

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *DIGITAL LEADERSHIP*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRIMA
GELORA AGUNG LESTARI KAYUMALUE NGAPA
KECAMATAN PALU UTARA**

Ahmad Dani¹, Moh. Agus Rahmat², Turu Salandra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu
Sulawesi Tengah

Email: dnidolen@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *emotional intelligence* dan *digital leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden yaitu seluruh karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara. yang ditentukan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan *emotional intelligence* dan *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara. Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 64,5% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh *emotional intelligence* dan *digital leadership*, sedangkan 35,5% dipengaruhi faktor lain. Sementara itu, nilai R sebesar 0,803 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel dengan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Emotional Intelligence, Digital Leadership, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and digital leadership on employee job satisfaction at PT. Prima Gelora Agung Lestari, Kayumalue Ngapa, North Palu District. The research employed a quantitative method with a verification approach. The sample consisted of 65 respondents, representing all employees of PT. Prima Gelora Agung Lestari, Kayumalue Ngapa, North Palu District, selected using the total sampling technique. The results of the study indicate that both partially and simultaneously, emotional intelligence and digital leadership have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Prima Gelora Agung Lestari, Kayumalue Ngapa, North Palu District. Furthermore, the findings reveal that 64.5% of employee job satisfaction is influenced by emotional intelligence and digital leadership, while the remaining 35.5% is affected by other factors. Meanwhile, the correlation coefficient (R) value of 0.803 indicates a very strong and positive relationship between the two variables and employee job satisfaction.

Keywords: Emotional Intelligence, Digital Leadership, Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dan transformasi digital di berbagai sektor menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama perusahaan. Di era digital, perusahaan dituntut tidak hanya untuk memiliki teknologi dan sistem yang canggih, tetapi juga kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan memadukan kemampuan manajerial dengan pemahaman terhadap dinamika emosional dan digital. Fenomena ini membuka ruang bagi konsep seperti kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dan kepemimpinan digital (*digital leadership*) sebagai faktor kunci untuk kepuasan kerja karyawan.¹

¹ Al Fikri, M. W., & Rahmi, E. (2025). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai Bank Nagari Cabang Pulau Punjung. Indonesian Journal of Social Science and Education (IJOSSE), 1(3), 1031-1038.

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya, tetapi juga mencerminkan sikap positif yang berpengaruh terhadap perilaku kerja, tingkat kehadiran, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja terbentuk melalui proses evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem kompensasi, serta peluang pengembangan karier yang diberikan perusahaan. Ketika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, maka akan muncul rasa nyaman dan keterikatan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas.²

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *emotional intelligence* (kecerdasan emosional). Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yaitu menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Dalam lingkungan kerja, kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan, mengelola konflik, serta membangun hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu menjaga kestabilan emosi, meningkatkan empati, serta

² Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

menunjukkan sikap adaptif terhadap perubahan dan tantangan pekerjaan.³

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan dan potensi dalam diri individu untuk dapat mengenali, memahami, mengelola dan memimpin perasaan diri sendiri, sehingga individu tersebut dapat berempati terhadap orang lain dan menghargai orang lain, serta menerapkan atau mengaplikasikannya dalam menghadapi dorongan emosinya dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional menjadi faktor penting karena membantu individu dalam mengelola stres, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu menjaga stabilitas emosi, bersikap lebih bijaksana dalam mengambil keputusan, serta menunjukkan sikap empati dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Selain itu, kecerdasan emosional juga berperan dalam meningkatkan motivasi internal, rasa tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Selain faktor *emotional intelligence*, faktor penting lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *digital leadership*.⁴

Digital leadership merupakan kemampuan pemimpin untuk merumuskan visi transformasi digital, menyelaraskan strategi organisasi dengan teknologi digital, serta mengubah budaya dan proses agar organisasi mendapat nilai bisnis dari teknologi. Pemimpin digital dituntut mampu membaca perubahan lingkungan

³ Melandy, R., & Aziza, N. (2006). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi*, 9, 1-24.

