

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia ialah faktor penentu atas keberhasilan organisasi yang sangat penting. Dikatakan oleh Putra dan Nurtjahjanti (2018) bahwa penentu atas gagal dan berhasilnya sebuah perusahaan banyak ditentukan oleh keandalan sumber daya manusia di dalamnya sebagai pengelola. Putra dan Nurtjahjanti (2018) mengatakan bahwa banyaknya karyawan bukanlah hal penentu terpenting dalam membangun sebuah perusahaan, namun perusahaan harus memiliki banyak karyawan yang berkualitas di dalamnya.

Dianggap sebagai kekayaan perusahaan yang penting, manusia ialah sumber daya dinamis dalam proses produksi barang dan jasa yang akan terus diperlukan dan sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Rusminingsih (2020) mengatakan bahwa dalam upaya pengembangan perusahaan, aset berharga yang harus dimiliki yaitu sumber daya manusia. Sebuah perusahaan tak lepas dengan adanya peran karyawan di dalamnya. Bagi perusahaan, karyawan pabrik adalah sumber daya yang teramat penting. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya agar pekerjaan lebih baik, maka Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki kondisi kejiwaan yang baik. Terciptanya kondisi tersebut harus ditunjang dengan menciptakan lingkungan kerja yang ramah, mampu memahami dan menghargai antar karyawan dan atasan serta kecukupan kebutuhan untuk sumber daya manusia (SDM) di tempat kerja,

sehingga karyawan senang dalam menjalankan pekerjaannya dan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya Indrasari (2017).

Indonesia sebagai negara bercita-cita ingin mensejahterakan rakyatnya seperti yang terkandung dan menjadi amanat dalam Pancasila dan UUD 1945 belum dapat terwujud, terutama terkait dengan permasalahan yang dialami oleh pekerja atau buruh. Masalah yang muncul sampai dengan saat ini adalah masalah gaji, rendahnya atau tidak sesuainnya pendapatan upah yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Kebutuhan hidup yang semakin meningkat sementara upah yang diterima *relative* tetap, menjadi salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Masalah lain yang terjadi di lingkungan kerja adalah terjadinya konflik antara atasan dan bawahan.

Buruknya komunikasi internal perusahaan, komunikasi sangatlah penting dalam perusahaan, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kegagalan perusahaan. Kemudian kurangnya pelatihan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan dinilai tidak memadai dan pribadi yang bersangkutan dapat disalahkan. Kemudian ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Roy (2019), berpendapat bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh As'ad (2003) menyatakan bahwa komunikasi yang ada di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut berarti apabila komunikasi internal dalam organisasi terjaga dengan baik maka hal tersebut

menandakan bahwa hubungan antar individu dalam perusahaan tersebut sangat baik, hal ini dapat meningkatkan atau menjaga kepuasan kerja karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2017) yang menyatakan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai yang berarti semakin baik komunikasi yang dilakukan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi seperti pekerjaan yang kurang menantang, gaji pokok yang kurang pantas, kondisi kerja dan rekan kerja yang kurang mendukung atau ketidaksesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Sihombing dalam Naibaho (2010) bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: a. fasilitas kerja: lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas. b. gaji dan tunjangan: gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. c. hubungan kerja: kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja masih menjadi permasalahan yang urgent, yang dibuktikan oleh Accenture di dalam Medan Bisnis Daily (2014). Accenture, melalui hasil survey-nya yang dilakukan pada salah satu lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengatakan bahwa dalam skala dunia, Indonesia pada 2013 berada pada peringkat pertama sebagai negara

dengan tingkat kepuasan kerja paling rendah. Budjang (2019) juga mengatakan dalam penelitiannya jika kepuasan kerja taraf sedang sebanyak 33%, taraf rendah sebanyak 23%, dan taraf sangat rendah sebanyak 7% dimiliki oleh karyawan Indonesia. Penelitian dengan topik yang sama juga dilakukan oleh peneliti lain, yaitu Ivanti (2016) dengan hasil bahwa karyawan dengan kepuasan kerja taraf sedang berjumlah 40% dan penelitian lain pada Tahun (2018) mengatakan jika terdapat karyawan dengan kepuasan kerja taraf rendah sebanyak 30.6%, taraf sedang sebanyak 41%, dan taraf tinggi sebanyak 27.8%. Artinya, perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan masih belum maksimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penunjang meningkatnya kinerja pada karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Spector (2013) Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan individu mengenai pekerjaannya secara keseluruhan aspek yang ada didalamnya, dengan kata lain kepuasan kerja memiliki nilai sejauh mana individu puas dengan pekerjaannya dan sejauh mana individu tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja tidak akan bisa mencapai kematangan psikologis dan akan berdampak terhadap hasil dari pekerjaannya.

