

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini bidang usaha yang kian dinamis serta kompleks dapat mengakibatkan sejumlah tantangan bagi para manajer di setiap perusahaan. Di era modern saat ini, para manajer dituntut untuk terus beradaptasi dan mengembangkan strategi baru guna meningkatkan daya saing perusahaan, menjaga keberlanjutan bisnis, serta memperkuat posisi perusahaan di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Tuntutan tersebut disebabkan adanya perkembangan dalam teknologi, kondisi globalisasi yang semakin meluas dan persaingan bisnis yang sangat kompetitif. Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, peran manajemen sangatlah penting. Menurut R. Supomo (2018) menegaskan bahwa manajemen secara umum adalah seni mengalokasikan sumber daya secara efisien untuk mengejar target yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan R. Supomo (2018), Hasibuan memaparkan manajemen sebagai disiplin ilmu sekaligus keterampilan seni dalam menyusun perencanaan dan memberikan arahan terhadap pemanfaatan SDM serta berbagai sumber daya lain untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan melalui cara yang tepat guna dan hemat sumber daya.

Menurut Krisnandi et al. (2019), Robbin dan Coulter (2002) menyatakan bahwa manajemen adalah proses pengorganisasian berbagai aktivitas kerja dengan sukses dan efisien. Pada Krisnandi et al. (2019), Terry (1982) menjelaskan bahwa manajemen sebagai seperangkat prosedur khusus yang meliputi pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian. Prosedur-prosedur ini diterapkan untuk menentukan dan meraih beragam sasaran yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan tenaga kerja serta berbagai sumber daya lain yang tersedia. Dari penjelasan-penjelasan tersebut diperoleh kesimpulan bahwa manajemen adalah seni atau proses pengorganisasian, perencanaan, pengendalian, serta pemantauan bermacam-macam sumber daya dalam upaya mencapai target tertentu dalam perusahaan.

Bersamaan dengan meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kini adalah era dimana setiap perusahaan perlu bersaing untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya sangat penting bagi keberhasilannya. SDM ataupun pegawai menjadi modal utama yang paling berharga dalam perusahaan. Eti Nurhayati dan R. Supomo (2018) mengemukakan bahwa SDM adalah modal utama yang memiliki nilai strategis tinggi dalam setiap organisasi. *Stakeholder* dituntut untuk mencurahkan fokus dan upaya khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan produktivitas dan merealisasikan sasaran organisasi. Maka dari itu, diperlukan manajemen SDM untuk mengoptimalkan efektivitas

karyawan di suatu organisasi. Menurut pendapat Ansah dan Rita (2019) karyawan merupakan aset terbesar organisasi karena mereka sangat penting bagi keberhasilannya. Kemudian menurut Kuruppu et al. (2021), mengungkapkan pandangan yang sama, mengemukakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya.

Dalam Kasmawati (2018), Porter (1998) menegaskan bahwa MSDM dapat memberikan keunggulan kompetitif pada bisnis melalui pengurangan biaya, diferensiasi produk dan layanan, atau keduanya. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui SDM, diperlukan manajemen operasional yang strategis. Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna mengelola interaksi karyawan dengan produktif dan tepat waktu demi meraih target perusahaan maupun karyawan. Sedangkan menurut Erna Novitasari (2017) Manajemen sumber daya manusia yakni bidang ilmu yang mengkaji beragam strategi untuk mengintegrasikan individu secara optimal.

Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia ialah sebuah tatanan yang mengatur karyawan yang memiliki keahlian dan kemauan untuk berperan aktif dalam meraih target perusahaan maupun karyawan. Ilmu manajemen sumber daya manusia mengelola interaksi maupun fungsi pegawai, termasuk mempekerjakan, memilih, serta mempertahankan

sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan organisasi, kelompok, dan individu.

Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang dengan cara mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Perusahaan perlu terus berinovasi dalam pengelolaan sumber daya manusianya karena kecepatan kemajuan teknologi yang semakin meningkat, dinamika usia tenaga kerja, dan ekspektasi karyawan yang terus berkembang.

Memahami kepuasan kerja karyawan sangat krusial untuk membentuk *work environment* yang produktif, aman, serta harmonis. *Job satisfaction* yaitu sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, dan hal ini berdampak pada motivasi, kinerja, dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Rasa senang dan puas yang dirasakan seseorang berkaitan dengan pekerjaannya disebut sebagai *job satisfaction*. Selain mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja juga berperan dalam keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Robbins & Judge (2017) dalam Hartanti (2019), kepuasan kerja merupakan hasil analisis karakteristik pribadi yang berkaitan dengan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Secara signifikan *job satisfaction* mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka *job satisfaction* menjadi fokus kajian dalam MSDM. Kepuasan kerja dalam lingkup

manajemen SDM dipengaruhi oleh karakteristik internal karyawan serta kebijakan dan prosedur perusahaan yang diterapkan untuk memenuhi persyaratan dan harapan karyawannya. Menurut Di Paolo (2016) dalam Al-dalameh et al. (2018) kepuasan kerja dikaitkan dengan persepsi kualitas kerja, yang berasal dari pertimbangan individu terhadap seluruh komponen pekerjaan moneter dan non-moneter.

Selain memberikan keuntungan bagi individu, meningkatkan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif yang besar bagi perusahaan, yaitu dapat meningkatkan profitabilitas dan retensi pelanggan di perusahaan. Menurut Mira (2013) dalam Bora et al. (2021) tingkat *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang baik menghasilkan rendahnya tingkat absensi dan *turnover* karyawan, karena seseorang yang puas dengan pekerjaannya cenderung termotivasi untuk bekerja lebih keras karena kebutuhan dasarnya terpenuhi. Seorang karyawan akan mengerahkan upaya terbaiknya untuk melakukan pekerjaannya ketika dia bahagia dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menghasilkan kualitas layanan yang baik dan pencapaian tujuan bisnis (Bora et al., 2021).

Kepuasan kerja menjadi kunci utama dalam pengembangan karir karyawan dan fokus utama manajemen sumber daya manusia. Membangun loyalitas, lingkungan kerja yang kondusif, mempertahankan karyawan, dan meningkatkan produktivitas, hal-hal tersebut diciptakan dari kepuasan kerja karyawan. Sebuah perusahaan yang dapat memenuhi tuntutan dan harapan para karyawannya dikatakan berhasil. Hasibuan (2017) mempersepsikan

kepuasan kerja sebagai rasa gembira dan kecintaan pada pekerjaan yang terpancar dari dalam diri individu, yang tercermin dari sikap perasaan, seperti semangat kerja, kepatuhan di lingkungan kerja dan pencapaian kerja. Sementara itu Martoyo (2000) dalam Sinollah dan Muhammad Ubaitulloh (2021) menyatakan kepuasan kerja sebagai rasa kepuasan yang dihasilkan dari pekerjaan yang selaras dengan harapan dan kemampuan karyawan.

Menurut Prawira (2020) memaparkan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya menyenangkan dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi seberapa antusias dan produktif karyawan dalam rangka meraih cita-cita perusahaan. Kecerdasan emosional merupakan satu diantara banyak aspek yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Emotional intelligence adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami dan mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun terhadap orang lain. Keberhasilan karyawan baik dalam ranah pribadi maupun profesional sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimilikinya. Tenaga kerja yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik lebih dapat mengenal dirinya, berkomunikasi dengan sesama, dan menghadapi berbagai hambatan dengan kebijaksanaan.