⁴ Araujo, L. M. D., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital Leadership In Business Organizations. *International Journal Of Educational Administration Management And Leadership*, 5-16.

bisnis yang dinamis, mendorong inovasi, serta menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. *Digital leadership* juga melibatkan kemampuan dalam mengelola perubahan (*change management*), membangun kolaborasi berbasis teknologi, serta meningkatkan kompetensi digital karyawan agar mampu berkontribusi secara optimal. Dalam praktiknya, pemimpin yang memiliki digital leadership yang baik akan mampu memanfaatkan data sebagai dasar pengambilan keputusan, mempercepat proses kerja melalui digitalisasi, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.⁵

Digital leadership berarti mengintegrasikan strategi bisnis dengan kemampuan digital, mengambil keputusan berbasis data, dan menciptakan eksperimentasi terus-menerus untuk meningkatkan pengalaman pelanggan. *Digital leadership* juga mencerminkan keberanian dalam mendorong inovasi melalui budaya eksperimentasi, di mana organisasi secara aktif mencoba pendekatan-pendekatan baru untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Pemimpin yang memiliki kemampuan ini cenderung mampu membangun lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, serta terbuka terhadap perubahan dan perkembangan teknologi (Kane et al 2015). Oleh karena itu, kemampuan pemimpin dalam menerapkan digital leadership menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri furnitur yang berlokasi di Kecamatan Palu Utara. Perusahaan ini memproduksi

⁵ Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.

berbagai jenis produk seperti springbed, kursi, dan lemari yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga maupun instansi. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan mengandalkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis dalam proses produksi, mulai dari pengolahan bahan baku hingga tahap finishing produk.⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Syamsudin Noor, S.H., sebagai SPV Personalia perusahaan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara secara umum kondisi kerja di perusahaan tergolong baik, namun masih terdapat beberapa dinamika yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, yang terlihat dari variasi semangat kerja, kedisiplinan, serta cara mereka merespons tekanan pekerjaan. Dalam hal *emotional intelligence*, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mampu mengelola emosi dengan baik, seperti mudah merasa jenuh, kurang mampu mengendalikan stres, serta adanya potensi konflik antar rekan kerja, meskipun tidak sampai mengganggu operasional secara signifikan. Di sisi lain, dari aspek *digital leadership*, pimpinan perusahaan mulai menerapkan penggunaan teknologi dalam mendukung pekerjaan, namun penerapannya belum sepenuhnya optimal dan masih dalam tahap penyesuaian, sehingga belum semua karyawan mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kemampuan *emotional intelligence* dan penerapan *digital leadership* dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

⁶ Avolio, B. (2020). Digital Leadership: Leading In A Technological Era. *Journal Of Leadership Studies*, 14(2), 45-58.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *emotional intelligence*, *digital leadership* dan kepuasan kerja karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara?
2. Apakah *emotional intelligence* dan *digital leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara?
3. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara?
4. Apakah *digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara?

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk memahami nilai-nilai variabel secara mandiri, baik satu variabel ataupun lebih (independen), tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain.⁷

Metode analisis verifikatif adalah suatu cara penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara dua variabel

⁷ Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung

atau lebih, untuk menguji keabsahan suatu hipotesis. Dalam konteks penelitian ini, penggunaan metode verifikatif bertujuan untuk memahami pengaruh antara *Emotional intelligence* dan *digital leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa Kecamatan Palu Utara.⁸

D. PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat PT. Prima Gelora Agung Lestari

Kayumalue Ngapa

Sejarah berdirinya PT Prima Gelora Agung Lestari berakar dari PT Cahaya Buana Group, produsen furnitur nasional merek Napolly dan Bigland yang dirintis sejak tahun 1979 di Bogor oleh Simarba Atong Tjia. Seiring pesatnya pertumbuhan bisnis dan tingginya permintaan pasar di wilayah timur Indonesia, grup perusahaan ini memutuskan untuk melakukan ekspansi dengan mendirikan PT Prima Gelora Agung Lestari di Kota Palu, Sulawesi Tengah, pada tahun 1999. Pendirian unit pabrik lokal ini bertujuan untuk memotong jalur logistik dan mengoptimalkan rantai pasok produk ke seluruh pelosok Sulawesi.