Menurut Adey dan Bahari (2010), kepuasan kerja sebagai satu respon dan emosi yang efektif terhadap beberapa aspek dalam kerja individu. Menurut Vanesa (2018), kepuasan kerja sangat penting untuk dibahas karena kepuasan kerja memiliki banyak manfaat untuk individu, organisasi maupun masyarakat. Masalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi psikologi mental seseorang sehingga berdampak mudah mengeluh dan menyebabkan penurunan

produktivitas, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin menimbulkan pemikiran bahwa karyawan tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja Novalino dan Adisasmito (2021).

Menurut Mandala dan Dihan (2018) karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya tidak akan merasa puas atas pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan akan merasa berada di bawah tekanan yang dapat menyebabkan frustrasi. Dharma dan akib (2005) mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Lingkungan yang mendukung mempunyai peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki sikap yang fleksibel. Oleh karena itu karyawan diharapkan produktif dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai prosedur dan peraturan kerja Musanef (1986). Perlu disadari bahwa organisasi yang sukses dalam mencapai tujuannya, salah satunya karena mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya (Dharma dan akib, 2005). Pendapat lain dari Sutrisno (2017) mengungkapkan bahwa individu dengan kepuasan kerja dengan tingkat tinggi dapat memberikan sikap yang positif pada pekerjaannya sehingga berdampak pada produktivitas karyawan seperti konsisten, dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang orang inginkan dari pekerjaannya dan apa yang dia harapkan benar-benar tersedia Luthans (2002). Hal ini sejalan dengan teori harapan

kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Vroom (1964), seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan tertentu karena ingin mencapai tujuan tertentu sesuai harapannya. Teori harapan ini juga menjelaskan bahwa pemilihan perilaku tergantung pada hubungan antara upaya, kinerja dan hasil yang pada akhirnya akan menghasilkan imbalan yang dapat menguntungkan. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik perusahaan maupun individual. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sikap dari karyawan ini yang seringkali dimaksud dengan kepuasan. Supriyanto & Troena (2012) mengungkapkan bahwa karyawan harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan Kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh rasa puas atas keberhasilan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kesadaran jiwa atau disebut kecerdasan spiritual. Kepuasan kerja menjadi adalah faktor penting yang diperuntukan bagi karyawan, memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih produktif dan menunjukkan hasil kerja yang terbaik, sehingga dapat menguntungkan perusahaan untuk berkembang melalui kepuasan kerja Mandala dan Dihan (2018). Ada tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan memenuhi harapan. Ketiga, kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan Luthans (2004).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya Robbins (2008). Dampak ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungannya. Misalnya, kurangnya komunikasi antar rekan kerja, tidak taat aturan, melawan atasan, tidak ikut serta dalam kegiatan organisasi, karyawan yang mengeluh, dan tidak fokus saat bekerja sehingga melakukan kesalahan Edy (2010).

Beberapa Lembaga di Indonesia melakukan survei kepuasan kerja terhadap karyawan. Badan pusat statistik nasional menunjukkan ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier dan faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier ditempat kerjanya sehingga mengakibatkan karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Nurhasinah (2018) dengan pengambilan data menggunakan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala likert pada 72 karyawan yang bermasa kerja di atas tiga puluh tahun pada jabatan kepala regu (karu) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 22 karyawan (30,6%) yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, 30 karyawan

(41,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, 20 karyawan (27,8%) memiliki kepuasan kerja tinggi. Sedangkan hasil penelitian lain dari Andiyah (2018) pada karyawan menunjukkan bahwa 29 subjek (27,6%) memiliki kepuasan kerja sangat rendah, 14 subjek (13,3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah, 24 subjek (22,9%) memiliki kepuasan kerja yang sedang, 18 subjek (17,1%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 20 subjek (19%) memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Hal itu sejalan dengan survei yang dilakukan oleh Jobstreet (2022), melakukan survey kepada 17,623 koresponden pada awal bulan oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survey tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor seperti upah, jenjang karir, dan lingkungan.

Berdasarkan wawancara pada 08 Juni - 10 Juni 2022 dengan 10 karyawan berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari Spector (2013), dimana pada aspek gaji diperoleh lima dari 10 karyawan menyatakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab tugas kerja yang diberikan, yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja. berdasarkan data statistic dari Databoks (Lidwina, 2021) menjelaskan bahwa Yogyakarta memiliki upah minimum paling rendah di Indonesia pada tahun 2021. Hal tersebut dapat menggambarkan tidak terpenuhinya kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan pabrik. Pada aspek promosi diperoleh enam dari 10 karyawan menyatakan bahwa kesempatan untuk memperoleh promosi naik jabatan sulit. Salah satunya karyawan yang bekerja dengan dedikasi selama bertahun-tahun untuk mencapai hasil yang maksimal dengan mengembangkan skill yang dimiliki, pengalaman dan durasi kerja namun masih sulit untuk naik jabatan.