Emotional intelligence bukanlah bawaan alami yang dimiliki setiap individu, tetapi kemampuan ini dapat dikembangkan. Pengaruhnya pun sangat besar dalam kehidupan pribadi maupun profesional, termasuk dalam

cara seseorang berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim. Berdasarkan pendapat Goleman (2005) yang dikutip dalam Rahmawati (2022), kecerdasan emosional diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk memahami perasaan diri sendiri dan individu lain, mendorong motivasi internal, serta mengatur emosi dengan baik, baik pada tataran personal maupun dalam interaksi sosial.

Dalam kehidupan sehari-hari, kecerdasan emosional sangatlah penting, terutama guna memaksimalkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan, serta hal ini memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan hidup dengan lebih efektif. Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat lebih mudah beradaptasi dengan berbagai situasi, menjaga kestabilan emosi, dan berkomunikasi dengan lebih empati.

Menurut Goleman (1995), *emotional intelligence* memegang peranan krusial dalam interaksi sosial dan dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan berperilaku di tempat kerja. Mayer et al. (2008) menyatakan bahwa orang dengan *emotional intelligence* yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi serta memiliki hubungan interpersonal yang lebih optimal, yang pada akhirnya dapat menaikkan kepuasan kerja.

Di tempat kerja, *employee engagement* termasuk hal yang krusial. Karyawan dengan *employee engagement* yang unggul cenderung lebih sukses dalam pekerjaannya dan lebih puas dengan karirnya. *Employee*

engagement ini berkaitan dengan kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, dan produktivitas.

Employee engagement adalah tingkat keterikatan emosional dan dedikasi yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan di perusahaan. Dedikasi karyawan terhadap visi dan tujuan perusahaan diwujudkan dalam keterlibatan karyawan sehingga dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif, tenteram, dan sehat. Karyawan yang terlibat akan merasa bersemangat, dihargai, dan terinspirasi untuk berkontribusi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan biasanya lebih berkomitmen, efektif, dan puas dengan pekerjaan mereka.

Employee engagement mencerminkan tingkat komitmen dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, *employee engagement* (keterlibatan karyawan) mampu mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Menurut Nasution (2017) dalam Prayoga (2024), memaparkan keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, dan stress kerja ialah elemen-elemen yang mampu memiliki pengaruh pada *job satisfaction* karyawan. Keterlibatan karyawan memungkinkan karyawan mengambil keputusan dan mengambil tindakan yang terbaik untuk perusahaan. Karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi adalah mereka yang mampu berpartisipasi secara langsung dan bersemangat dalam pekerjaannya.

Keterlibatan karyawan adalah salah satu elemen terpenting dalam kesuksesan dan ekspansi perusahaan. Mengembangkan *employee engagement* tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi berupa uang, tetapi lebih kepada membangun ikatan yang solid antara karyawan dan organisasi melalui komunikasi yang transparan serta peluang kemajuan profesional bagi para karyawan. Dengan memahami pentingnya *employee engagement*, perusahaan dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengingat tingginya keterlibatan karyawan sangat erat kaitannya dengan keberhasilan jangka panjang perusahaan, maka pemahaman menyeluruh mengenai keterlibatan karyawan sangat penting dalam setiap upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Employee engagement merupakan semangat yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang timbul karena mengarahkan energinya untuk bekerja sesuai dengan prioritas strategis perusahaan (Vellia et al., 2020). *Employee engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan merasa antusias, bersemangat, dan terhubung dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat Saks (2006) menyatakan bahwa pegawai yang terlibat secara perasaan dan pikiran dalam tugas mereka cenderung mempunyai level kepuasan kerja yang lebih besar. Selain memberikan manfaat bagi individu, keterlibatan karyawan juga berkontribusi secara signifikan pada keberhasilan organisasi. Penelitian oleh Hakanen et al.

(2006) mengungkapkan bahwa karyawan yang mempunyai level *engagement* tinggi, pada umumnya lebih produktif maupun berkomitmen terhadap pencapaian perusahaan.

