

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan perkembangan dunia usaha mulai bergerak dengan cepat di era globalisasi serta digitalisasi telah membawa dampak signifikan terhadap cara perusahaan beroperasi, khususnya dalam sektor retail yang memiliki karakteristik kompetitif dan padat karya. Perusahaan retail dituntut agar tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan preferensi konsumen, tetapi juga dituntut agar mempunyai sistem manajemen SDM yang strategis dan adaptif. Dalam konteks ini, SDM diposisikan sebagai aset paling vital yang menentukan keunggulan bersaing perusahaan.

Industri retail, sebagai salah satu sektor yang bersifat padat karya, memiliki ketergantungan tinggi terhadap kualitas sumber daya manusia, terutama dalam konteks pelaksanaan aktivitas operasional harian. Aktivitas-aktivitas seperti pelayanan pelanggan yang cepat dan ramah, pengelolaan stok barang yang efisien, serta manajemen penjualan yang adaptif terhadap permintaan pasar, seluruhnya sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dipandang sekadar sebagai target individual atau administratif, melainkan sebagai elemen strategis yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan retail dituntut untuk tidak hanya memastikan petugas menjalankan tugasnya secara baik, namun tetap menciptakan sistem dan lingkungan pekerjaan yang mendorong pertumbuhan kompetensi, motivasi, dan loyalitas tenaga kerja. Dalam kerangka tersebut, kinerja karyawan merupakan indikator utama dari keberhasilan manajemen SDM, sekaligus menjadi fondasi bagi pencapaian keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Literatur menyebutkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam sektor padat karya memiliki korelasi erat dengan kualitas interaksi antara pemimpin dan bawahan (Bakker *et al.*, 2023). Pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang terbuka dan empatik akan lebih mudah membangun iklim kerja positif yang mendorong motivasi dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan menjadi komponen strategis yang tidak dapat diabaikan dalam mengelola SDM retail.

Tantangan bisnis di era digital, di mana ekspektasi konsumen terus berkembang dan persaingan antarperusahaan semakin ketat, maka strategi peningkatan kinerja karyawan juga harus disusun secara komprehensif. Tidak cukup hanya mengandalkan pelatihan teknis atau pengawasan ketat, tetapi juga memerlukan pendekatan yang menyentuh aspek psikologis dan emosional karyawan mulai dari gaya kepemimpinan yang inspiratif hingga sistem penghargaan dan kepuasan kerja yang adil dan transparan. Pengelolaan kinerja dalam industry retail harus bersifat sistemik, partisipatif, dan berorientasi pada kesejahteraan serta keterlibatan aktif seluruh karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan pada sebuah organisasi dalam mengelola SDM di era modern sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu menyelaraskan antara kebutuhan emosional karyawan dan tuntutan produktivitas kerja. Pendekatan emosional ini secara khusus mendapat tempat melalui konsep *emotional intelligence-based leadership*, yang terbukti mampu membangun keterikatan kerja (*employee engagement*) yang tinggi (Syah, 2024).

Sangat penting untuk melakukan penelitian ilmiah tentang komponen seperti gaya memimpin, dorongan kerja, rasa puas dalam bekerja, kecerdasan emosional, serta lingkungan perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan. Pemahaman yang mendalam terhadap determinan kinerja karyawan dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan intervensi manajerial yang lebih tepat sasaran. Terlebih di era digital, di mana fleksibilitas, inovasi, dan ketahanan SDM terhadap perubahan menjadi kunci utama dalam mempertahankan produktivitas dan daya saing perusahaan. Kecerdasan emosional merupakan komponen penting dalam efektivitas kepemimpinan karena mencakup kemampuan untuk mengelola diri dan hubungan dengan yang lainnya secara konstruktif. Pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi akan cenderung berhasil dalam memotivasi tim, menyelesaikan konflik, dan menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi (Jenita *et al.*, 2024).

