
Production	3	94	13	0	0	0	110	33,2%
Corporate Services	4	10	6	9	3	1	33	9,9%
Technical and Production Services	1	108	14	0	2	0	126	38%
Sales and Marketing	0	3	1	1	0	0	5	1,5%
Corporate	0	1	2	0	0	1	4	1,2%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>250</b>	<b>54</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>331</b>	
<b>Persentase</b>	2,4%	75,5%	16,3%	3,3%	1,8%	0,6%		

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan wawancara, peneliti menemukan adanya ketidakpuasan pada karyawan dikarenakan beberapa faktor diantaranya alasan pribadi dan gaya kepemimpinan disertai tingginya frekuensi mutasi grup karyawan. Alasan

pribadi bisa terjadi dikarenakan ketidakcocokan dengan sesama karyawan dan atasan, kepribadian karyawan yang cenderung negatif, serta ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol emosi yang berujung pada konflik diantara karyawan.

Setiap kepribadian negatif dapat diminimalisir oleh karyawan dengan meningkatkan kecerdasan emosional pada diri karyawan. Karyawan dapat mengontrol emosi mereka dengan memahami *self awareness* dimana karyawan dapat mengetahui apa yang mereka rasakan dan *self management* karyawan dapat mengelola emosi yang sedang dirasakan agar tidak ditunjukkan secara berlebihan.

Jika karyawan mengetahui apa yang sedang dirasakan maka ia akan mengontrol dirinya sendiri untuk tidak terlibat masalah dengan orang lain, seperti perasaan marah atau tidak senang. Jika karyawan mengetahui dan merasakan emosi marah bagi sebagian orang akan jauh lebih baik jika ia tidak berinteraksi dengan sesama karyawan guna menghindari kesalahpahaman yang dapat berujung pada konflik sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Kemampuan mengelola emosi diri sendiri sangat dibutuhkan karyawan agar terhindar dari stress yang mengakibatkan kinerja karyawan turun. Disaat karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam melakukan kewajibannya atau tidak merasakan kepuasan dikarenakan stress maka akan mempengaruhi tingkat absensi karyawan, dan pergantian karyawan yang cukup meningkat.

Faktor lainnya dari keluarnya karyawan adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki sifat-sifat yang mendukung terciptanya gaya kepemimpinan yang unggul dan efektif dalam perusahaan yang dikelolanya. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu perusahaan tetap bertahan dalam ketidakpastian situasi di masa datang.

Seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawan agar dapat mengikuti kebijakan yang diambil dengan mengetahui karakteristik para bawahannya. Adakalanya karyawan lebih menerima pemimpin yang lebih tegas dalam mengambil setiap keputusan, namun terdapat beberapa karyawan yang lebih menerima pemimpin yang dapat menerima masukan sebelum mengambil setiap keputusan. Sehingga diperlukan ketelitian pemimpin dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang cocok untuk karyawan, kebijakan yang diambil pemimpin harus sesuai dengan kemampuan karyawan dengan melihat terlebih dahulu kelebihan dan kekurangan karyawan.

Jika karyawan sudah tidak merasakan cocok dan mulai bertentangan dengan kebijakan yang diambil atasan, maka terdapat suatu masalah yang dapat berujung pada ketidakpuasan kerja karyawan. Konflik bisa timbul dikarenakan atasan tidak mau membantu atau memberikan dukungan moril kepada karyawan, terjadinya pembatasan ide dikarenakan gaya kepemimpinan yang terlalu ketat, serta ketidakinginan atasan dalam mendengarkan apa yang dikeluhkan dan apa yang disarankan oleh karyawan akan membuat perasaan yang tidak nyaman pada diri karyawan yang berujung pada keluar atau pindahnya karyawan ke perusahaan lain.

Jika karyawan merasakan kepuasan maka akan berdampak pada kinerja karyawan serta akan menimbulkan loyalitas pada diri karyawan sehingga tingkat karyawan yang keluar dapat diminimalisir.

Peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Televisi Transformasi Indonesia. Berdasarkan tujuan penelitian dan latar belakang masalah yang peneliti dapatkan, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: “pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang menjadi pusat penelitian adalah:

1. Bagaimanakah gambaran tentang gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan di Trans TV?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja?
3. Adakah pengaruh *emotional intelligence* terhadap kepuasan kerja?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* terhadap kepuasan kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Mengetahui deskripsi tentang gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
3. Mengetahui pengaruh *emotional intelligence* terhadap kepuasan kerja
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* terhadap kepuasan kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki manfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan untuk mempertimbangkan tetap pada situasi sekarang atau perbaikan pada perusahaan itu sendiri.

##### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu dan hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

#### 4. Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi untuk bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat berguna untuk memperkuat atau membantah teori yang ada berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.