Lingkungan kerja (*work environment*) mencakup beragam elemen fisik, sosial, dan budaya yang memengaruhi pola interaksi antarindividu dalam area pekerjaan. Faktor-faktor ini secara signifikan mampu mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja di perusahaan. Terlepas dari meningkatkan efektivitas operasional, lingkungan kerja yang positif juga penting untuk membangun budaya perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, sangat penting untuk memiliki pemahaman yang menyeluruh terhadap karakteristik *work environment*, sebab lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap inovasi, perkembangan, dan pencapaian kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi *job satisfaction* ialah *work environment*. Tempat kerja yang produktif dapat menumbuhkan lingkungan yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Perkembangan kecerdasan emosional dan keterlibatan karyawan yang lebih besar sering kali berkorelasi dengan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Warmund & Bartsch (2019) menyatakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi tenaga kerja.

Karyawan memanfaatkan sebagian waktu mereka di lingkungan kerja untuk menyelesaikan tanggung jawab dan beristirahat sesaat dari rutinitas lain. Dengan demikian, karyawan harus mempunyai tempat kerja yang tertata dan kondusif supaya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan merasa tenteram (Maslichah & Hidayat, 2017). Kondisi suasana kerja dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction* seorang karyawan (Maslichah & Hidayat, 2017).

Pada penelitian ini, peneliti memilih tempat penelitian atau objek penelitian di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri KIIC Lot DD 1, Jl. Permata Raya, Karawang Barat, Sirnabaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor otomotif dan merupakan bagian dari *Toyota Motor Corporation*. Perusahaan ini berperan sebagai produsen sekaligus eksportir produk-produk Toyota. Sebagai salah satu kontributor signifikan di industri otomotif, baik di Indonesia maupun secara global, TMMIN berfokus pada manufaktur dan ekspor kendaraan utuh, kendaraan setengah jadi, serta berbagai *spare part* kendaraan seperti mesin dan *equipment* produksi.

Di samping itu, PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia menghasilkan berbagai tipe kendaraan yang dipasarkan baik untuk konsumen domestik maupun pasar global. Lebih dari 80 negara menerima ekspor komponen, alat bantu produksi, mobil setengah jadi (CKD), dan kendaraan lengkap (CBU) TMMIN. TMMIN merupakan salah satu pusat

manufaktur dan ekspor mobil dan suku cadang lainnya di kawasan Asia Pasifik.

Selain sumber dayanya yang berkualitas, TMMIN ditunjang oleh lima fasilitas produksi yang ramah lingkungan yang terletak di wilayah Sunter dan Karawang. Pada penelitian ini, PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia yang berlokasi di Karawang dipilih oleh peneliti sebagai lokasi atau objek penelitian.

TMMIN senantiasa bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong dan mendukung semangat serta menghargai kerja keras. Suasana kerja di TMMIN nyaman. Terlepas dari keberagaman, TMMIN menyadari pentingnya menumbuhkan budaya saling menghormati dan percaya serta berupaya menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel.

Dalam kegiatan pengembangan karyawan, TMMIN memiliki motto “*We Make People Before We Make Products*” merupakan semangat Toyota yang lahir dari nilai “*Respect for the People*”. Melalui program dan fasilitas pelatihannya, TMMIN secara konsisten menjaga filosofi tersebut melalui berusaha mengembangkan SDM agar mencapai keunggulan di sektor industri otomotif.

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan wawancara eksploratori atau wawancara pendahuluan (*preliminary interview*) ke tempat penelitian, yaitu PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia di daerah Karawang pada hari sabtu, 30 November 2024. Mengidentifikasi variabel

yang akan diukur, mengumpulkan informasi dasar tentang konteks penelitian, dan mempelajari lebih lanjut fenomena yang diteliti merupakan tujuan dari wawancara pendahuluan ini. Peneliti mewawancarai dua narasumber, yaitu asisten manajer (asmen) di salah satu divisi/departemen dan karyawan teladan di TMMIN.