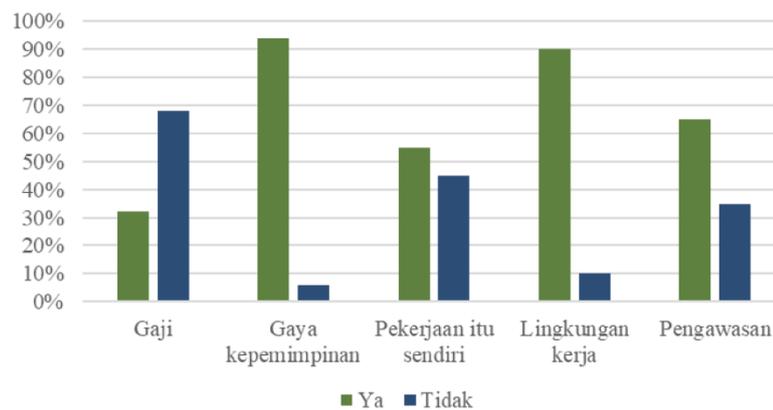
Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor utama yang telah terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan tidak hanya membantu mengarah strategi organisasi, tetapi juga membangun hubungan yang baik di tempat kerja. Paradigma kepemimpinan telah mengalami pergeseran besar dalam beberapa tahun

belakangan ini; sekarang ada gagasan kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional atau emosi, yang berpusat pada gagasan bahwa kesuksesan seorang pemimpin juga bergantung dalam aspek pemahaman, memahami, dan mengatur secara efektif perasaan pribadi dan emosi orang lain di tempat kerja.

Pemimpin yang sangat emosional biasanya lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, bersatu, dan terbuka. Membaca dinamika emosional tim, menanggapi tekanan dengan ketenangan, serta memberikan dukungan emosional secara tepat waktu dan proporsional. Seperti yang dijelaskan oleh Ursan, kemampuan tersebut memungkinkan pemimpin untuk menjadi sumber motivasi yang autentik bagi karyawan, meningkatkan rasa percaya diri serta koneksi emosional antara pemimpin dan anggota tim (Ursan, 2023).

Kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional terbukti memiliki korelasi positif dengan tingkat keterlibatan kerja (*employee engagement*) dan loyalitas tenaga kerja dalam organisasi. Saat seorang tenaga kerja merasa didengar, diapresiasi, dan dimengerti secara emosional oleh majikannya, akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan. Penelitian Agatha dan Go menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dipimpin oleh figur pemimpin yang emosional adaptif cenderung menghasilkan karyawan yang lebih produktif, memiliki semangat kerja tinggi, dan loyal terhadap organisasi. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan adalah hasil dari kondisi tersebut, yang ujungnya nanti membantu penggapaian maksud badan usaha secara lebih efisien serta berkelanjutan. (Agatha dan Go, 2021).

Kepuasan kerja adalah komponen lain yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah tingkatan yang mana orang tersebut merasa dihargai, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja. Konsep ini mencakup aspek emosi dan kognitif serta afektif dalam rekam jejak karier seorang staf. Studi telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam menghasilkan karyawan yang setia, produktif, dan termotivasi.



Gambar 1.1 Kepemimpinan dan Kepuasan Terhadap Motivasi Kerja

Sumber: (Utami *et al.*, 2023)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti kualitas lingkungan kerja, tingkat kompensasi dan tunjangan, relasi positif bersama pimpinan serta kolega, serta adanya peluang untuk berkembang dalam karier, adalah hal-hal penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Saat pegawai merasakan puas terhadap tugas mereka biasanya akan lebih loyal kepada perusahaan, mempertahankan kinerja yang baik, dan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaan. (Yuliana & Fadhli, 2023).