Pada aspek supervisi diperoleh enam dari 10 karyawan mengungkapkan bahwa pemimpin yang bertanggung jawab kurang bersikap bijak dalam mengambil keputusan pada saat terjadi perselisihan antar karyawan, kurang adanya dorongan motivasi pada karyawan.

Pada aspek tunjangan diperoleh lima dari 10 karyawan menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan hanya berupa BPJS ketenaga kerjaan dan BPJS Kesehatan untuk tunjangan jabatan dengan jumlah nominal yang kecil dan hanya di berikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja serta memiliki jabatan, pada aspek penghargaan diperoleh delapan dari 10 karyawan menyatakan bahwa kerja keras yang dilakukan kurang dihargai, seperti insentif kehadiran pada saat karyawan yang mengalami keterlambatan 1 detik dari jam masuk maka ada pemotongan uang gaji. Pada aspek prosedur dan peraturan kerja diperoleh lima dari 10 karyawan mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mematuhi prosedur dan peraturan kerja.

Pada aspek rekan kerja diperoleh sembilan dari 10 karyawan menyatakan bahwa rekan kerja kurang dalam komunikasi yang mengakibatkan tidak terciptanya kerjasama tim yang baik. Pada aspek komunikasi diperoleh delapan dari 10 karyawan mengungkapkan bahwa karyawan saling acuh yang mengakibatkan salah paham. Pada aspek pekerjaan terdapat enam dari 10 karyawan mengungkapkan bahwa karyawan kurang menikmati dan kurang nyaman dalam bekerja, karena kurang akrab antar karyawan, adanya tekanan dari atasan dan tanggung jawab karyawan yang banyak sehingga mengharuskan karyawan untuk dapat mengatasi keseluruhan tugas.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa 10 karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan pabrik ini dapat diakibatkan karena tidak terpenuhinya harapan-harapa dalam bekerja sehingga menimbulkan pertanyaan mengapa individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya sementara individu lainnya merasa tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya walaupun mereka melakukan pekerjaan yang sama. Semua hal itu terjadi karena setiap orang memiliki persepsi tersendiri terhadap perasaan puas yang dirasakan ketika sedang bekerja (Vanesa, 2018).

Seperti dijelaskan diatas, tingginya fenomena ketidakpuasan kerja dapat merugikan individu maupun perusahaan sehingga perlu disadari bahwa perusahaan perlu memenuhi harapan karyawan dalam menciptakan kepuasan kerja. kebanyakan karyawan pabrik mengeluhkan mengalami kelelahan karena lembur, gaji tidak seuai, miss komunikasi, tidak adanya promosi, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan kurangnya dukungan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak tercapainnya kepuasan kerja karyawan pabrik karena karyawan pabrik cenderung tidak memiliki emosi yang positif dalam bekerja. Penting bagi karyawan pabrik untuk memiliki kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. Jufrizen (2017) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak bisa dilihat dari strategi bisnis saja tapi dari segi sumber daya manusia juga. Salah satunya dengan terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, karena dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi produktivias kerja. berdasarkan hasl survey

yang dilakukan oleh jobstreet (2022) menunjukkan bahwa 73% karyawan dari 17.623 karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki karena berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sebagian besar karyawan pabrik adalah kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial pada karyawan pabrik masih tergolong rendah, terutama dari segi rasa empati, ketrampilan berkomunikasi, kepekaan diri dan jiwa sosial. Seperti yang diungkapkan oleh Armstrong (2002) yaitu kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan bekerjasama dengan orang lain. Kecerdasan sosial menuntut kemampuan seseorang untuk dapat menyerap dan tanggap terhadap perasaan dan sifat orang lain. Kecerdasan ini meliputi kepekaan pada ekspresi wajah, suara, gerak, isyarat, dan kemampuan menanggapi. Kecerdasan sosial akan menunjukkan kemampuan karyawan pabrik dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan serta kerja sama dengan karyawan pabrik lainnya. Kecerdasan sosial yang tinggi dapat membuat seseorang bisa bekerjasama dengan orang lain dan melakukan sinergi untuk membuahkan hasil-hasil yang positif Anita Lie (2003). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Indonesia cenderung tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Permasalahan yang kemudian muncul yaitu bagaimana menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang terbaik. Dengan rasa puas karyawan, mereka akan terus memberikan pelayanan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan seperti yang sudah ditentukan sebelumnya.