Berdasarkan observasi pra-penelitian dengan menggunakan metode wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kepada dua narasumber yaitu, asisten manajer (asmen) di salah satu divisi/departemen dan karyawan teladan di TMMIN, peneliti mendapatkan informasi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Hasil Wawancara Pendahuluan

No.	Pertanyaan	Hasil Responden
1.	Apakah Bapak merasa bahwa <i>emotional intelligence</i> itu dapat mempengaruhi tingkat <i>job satisfaction</i> karyawan secara keseluruhan?	Dua narasumber yang peneliti wawancarai, yaitu Asmen (Asisten Manajer) di salah satu departemen/divisi dan karyawan teladan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia merasa bahwa hal tersebut sangat berpengaruh. “ <i>We Make People Before We Make Product</i> ” kalimat tersebut adalah sebuah motto dari PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia, jika dikaitkan dengan hal tersebut dapat diartikan bahwa jika para karyawan bisa mengelola

		<p><i>emotional intelligence</i> dengan baik, maka membuat para karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga produk yang dihasilkan pun berkualitas dan penjualan produk pun meningkat.</p>
2.	<p>Bagaimana perusahaan mengukur <i>emotional intelligence</i> karyawan?</p>	<p>Dapat disimpulkan dari jawaban kedua narasumber bahwa di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) ini memiliki beberapa media bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi, keluhan dan <i>problem</i> mereka. Ketika karyawan menyampaikan keluhan, <i>problem</i> dan aspirasi mereka dalam beberapa media tersebut, karyawan merasa didengar dan <i>problem</i> tersebut langsung ditanggulangi oleh para pimpinan mereka. Maka hal ini dapat meningkatkan <i>emotional intelligence</i> karyawan sehingga berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan. Dari media-media ini pun, para pimpinan perusahaan dapat mengukur <i>emotional intelligence</i> setiap karyawan.</p>

3.	Apakah perusahaan memiliki media atau program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan <i>emotional intelligence</i> karyawan?	Salah satu media atau programnya adalah <i>Quality Control Circle</i> (QCC). Selain itu, di TMMIN juga memiliki Departemen <i>Toyota Learning Center</i> (TLC), yaitu sebuah tempat pelatihan dan pengembangan diri karyawan. Kedua hal tersebut dapat menjadi sebuah media atau program untuk meningkatkan <i>emotional intelligence</i> karyawan.
4.	Bagaimana perusahaan memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka?	Tingkat <i>employee engagement</i> (keterlibatan karyawan) dalam perusahaan ini salah satunya dapat dilihat dari keaktifan karyawan ketika <i>meeting</i> . Ada banyak karyawan yang terlibat secara aktif dengan memberikan pendapatnya, tetapi ada juga beberapa karyawan yang kurang aktif atau kurang berpartisipasi dalam <i>meeting</i> . Maka dari itu perusahaan meningkatkan <i>employee engagement</i> dengan cara membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab pada setiap karyawan.
5.	Apa langkah-langkah yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan <i>employee</i>	Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan, mengikutsertakan kepada karyawan dalam proses pengambilan

	<i>engagement</i> dalam pekerjaan mereka?	keputusan, serta mewujudkan <i>work environment</i> yang positif.
6.	Apa saja kebijakan dari perusahaan yang difokuskan untuk menciptakan lingkungan kerja (<i>work environment</i>) yang sehat dan produktif?	TMMIN sangat memperhatikan kondisi kesehatan para karyawan. TMMIN memiliki fasilitas olahraga yang beragam. Kondisi kantin, toilet, dan musholla yang bersih dan nyaman. Kemudian makanan yang sehat untuk para karyawan. Selain fasilitas yang sangat baik, kemudian di TMMIN juga selalu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, dengan cara membangun hubungan positif antar rekan kerja dan juga antara rekan kerja dengan atasan.
7.	Apa saja faktor-faktor yang dianggap sangat krusial dalam membentuk <i>work environment</i> yang sehat dan produktif?	Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan serta antar sesama karyawan, fasilitas dan kondisi kerja yang nyaman, serta penghargaan dan pengakuan dari pimpinan kepada karyawan.
8.	Bagaimana perusahaan mengukur tingkat kepuasan kerja atau <i>job satisfaction</i> karyawan?	Melakukan sebuah survey yang disebar dan diisi oleh seluruh karyawan di TMMIN. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan di TMMIN.