Ritme kerja umumnya cepat, bersifat repetitif, dan mengharuskan intensitas interaksi tinggi dengan pelanggan, kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat krusial. Kondisi kerja yang menuntut tersebut seringkali menyebabkan stres kerja dan kejenuhan apabila tidak diimbangi dengan upaya pemenuhan kebutuhan karyawan secara menyeluruh. Salah satu cara utama untuk tetap produktif dengan melakukan berbagai upaya untuk menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi di lingkungan kerja meningkatkan kualitas pelayanan, dan mengurangi tingkat *turnover* di industri ini. Kepuasan kerja bukan hanya menjadi indikator kesejahteraan psikologis karyawan, melainkan juga menjadi instrumen strategis dalam menjaga keberlangsungan dan keuntungan operasi bisnis di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional, kepuasan karyawan, dan kinerja karyawan tidak selalu berlangsung secara langsung dan linier. Sejumlah penelitian terkini menunjukkan bahwa terdapat variabel antara yang menjembatani

hubungan-hubungan tersebut, salah satunya adalah motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang signifikan (Ramadhona *et al.*, 2022). Motivasi kerja, menurut perspektif psikologi organisasi, dapat didefinisikan sebagai dorongan, baik itu dalam ataupun luar, yang mendorong seseorang agar bertindak secara optimal dalam memenuhi target di tempat kerja dan tujuan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja pada perilaku kerja yang produktif dipengaruhi oleh motivasi kerja. Ketika seorang pemimpin mampu menunjukkan empati, dukungan emosional, dan pengelolaan hubungan interpersonal yang sehat, maka hal tersebut tak hanya membuat suasana kerja dengan kondusif, namun juga menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui pada diri karyawan. Perasaan positif ini menjadi stimulan bagi munculnya motivasi intrinsik yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal, menciptakan ide-ide baru, dan berperilaku secara profesional

Kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat motivasi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan psikologis, seperti kebutuhan emosional seperti penghargaan, rasa aman, dan pengembangan potensi diri termasuk dalam aspek psikologis". Pada konteks tersebut, motivasi menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani antara persepsi terhadap kondisi kerja (baik dari segi kepemimpinan maupun kepuasan) dengan perilaku kinerja aktual yang ditampilkan oleh karyawan. Peningkatan kinerja tidak hanya dapat dicapai melalui intervensi langsung pada kepemimpinan atau kepuasan kerja semata, tetapi juga memerlukan penguatan aspek motivasi sebagai katalisator dari perilaku kerja produktif. Pengelolaan motivasi kerja menjadi elemen kunci dalam strategi pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam merancang sistem kepemimpinan dan kebijakan kerja yang mampu mendorong pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

Karakteristik pekerjaan yang sarat tekanan serta ekspektasi pelanggan yang cenderung fluktuatif menuntut karyawan untuk senantiasa adaptif, responsif, dan memiliki stabilitas emosional yang baik. Kondisi ini menempatkan kinerja karyawan sebagai elemen krusial dalam keberlangsungan operasional dan kepuasan pelanggan. Pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis dan organisasional yang memengaruhi kinerja, termasuk kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, menjadi semakin relevan dan strategis.

Perlu disadari bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Lingkungan kerja yang kompleks seperti sektor retail, sebagai mekanisme mediasi antara kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja sebenarnya, motivasi kerja sangat penting, mengacu pada kenyataan bahwa tidak semua karyawan yang memiliki atasan yang suportif atau merasakan kepuasan kerja akan otomatis menunjukkan kinerja optimal tanpa adanya dorongan motivasional yang kuat dari dalam dirinya.

Studi tentang bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan, termasuk yang menyoroti pentingnya kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan kecerdasan emosional berdampak kebutuhan batiniah seperti penghargaan, keamanan, dan realisasi potensi pribadi termasuk dalam aspek psikologis. Ye *et al.*, (2024), menemukan bahwa pemimpin yang mampu mengelola emosi secara positif dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal serupa diungkapkan oleh Amisha (2024), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional pemimpin menciptakan lingkungan kerja suportif, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian target kerja. Tidak semua penelitian sepatutnya dengan temuan ini. Studi oleh Wu *et al.*, (2023), justru mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu menekankan aspek emosional dapat menimbulkan bias keputusan dan ketidaktegasan dalam pengelolaan tim. Solehah *et al.*, (2023), juga mencatat bahwa empati berlebihan dapat mengaburkan batas profesional dalam organisasi. Sebagian besar studi tersebut dilakukan dalam konteks industri jasa dan pemerintahan, sedangkan kajian tentang kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dalam industri retail masih sangat terbatas, padahal sektor ini memiliki tekanan dan dinamika kerja yang berbeda.