Pabrik ini menempati lokasi strategis di Jalan Raya Kayumalue Ngapa, Kecamatan Palu Utara, yang didukung oleh akses transportasi darat dan pelabuhan yang memadai untuk jalur distribusi. Fasilitas manufaktur tersebut dilengkapi dengan mesin cetak injeksi plastik (injection molding) skala industri serta lini perakitan kasur springbed dan busa. Kini, setelah lebih dari dua dekade beroperasi, perusahaan ini telah tumbuh menjadi salah satu Industri Besar Sedang (IBS) yang

⁸ Syarweni, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal Of Management And Business Review*. 20(1). 81-101.

berkontribusi nyata dalam menyediakan lapangan kerja lokal sekaligus menjadi hub distribusi utama furnitur untuk wilayah Sulawesi Tengah hingga Morowali.

2. Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Digital Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Galora Agung Lestari

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja dapat meningkat apabila karyawan memiliki kemampuan mengelola emosi yang baik serta memperoleh dukungan dari pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel Kepuasan Kerja karyawan, mayoritas responden cenderung setuju bahwa Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil baik.⁹ Capaian ini mencerminkan bahwa karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari secara umum setuju mengatakn bahwa Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari telah optimal. Seluruh indikator Kepuasan Kerja karyawan yang diukur meliputi: nyaman menjalankan tugas di tempat kerja, pekerjaan sesuai dengan kemampuan, gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, puas dengan pemberian upah di perusahaan, kesempatan meningkatkan kemampuan kerja, promosi jabatan berdasarkan hasil kerja, memiliki peluang pengembangan karir, atasan membantu ketika mengalami

⁹ Susanto, Y., Et Al. (2021). Kepemimpinan Digital Dan Kepuasan Kerja: Studi Di Sektor Pendidikan Indonesia. Jurnal Teknologi Dan Manajemen Indonesia, 12(3), 210-225.

kesulitan saat bekerja, atasan memberikan petunjuk dengan jelas, komunikasi pimpinan berjalan dengan baik, hubungan dengan rekan kerja baik, rekan kerja saling membantu, komunikasi dengan baik bersama rekan kerja, beban kerja masih dapat saya hadapi dan lingkungan kerja yang nyaman.¹⁰

Dari hasil uji sinifiksn secara simultan (hasil uji F) menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terbukti bahwa variabel *emotional intelligence* dan *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari, hal ini dibuktikan dengan melihat hasil uji F (uji simultan). Menolak H_0 dan menerima H_a artinya terbukti atau dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas *Emotional intelligence* (X_1) dan *Digital Leadership* (X_2) "berpengaruh signifikan" terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja karyawan) pada PT. Prima Gelora Agung Lestari.

Adapun hubungan atau korelasi variabel *Emotional intelligence* (X_1) dan *Digital Leadership* (X_2) dengan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari. dengan nilai koefisien korelasi (multiple R) sebesar 0,803 menunjukkan hubungan atau korelasi antara kedua variabel independen dengan variabel dependen kuat.

Kontribusi kedua variabel bebas (*Emotional intelligence* dan *Digital Leadership*) dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat Y (Kepuasan Kerja karyawan) pada PT. Prima Gelora Agung Lestari cukup besar, yang dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,645.

¹⁰ Simamora, Y. S. (2005). Prinsip Hukum Kontrak dalam Pengadaan barang dan jasa oleh pemerintah (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

Angka ini memberi makna bahwa kontribusi kedua variabel bebas *Emotional intelligence* dan *Digital Leadership* secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel terikat Y (Kepuasan Kerja karyawan) pada PT. Prima Gelora Agung Lestari sebesar 0,645. atau 64,5% Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain *Emotional intelligence* dan *Digital Leadership*, juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini selain *Emotional intelligence* dan *Digital Leadership* masih ada beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, profesionalisme, etika profesi dn lain-lain.¹¹

Oleh karena itu, untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang optimal pihak PT. Prima Gelora Agung Lestari hendaknya memahami dan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat jika seluruh faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan bekerja secara selaras dan positif. Dengan demikian pihak PT. Prima Gelora Agung Lestari dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya memperhatikan dan mempertimbangkan kedua variabel tersebut secara bersama-sama, karena hasil analisis ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari dipengaruhi oleh faktor *Emotional intelligence* dan *Digital Leadership*.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan peningkatan *Emotional intelligence*