9.	Apakah menurut Bapak <i>emotional intelligence</i> , <i>employee engagement</i> , dan <i>work environment</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan?	Dari kedua narasumber yang peneliti wawancarai, berpendapat bahwa tiga hal tersebut (<i>emotional intelligence</i> , <i>employee engagement</i> , dan <i>work environment</i>) memiliki pengaruh dan berperan besar pada <i>job satisfaction</i> karyawan.
----	--	--

Sumber: Data ini diolah oleh peneliti, 2025

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang membahas variabel-variabel yang serupa dengan judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini memiliki hasil penelitian yang berbeda-beda. Temuan penelitian Syarweni (2023), “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta” menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dengan kecerdasan emosional, artinya semakin tumbuh kecerdasan emosional dan kepekaan emosional maka akan semakin meningkatkan pula kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Jakarta.

Sedangkan Penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan” oleh Kair et al. (2023) tidak menemukan pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan Yayasan.

Menurut penelitian Prayoga et al. (2024) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT World Innovative Telecommunication Cabang Bengkulu” hasil penelitiannya ialah ditemukan pengaruh keterlibatan karyawan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. World Innovative Tellecommunication Cabang Bengkulu.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2024) dengan judul “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja”, diperoleh temuan penelitian bahwa variabel keterlibatan karyawan (*employee engagement*) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*), dengan nilai T-statistik sebesar 1.398 dan P value di atas 0,05. Penelitian ini dilakukan pada *Authorized Dealer* kendaraan roda empat di kota Batam. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para responden menganggap keterlibatan karyawan belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Pada penelitian Evi Damayanti dan Ismiyati (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru” diperoleh hasil penelitian bahwa kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pengajar SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang dengan pengaruh mencapai 11,36% dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$.

Sehingga, hal tersebut mengindikasikan jika kondisi lingkungan kerja membaik, maka kepuasan kerja pengajar SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang juga mengalami peningkatan.

Sedangkan dalam penelitian Riris Wanti Apriyani dan Setia Iriyanto (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Art Industries Boyolali*" ditemukan hasil analisis Uji t-test memperlihatkan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji t-test koefisien beta variabel suasana kerja (0,183) dengan tingkat signifikansi > 0,05 (0,206). Hal ini berarti tidak ada pengaruh secara langsung dari *work environment* karyawan terhadap *job satisfaction* pekerja pada *Art Industries Boyolali*.

Mengacu pada latar belakang penelitian yang sudah peneliti jelaskan serta hasil wawancara pendahuluan yang telah peneliti lakukan ketika observasi pra-penelitian di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang pada hari sabtu tanggal 30 November 2024, dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* (STUDI PADA KARYAWAN PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA KARAWANG)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang yang diperoleh peneliti dan informasi yang dihimpun dari survey lapangan melalui wawancara pendahuluan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka terdapat identifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Terdapat *research gap* penelitian terdahulu atau kesenjangan hasil penelitian terdahulu mengenai variabel yang diteliti. Kesenjangan ini mengacu pada perbedaan atau ketidaksesuaian antara hasil penelitian yang satu dengan yang lain dalam hal hubungan atau pengaruh variabel yang diteliti. Maka dari itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti.
2. Adanya perbedaan individu dalam merespon terhadap *emotional intelligence*, *employee engagement* dan *work environment*. Faktor seperti usia dan lama bekerja atau masa kerja dapat mempengaruhi bagaimana kecerdasan emosional, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Masalah ini penting untuk diteliti, karena dapat mengarah pada pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika dalam *job satisfaction* (kepuasan kerja) di berbagai kelompok karyawan.
3. Terdapat beberapa karyawan yang mengalami rendahnya kepuasan kerja. Sebagai salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia, PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang memiliki target produksi yang cukup tinggi dan harus mematuhi standar kualitas global.