Selain kepemimpinan kepuasan kerja ialah satu diantaranya aspek utama yang menentukan kualitas kinerja karyawan Menurut Prihadini *et al.*, (2021), kepuasan kerja berkontribusi besar terhadap semangat dan loyalitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Imran *et al.*, (2021), menambahkan bahwa ketika kebutuhan karyawan terhadap pengakuan dan keadilan terpenuhi, maka performa kerja juga meningkat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu kuat. Cignitas *et al.*, (2022),

mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tinggi bisa membuat karyawan terjebak dalam zona nyaman dan tidak berkembang. Adillah (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja, terutama jika tidak didukung oleh dorongan motivasi internal. Terlebih lagi, sebagian besar studi masih melihat hubungan kepuasan kerja dan kinerja secara langsung, tanpa mempertimbangkan mekanisme mediasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Salah satu mekanisme yang dinilai potensial sebagai penghubung antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja adalah motivasi yang memiliki peran penting di dunia kerja karena dapat menghubungkan pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja staf. (Sari *et al.*, 2023). Motivasi secara signifikan mengatur hubungan kepuasan karyawan dengan kinerja mereka di tempat kerja. (Hariadi *et al.*, 2025). Meskipun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi bisa berbeda-beda dan tidak selalu signifikan, tergantung pada konteksnya.. Pekerjaan yang bersifat repetitif dan berskala besar seperti di industri retail, motivasi internal karyawan sulit dipertahankan tanpa adanya dukungan struktural organisasi (Kasmirudin, 2020). Kepuasan kerja dapat langsung memengaruhi kinerja tanpa perlu dimediasi oleh motivasi (Sjahrudin *et al.*, 2022). Peran mediasi motivasi kerja dalam konteks industri retail masih belum banyak dikaji, meskipun sektor ini memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dari sektor lain.

Di era bisnis dimana menunjukkan tingkat persaingan yang makin intens., perusahaan retail diperlukan untuk terus melakukan perbaikan dalam pencapaian kinerja karyawannya sehingga dapat mempertahankan keberlangsungan dan daya saing. Kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan. Penting untuk memahami beberapa penyebab memengaruhi kinerja, apalagi dalam kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi dalam kerja. Pendekatan kepemimpinan yang semakin mendapatkan perhatian adalah kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional. Kepemimpinan ini mencakup kemampuan pemimpin untuk mengetahui, memahami, dan mengatur perasaan serta orang lain secara efektif di lingkungan kerja (Damayanti *et al.*, 2023). Pemimpin yang memiliki kedewasaan emosional dapat membangun hubungan profesional

yang baik dengan anggota tim, meredakan konflik, memberikan dukungan emosional, serta mewujudkan situasi tempat yang kondusif dan produktif (Jenita *et al.*, 2024). Penelitian Jenita dan rekan-rekan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Selain kepemimpinan, kepuasan kerja juga diduga selaku penyebab spek utama yang berdampak pada kinerja. Tenaga kerja yang merasa puas dalam pekerjaan baik dari segi penghargaan, hubungan dengan atasan, maupun suasana kerja cenderung memiliki loyalitas, komitmen, dan semangat kerja yang tinggi (Kurniawan, 2023).