¹¹ Saputra, N., Putri, A., Danaswati, S., & Putri, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan digital dan dukungan organisasional terhadap kepuasan dan keterlekatan kerja. *Journal of Business & Applied Management*, 15(2), 113-124.

dan *Digital Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari. Hal ini memberikan indikasi bahwa pihak PT. Prima Gelora Agung Lestari hendaknya memperhatikan kedua variabel *Emotional intelligence* dan *Digital Leadership* secara baik untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi ketidakpuasan karyawan saat bekerja.¹²

Dari hasil analisis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari akan optimal apabila karyawan memiliki *Emotional Intelligence* yang baik serta didukung oleh penerapan *Digital Leadership* yang efektif. *Emotional Intelligence* yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosinya dengan baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sehingga mampu menghadapi tekanan kerja, membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Di sisi lain, *Digital Leadership* yang diterapkan oleh pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan berbasis teknologi melalui komunikasi yang efektif, pemberian dukungan kerja yang memadai, serta pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja. Selain itu, kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat apabila perusahaan memberikan apresiasi yang sesuai atas kontribusi karyawan, menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta

¹² Rudito, P., & Sinaga, M. F. (2017). *Digital mastery, Membangun kepemimpinan digital untuk memenangkan era disrupsi*. Gramedia Pustaka Utama.

mendukung peningkatan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian, kombinasi antara *Emotional Intelligence* yang dimiliki karyawan dan *Digital Leadership* yang diterapkan pimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal.¹³

3. Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari

kecerdasan emosional membantu individu dalam membangun hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain di lingkungan organisasi. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, mengurangi konflik, serta meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Ketika karyawan merasa diterima, dihargai, dan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan memiliki perasaan yang lebih positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga tingkat kepuasan kerjanya meningkat (Carmeli 2003).

Hasil analisis deskriptif pada variabel *emotional intelligence* ini memiliki nilai minimum sebesar 4,05 dan nilai maksimum 4,23 dengan total mean 4,13.

Dari data tersebut, dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan bahwa rata-rata skor (total mean) untuk variabel *Emosional itelligence* termasuk dalam kategori baik (Sugiyono 22:226). Nilai ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden (karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari) memilih setuju dan

¹³ Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap kinerja Karyawan. *Journal Of Appliedbusiness Administration*, Vol 4, No. 2, Hal 98-107.

sangat setuju pada pernyataan variabel *Emotional Intelligence*. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari tergolong baik. Hal tersebut terlihat dari kemampuan karyawan dalam memahami perasaan dan menyadari suasana hati, serta mampu menahan rasa marah ketika menghadapi berbagai situasi dalam pekerjaan.¹⁴ Karyawan juga mampu tetap tenang dalam menghadapi pekerjaan, berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan, serta berupaya mencapai hasil kerja yang baik. Selain itu, karyawan mampu memahami keadaan rekan kerja, menjaga hubungan agar tetap baik, serta menjalin kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga mampu menyampaikan pendapat dengan baik dalam lingkungan kerja, sehingga dapat mendukung terciptanya hubungan kerja dan komunikasi yang baik antar karyawan.

Adapun rata-rata capaian tertinggi variabel *Emotional Intelligence* terdapat pada pernyataan ke tiga yaitu "Saya memahami perasaan yang muncul saat menjalankan pekerjaan." termasuk dalam kategori sangat baik (Sugiyono 2022:226). Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responde (karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari) memiliki kemampuan yang baik dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi serta membangun hubungan sosial di lingkungan kerja.

Adapun nilai paling rendah terdapat pada pernyataan ke delapan yaitu "Menjaga sikap agar hubungan dengan rekan tetap baik" masuk dalam kategori Baik (Sugiyono 2022:226).