Hal ini kemungkinan dapat menyebabkan tingkat beban kerja yang cukup signifikan, yang dalam jangka panjang bisa mengurangi kepuasan kerja karyawan, terutama di bagian produksi.

4. *Emotional intelligence* karyawan beragam. Ditemukan adanya perbedaan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, memahami emosi orang lain, dan mengontrol stress saat bekerja, yang mempengaruhi interaksi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
5. Tidak semua karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang sama. Maka dari itu, penting untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu menyebabkan rendahnya *employee engagement* di perusahaan. Melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, di TMMIN tingkat *employee engagement* salah satunya dapat dilihat dari keaktifan karyawan ketika *meeting*. Ada banyak karyawan yang terlibat secara aktif dengan memberikan pendapatnya, tetapi ada juga beberapa karyawan yang kurang aktif dalam *meeting*. Dengan demikian ada karyawan yang menunjukkan semangat dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaan, namun sebagian lainnya atau beberapa terlihat kurang antusias atau hanya bekerja sebatas memenuhi tugas pokok.

C. Batasan Masalah

1. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia yang bekerja di area pabrik Karawang. Karyawan di luar lokasi tersebut tidak termasuk dalam objek penelitian.

2. Variabel yang Diteliti

Penelitian ini hanya memfokuskan pada empat variabel, yaitu:

- a. *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional).
- b. *Employee Engagement* (keterikatan karyawan).
- c. *Work Environment* (lingkungan kerja).
- d. *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) sebagai variabel dependen.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data diperoleh menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan menggunakan teknik lain juga, seperti wawancara dan observasi.

4. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, yaitu pada tahun 2024 sampai dengan tahun 2025, sehingga hasilnya merefleksikan kondisi pada periode tersebut.

5. Pendekatan Analisis Data

Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

6. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT TMMIN Karawang, sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang jumlah sampelnya ditentukan berdasarkan teori Roscoe.

D. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari variabel *emotional intelligence* terhadap variabel *job satisfaction* karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang?
2. Apakah terdapat pengaruh dari variabel *employee engagement* terhadap variabel *job satisfaction* karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang?
3. Apakah terdapat pengaruh dari variabel *work environment* terhadap variabel *job satisfaction* karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang?
4. Apakah terdapat pengaruh dari variabel *emotional intelligence*, *employee engagement* dan *work environment* terhadap variabel *job satisfaction* karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang?

E. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya oleh peneliti, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh antara *emotional intelligence* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh antara *employee engagement* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh antara *work environment* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan (bersama-sama) seberapa besarnya pengaruh *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan *work environment* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan *work environment* berkontribusi terhadap peningkatan *job satisfaction*