Kepuasan kerja berkorelasi positif terhadap produktivitas dan kinerja individu dalam sektor jasa, termasuk retail. Interaksi antara kepemimpinan emosional dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan kerap bersifat tidak langsung dan dapat dipengaruhi oleh variabel lain. (Putra *et al.*, 2023). Peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi sangat penting dalam memperkuat keterkaitan antara kepemimpinan serta kepuasan kerja dengan performa kerja, terutama saat motivasi intrinsik karyawan berada pada tingkat optimal (Rahmawan *et al.*, 2024). Kondisi kerja yang suportif dan gaya kepemimpinan yang emosional adaptif terbukti meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja optimal (Azka & Farida, 2024). Berdasarkan paparan tersebut, Penelitian ini penting untuk memahami kontribusi kepemimpinan dengan kecerdasan emosi dan kepuasan kerja pada performa karyawan, dengan motivasi kerja yang mana merupakan variabel mediasi., khususnya dalam konteks perusahaan retail yang memiliki tingkat tekanan dan dinamika kerja dengan tinggi.

Prestasi kerja karyawan adalah komponen penting yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, termasuk dalam sektor retail yang sangat bergantung pada pelayanan dan produktivitas individu dalam mencapai target penjualan serta kepuasan pelanggan. Kinerja tenaga kerja melibatkan lebih dari sekadar penyelesaian tugas; ia juga mencerminkan efektivitas dan nilai kerja secara keseluruhan., tetapi juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2022), merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tenaga kerja harus selalu optimal

agar mampu menyesuaikan dengan kebutuhan konsumen yang terus berkembang. Pengukuran kinerja karyawan menjadi penting untuk mengetahui kontribusi nyata karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Penelitian oleh Basyid (2024) menjelaskan bahwasannya kinerja karyawan ditentukan dalam berbagai penyebab seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan Yang dijalankan dalam struktur organisasi. Variabel kinerja karyawan menjadi variabel terikat yang dipengaruhi oleh kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, serta dimediasi oleh motivasi kerja. Penambahan berfokus pada variabel ini memberikan kontribusi penting untuk memahami bagaimana kombinasi faktor psikologis dan manajerial berperan dalam membentuk performa karyawan, khususnya di sektor retail yang sangat menuntut ketepatan waktu, kualitas pelayanan, serta inisiatif kerja dari para pegawainya.

Terdapat kesenjangan literatur terkait integrasi antara kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam satu model analisa utuh. Pada study sebelumnya lebih banyak dilakukan di sektor publik atau jasa, belum secara spesifik meneliti interaksi antar variabel tersebut dalam konteks industri retail, yang memiliki tantangan tersendiri seperti target penjualan, jam kerja panjang, dan rotasi pegawai tinggi. Dalam study ini memberikan peran penting dalam menjembatani kekurangan penelitian sebelumnya., serta menyajikan wawasan secara lebih rinci seputar Motivasi kerja berperan sebagai penghubung dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja terhadap performa karyawan di lingkungan perusahaan retail. Meskipun berbagai studi telah dilakukan, masih terdapat kekosongan akademik yang relevan untuk diteliti lebih dalam, khususnya mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN RETAIL: PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada penjelasan yang telah dipaparkan dalam latar belakang, isu utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kinerja karyawan di perusahaan retail secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail?
3. Apakah motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
5. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja?
6. Apakah motivasi kerja mengimbangi pengaruh kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.
7. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam aspek teori dan implementasi, seperti yang dijelaskan yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM, terutama mengenai hubungan antara kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Menjadi referensi untuk penelitian mendatang yang ingin mengkaji model mediasi dalam konteks perilaku organisasi dan psikologi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan ilmiah terkait hubungan antara kualitas kinerja tenaga kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan yang didasarkan pada kecerdasan emosional.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi kepada karyawan tentang bagaimana kepemimpinan yang memperhatikan aspek emosional mampu memperkuat kepuasan kerja dan motivasi, dimana yang akhirnya memiliki dampak baik dalam kinerja. Manajemen dapat berperan dalam menciptakan program pelatihan kepemimpinan yang menekankan kecerdasan emosional dalam membuat lingkungan kerja yang lebih Selaras dan berdaya guna.

c. Bagi Akademik

melengkapi penelitian manajemen sumber daya manusia dengan memfokuskan pada hubungan antara kepuasan kerja, kepemimpinan emosional, dan kinerja karyawan. Selain itu, menawarkan desain penelitian yang dapat digunakan dalam studi serupa di masa mendatang.