¹⁴ Putra, Adrianza Et Al. 2021. The Impact Of Quality Work Of Life On Employee Performance With Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior As Mediating Variables .Case Study At Linkaja Company. Turkish Online Journal Of Qualitative Inquiry .Tojq. Volume 12, Issue 7 July 2021: 13031 – 13042

Walaupun telah berada dalam kategori baik namun demikian sebaiknya pihak PT. Prima Gelora Agung Lestari perlu memperhatikan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis melalui penguatan komunikasi, kerja sama tim, dan sikap saling menghargai antar rekan kerja. Dengan demikian, hubungan interpersonal yang baik dapat semakin mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.¹⁵

Hasil pembahasan mengenai *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari. Hal ini dapat dilihat dari arah koefisien *Emotional Intelligence* dalam penelitian ini bertanda positif diperoleh dari koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,508$ yang berarti bahwa semakin baik *Emotional Intelligence* karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Prima Gelora Agung Lestari seperti Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengenali dan mengelola emosinya secara efektif, mengendalikan stres kerja, beradaptasi dengan berbagai situasi pekerjaan, serta membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Kemampuan tersebut membantu karyawan menciptakan suasana kerja yang positif dan nyaman sehingga meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis data dengan uji signifikansi parsial pada penelitian ini diketahui bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

¹⁵ Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European journal of personality*. 15(6), 425-448.

pada PT. Prima Gelora Agung Lestari, nilai ini bermakna bahwa variabel bebas atau *Emotional Intelligence* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan) pada PT. Prima Gelora Agung Lestari.

Dengan memperhatikan angka angka tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Emotional Intelligence* (X₁) terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan) pada PT. Prima Gelora Agung Lestari.¹⁶

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh : Nurhaliza, Erlina, dan Said (2026), Al Fikri dan Rahmi (2025), Nursafitri, Sundari dan Safitri (2024) serta Narulita Syarweni (2023), yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh *Digital Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari

Digital Leadership merupakan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengarahkan, memengaruhi, dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam era digital, seorang pemimpin tidak hanya dituntut mampu mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Ketika pemimpin mampu memanfaatkan teknologi dengan baik, karyawan akan merasa lebih terbantu

¹⁶ Nursafitri, R., Sundari, S., & PK, D. S. (2024, December). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Work-Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. In PROSIDING SENADIKA: Seminar Nasional Akademik (Vol. 1, No. 1, pp. 224-231).

dalam melaksanakan tugasnya, memperoleh akses informasi yang lebih cepat, serta memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan kompetensinya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.¹⁷

Hasil analisis deskriptif pada variabel *Digital Leadership* ini memiliki nilai minimum 3,82 dan maksimum 4,20 dengan total mean sebesar 4,08.

Dari data tersebut, dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan bahwa rata-rata skor (total mean) untuk variabel *Digital Leadership* termasuk dalam kategori baik. Nilai ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden (karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari) memilih setuju dan sangat setuju pada pernyataan variabel *Digital Leadership*. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan *Digital Leadership* pada PT. Prima Gelora Agung Lestari sudah tergolong baik. Hal tersebut terlihat dari kemampuan karyawan dalam menggunakan media digital dalam mendukung pekerjaan, menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi, serta memanfaatkan berbagai aplikasi digital yang tersedia. Selain itu, karyawan juga mampu menggunakan teknologi untuk berkoordinasi, berkomunikasi melalui media online, serta melakukan koordinasi pekerjaan melalui pertemuan virtual. Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan juga mampu memanfaatkan teknologi untuk memantau perkembangan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat lebih mudah dikendalikan dan dipantau. Karyawan juga menunjukkan kemampuan dalam mengikuti penggunaan

¹⁷ Melandy, R., & Aziza, N. (2006). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi*, 9, 1-24.

teknologi baru, menerima perubahan cara kerja yang berkaitan dengan teknologi, serta mempelajari sistem digital yang digunakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa rata-rata capaian tertinggi variabel *Digital Leadership* terdapat pada pernyataan pertama yaitu "Menggunakan media digital untuk berkomunikasi saat bekerja" termasuk dalam kategori baik (Sugiyono 2022:226). Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari telah memanfaatkan teknologi digital, membangun komunikasi yang efektif, mendorong inovasi, mendukung pengembangan kompetensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Dengan adanya kepemimpinan digital yang baik, karyawan merasa lebih terbantu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kenyamanan dalam bekerja.¹⁸