karyawan. Adapun berikut dibawah ini manfaat teoritis serta manfaat praktis dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis mengarah pada kontribusi suatu penelitian, studi, atau pengembangan ilmu pengetahuan terhadap pengembangan teori atau pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai suatu fenomena. Manfaat teoritis ini bukan berfokus pada penerapan praktis atau langsung, melainkan lebih berfokus terhadap aspek pengetahuan dan pemahaman. Berikut manfaat teoritis dari penelitian ini:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menyajikan wawasan untuk memahami lebih baik bagaimana *emotional intelligence* karyawan, tingkat *employee engagement*, serta kualitas *work environment* yang ada dapat berperan dalam menciptakan *job satisfaction* yang lebih tinggi.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Penelitian ini berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta memperbaharui literatur akademik yang ada. Temuan dari penelitian ini mampu memvalidasi dan memperbaharui teori yang sudah dikemukakan mengenai *job satisfaction*, *emotional intelligence*, *employee engagement* dan *work environment*.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian tentang variabel-variabel yang peneliti teliti ini mampu menghadirkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang mampu mempengaruhi *job satisfaction* karyawan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mampu membantu perusahaan memahami dengan lebih baik faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* karyawan dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dikelola sehingga perusahaan dapat terus meningkatkan *job satisfaction* karyawan secara keseluruhan. *Job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan dalam perusahaan ini sudah sangat baik, dan jika terus ditingkatkan akan menjadi lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada aplikasi langsung dari hasil penelitian untuk meningkatkan praktik manajerial dan pengelolaan karyawan di perusahaan. Adapun dalam penelitian ini terdapat manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penulis dapat memperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai tema yang diteliti, sehingga bisa meningkatkan kemampuan peneliti dalam ranah manajemen

sumber daya manusia. Kemudian dari penelitian ini juga mampu memberikan peneliti kesempatan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teori yang ada.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Bagi lingkungan akademik, khususnya bagi Universitas, hasil penelitian ini mampu digunakan untuk menyusun kebijakan-kebijakan SDM yang lebih relevan dan efektif, seperti sistem penilaian kinerja, pemberian penghargaan, dan program kesejahteraan.

c. Bagi Perusahaan

Mencakup peningkatan efisiensi, inovasi, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan pengembangan kebijakan atau strategi yang mendukung tujuan perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu berfungsi sebagai bahan pertimbangan yang diperlukan dalam pengembangan aspek terkait untuk mencapai tingkat *job satisfaction* yang lebih optimal di perusahaan.

G. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian adalah rencana waktu yang terstruktur dan sistematis yang mengatur seluruh tahapan kegiatan penelitian dari awal hingga akhir. Jadwal penelitian umumnya mencakup beberapa komponen utama seperti tahap persiapan (penyusunan proposal dan perizinan),

pengumpulan data, analisis data, penyelesaian penyusunan skripsi, dan presentasi hasil penelitian atau sidang skripsi.

Adapun jadwal penelitian yang ditentukan oleh peneliti adalah sebagai berikut yang tersaji dalam tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

No.	Tahapan Penelitian	2024			2025					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pengajuan judul penelitian									
2.	Pengajuan izin penelitian pada perusahaan									
3.	Pembuatan proposal									
4.	Bimbingan proposal penelitian									
5.	Pengajuan ujian proposal									
6.	Pelaksanaan sidang ujian proposal									
7.	Revisi proposal									
8.	SK Pembimbing diterbitkan									

9.	Bimbingan skripsi									
10.	Pengumpulan dan pengolahan data									
11.	Pengajuan sidang munaqosah									
12.	Pelaksanaan sidang munaqosah									

Sumber: Data ini diolah oleh peneliti, 2025

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Menjelaskan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini memberikan gambaran umum mengenai topik yang diteliti dan alasan pentingnya penelitian dilakukan.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Membahas konsep dan teori yang memuat teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka

berpikir, serta hipotesis. Bab ini menjadi dasar konseptual dalam menganalisis data dan menjawab rumusan masalah.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Menjelaskan metode dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data. Bab ini menjabarkan secara rinci bagaimana penelitian dilakukan.

4. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Menyajikan hasil pengolahan data, analisis statistik, dan interpretasi data yang diperoleh. Di bagian pembahasan, dijelaskan keterkaitan antara hasil penelitian dengan teori atau penelitian sebelumnya. Bab 4 berisi mengenai gambaran umum wilayah penelitian, analisis statistik deskriptif, pengujian dan hasil analisis, serta pembahasan.

5. Bab V Penutup

Memuat kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan. Kesimpulan menjawab rumusan masalah, sedangkan saran bersifat aplikatif maupun akademis.