Gardner (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan interpersonal atau kecerdasan sosial merupakan kemampuan inti untuk mengendalikan perbedaan. Secara khusus perbedaan besar dalam suasana hati, temperamen, motivasi dan kehendak.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Nurtjahjanti (2018) mengenai hubungan kecerdasan sosial dengan kepuasan kerja pada guru-guru di Iran, menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan sosial dengan sebagian besar aspek yang terdapat pada kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan sosial dapat menjadi puas dan nyaman terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan yang memiliki kecerdasan sosial yang baik sehingga pekerjaan yang dijalani dapat memberikan kebahagiaan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kecerdasan sosial maka dapat menurunkan tingkat produktivitas dan membuat menurunnya kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki kecerdasan sosial yang memadai akan mampu menjalin persahabatan yang akrab dengan orang lain, juga termasuk kemampuan memimpin, mengorganisasi, menangani perselisihan antar individu, memperoleh simpati dari individu lain dan sebagainya. Kecerdasan sosial akan mengembangkan keterampilan individu untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu berkomunikasi dalam konteks saling memahami, dan ditandai oleh kemampuan dalam hal memperhatikan perbedaan dan mencermati maksud atau motif orang lain Soejanto dan Soekarman (2015).

Namun dalam suatu organisasi banyak karyawan yang masih sulit untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya. Tidak dapat menerima perbedaan dan mentoleransi hal yang tidak sesuai dengan pendapat pribadi yang mengakibatkan terjadinya perselisihan. Akibatnya mempengaruhi kinerja, karyawan menjadi tidak puas atas pekerjaannya karena faktor lingkungan yaitu rekan kerjanya. Untuk itu

setiap karyawan dituntut memiliki kecakapan menjalin hubungan dan relasi sosial antar individu. Kecakapan seseorang dalam membina relasi sosial disebut sebagai kecerdasan sosial.

Teori kecerdasan sosial pertama kali dicetuskan oleh William Gardner di tahun 1990an dan kemudian disempurnakan lagi oleh Daniel Goleman melalui bukunya yang berjudul "*Social Intelligence*" di tahun 2007 serta Karl Albrecht melalui bukunya yaitu "*Social Intelligence Theory*" di tahun 2006. Menurut Goleman (2006) kecerdasan sosial adalah kemampuan seseorang dalam berhubungan secara efektif dengan orang lain, proses interaksi yang efektif ini didukung oleh kesadaran sosial dan fasilitas sosial yang dimiliki oleh seseorang. Sukardi (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan sosial yaitu kecerdasan yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk peka dalam memahami dan berinteraksi dengan orang lain, sehingga individu tersebut akan mudah bersosialisasi dengan lingkungan di sekelilingnya. Sukardi (2020) secara spesifik menjelaskan bahwa kecerdasan sosial merupakan aspek kualitas individu dalam ranah kognitif dan tingkah laku. Individu yang memiliki kecerdasan sosial yang memadai akan mampu menjalin persahabatan yang akrab dengan orang lain, juga termasuk kemampuan memimpin, mengorganisasi, menangani perselisihan antar individu, memperoleh simpati dari individu lain dan sebagainya. Kecerdasan sosial akan mengembangkan keterampilan individu untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu berkomunikasi dalam konteks saling memahami, dan ditandai oleh kemampuan dalam hal memperhatikan perbedaan dan mencermati maksud atau motif orang lain.

Kecerdasan sosial yang tinggi membuat seseorang bisa bekerjasama dengan orang lain dan melakukan sinergi untuk membuahkan hasil-hasil yang positif (Rochani dan Natuna, 2021). Kecerdasan sosial merupakan kecerdasan yang mencakup interaksi kelompok dan erat kaitannya dengan sosialisasi. Menurut Rochani dan Natuna (2021) kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan bekerjasama dengan orang lain. Kecerdasan sosial menuntut kemampuan seseorang untuk dapat menyerap dan tanggap terhadap perasaan dan sifat orang lain. Kecerdasan tersebut meliputi kepekaan pada ekspresi wajah, suara, gerak, isyarat, dan kemampuan menanggapi. Suardi (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan sosial sebagai kemampuan untuk memahami dan memperkirakan perasaan, temperamen, suasana hati, maksud dan keinginan orang lain kemudian menanggapi secara layak. Hal ini akan membuat terciptanya komunikasi yang baik dan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wulanyani (2016) yang memperoleh hasil bahwa semakin tinggi kecerdasan sosial maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja kelompok, demikian pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan sosial maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjasama kelompok.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan pabrik.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan pabrik.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan di bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai kecerdasan sosial dengan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi bagi karyawan pabrik akan sumber pembentuk kecerdasan sosial di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan pabrik.