Nilai paling rendah terdapat pada pernyataan ke tiga yaitu "Memanfaatkan aplikasi digital untuk membantu menyelesaikan tugas" termasuk dalam kategori baik. Meskipun telah berada pada kategori baik, namun demikian sebaiknya pihak PT. Prima Gelora Agung Lestari perusahaan dapat memberikan pelatihan penggunaan aplikasi digital, meningkatkan pendampingan dalam penggunaan teknologi, serta menyediakan fasilitas yang mendukung agar karyawan lebih terampil dan percaya diri dalam memanfaatkan aplikasi digital untuk pekerjaan.

¹⁸ Ma'arif, N. N., & Zulia, M. (2021). Pengaruh pola asuh orangtua terhadap kecerdasan emosi anak usia dini: Studi siswa kelompok bermain Permata Hati Desa Dungus Gresik. *Atthiflah: Journal of Early Childhood Islamic Education*, 8(1), 30-54.

Hasil pembahasan mengenai *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari. Hal ini dapat dilihat dari arah koefisien *digital leadership* dalam penelitian ini bertanda positif diperoleh dari koefisien regresi b_2 yang berarti bahwa semakin baik *Digital Leadership* maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Prima Gelora Agung Lestari seperti Penerapan kepemimpinan digital yang baik mampu menciptakan komunikasi yang lebih efektif, mempercepat akses informasi, memudahkan koordinasi pekerjaan, serta mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui pemanfaatan teknologi digital. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, dan lebih nyaman dalam lingkungan kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.¹⁹

Berdasarkan analisis data dengan uji signifikansi parsial pada penelitian ini diketahui bahwa *Digital Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Gelora Agung Lestari, nilai ini bermakna bahwa variabel bebas atau *Digital Leadership* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan) pada PT. Prima Gelora Agung Lestari. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Digital Leadership* (X_2) terhadap variabel

¹⁹ Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pt . Riscon Realty). Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan, 1(02), 14–26

terikat Y (kepuasan kerja karyawan) pada PT. Prima Gelora Agung Lestari.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh : Saputra, Putri, Danaswati dan Putri (2022), yang menyatakan bahwa *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Emotional Intelligence* (X_1) dan *Digital Leadership* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Prima Gelora Agung Lestari Kayumalue Ngapa, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif keseluruhan variabel yang diteliti : *Emotional Intelligence* dan *Digital Leadership* dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari termasuk dalam kategori "baik".
2. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari.
3. *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Gelora Agung Lestari.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Nilai paling rendah variabel *Emotional Intelligence* pada pernyataan ke delapan yaitu “menjaga sikap agar hubungan dengan rekan tetap baik” dengan skor 263 dan mean 4,05.

Nilai ini mengindikasikan bahwa sebaiknya PT. Prima Gelora Agung Lestari perlu terus meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis melalui penguatan komunikasi, kerja sama tim, dan sikap saling menghargai antar rekan kerja. Dengan demikian, hubungan interpersonal yang baik dapat semakin mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

2. Nilai paling rendah variabel *Digital Leadership* pada pernyataan ke tiga “memanfaatkan aplikasi digital untuk membantu menyelesaikan tugas” dengan skor 248 dan mean 3,82. Hal ini mengindikasikan sebaiknya PT. Prima Gelora Agung Lestari perlu meningkatkan pemanfaatan aplikasi digital dalam pelaksanaan pekerjaan melalui penyediaan pelatihan, pendampingan, serta dukungan teknologi yang memadai agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Nilai paling rendah variabel kepuasan kerja karyawan pada pernyataan ke dua belas yaitu “Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan skor 262 dan mean 4,03. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaiknya PT. Prima gelora agung lesrtari perlu meningkatkan kerja sama dan budaya saling membantu antar karyawan melalui komunikasi yang efektif, kegiatan kerja tim, serta pemberian dukungan yang mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fikri, M. W., & Rahmi, E. (2025). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai Bank Nagari Cabang Pulau Punjung. *Indonesian Journal of Social Science and Education (IJOSSE)*, 1(3), 1031-1038.
- Araujo, L. M. D., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital Leadership In Business Organizations. *International Journal Of Educational Administration Management And Leadership*, 5–16.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avolio, B. (2020). Digital Leadership: Leading In A Technological Era. *Journal Of Leadership Studies*, 14(2), 45-58.
- Bintoro Dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1yogyakarta : Gava Media.
- Dessler. Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Duerr, S., Holotiuk, F., Wagner, H. T., Beimborn, D., & Weitzel, T. (2018). What is digital organizational culture? Insights from exploratory case studies.
- Dyanisa, T. (2008). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Agresif Pada Masyarakat di Nagari Muaro Paneh Kabupaten Solok Selatan.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Golemen, D. (2016). Emotional Intelligence. Pt. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Hamid, S. R., & Anwar, M. S. (2019). Structural Equation Moedeling (Sem). Pt Inkubator Penulis Indonesia.
- Hakim, A. M., Sari, D. N., & Wibowo, A. (2020). Digital Leadership And Its Impact On Job Satisfaction In Indonesian Companies. Jurnal Manajemen, 11(2), 65 80.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hinestroza, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. 7(November), 1–25.
- Judge, T. A. (2020). Job Satisfaction And Employee Loyalty: The Role Of Leadership. Human Resource Management Review, 30(3), 15-25.
- Kane, G. C. et al. (2015) Your Business Ready for a Digital Future? MIT Sloan Management Review, 56(4), hal. 37.
- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2019). How Digital Leadership Is(N't) Different. Mit Sloan Management Review, 60(3), 34–39.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pt . Riscon Realty). Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan, 1(02), 14–26
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.

- Ma'arif, N. N., & Zulia, M. (2021). Pengaruh pola asuh orangtua terhadap kecerdasan emosi anak usia dini: Studi siswa kelompok bermain Permata Hati Desa Dungus Gresik. *Atthiflah: Journal of Early Childhood Islamic Education*, 8(1), 30-54.
- Malhotra, N. K. 2004. *Marketing Research - An Applied Orientation*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Melandy, R., & Aziza, N. (2006). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi*, 9, 1-24.
- Mosadeghrad and Yarmohammadian, (2006). "A Study of Relationship between Manager's Leadership Style and Employees' Job Satisfaction", *Leadership in Health Service*, Vol.19, No.2, pp. xi-xxviii.
- Nursafitri, R., Sundari, S., & PK, D. S. (2024, December). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Work-Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. In *PROSIDING SENADIKA: Seminar Nasional Akademik* (Vol. 1, No. 1, pp. 224-231).
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European journal of personality*.15(6), 425-448.
- Putra, Adrianza Et Al. 2021. The Impact Of Quality Work Of Life On Employee Performance With Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior As Mediating Variables .Case Study At Linkaja Company. *Turkish Online Journal Of Qualitative Inquiry .Tojqi*. Volume 12, Issue 7 July 2021: 13031 – 13042
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap kinerja Karyawan.

Journal Of Appliedbusiness Administration, Vol 4, No. 2, Hal 98-107.

Rudito, P., & Sinaga, M. F. (2017). Digital mastery, Membangun kepemimpinan digital untuk memenangkan era disrupsi. Gramedia Pustaka Utama.

Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2010). Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Saputra, N., Putri, A., Danaswati, S., & Putri, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan digital dan dukungan organisasional terhadap kepuasan dan keterlekatan kerja. Journal of Business & Applied Management, 15(2), 113-124.

Simamora, Y. S. (2005). Prinsip Hukum Kontrak dalam Pengadaan barang dan jasa oleh pemerintah (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung:CV. Alfabeta.

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitativ, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung

- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y., Et Al. (2021). Kepemimpinan Digital Dan Kepuasan Kerja: Studi Di Sektor Pendidikan Indonesia. Jurnal Teknologi Dan Manajemen Indonesia, 12(3), 210-225.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta
- Syarweni, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. Journal Of Management And Business Review. 20(1). 81-101.
- Wati, Dana Mustika Jun Surjanti. (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pin (Persero) Area Bojonegoro. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. Harvard Business Review Press.
- Yuniarti, S., & Prasetyo, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Era Transformasi Digital. Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, 14(1), 105-120