

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kompetensi serta kecakapan dalam pengambilan keputusan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan dan dukungan dari bawahan yang memiliki loyalitas untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan. Banyak cara yang akan dilakukan untuk melihat dampak dari kecerdasan emosional terhadap perusahaan, seperti meningkatkan loyalitas dan faktor dari gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasional perusahaan. Kepemimpinan menurut Syahril (2019) mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkannya. Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai suatu acuan untuk mencari tahu keberhasilan dari perusahaan itu sendiri, karena pemimpin yang bertanggung jawab mengarahkan dan mengatur sumber daya perusahaannya agar dapat menjadi sebuah kesatuan yang seimbang (Batubara, 2020). Pentingnya sebuah kepemimpinan dalam perusahaan menurut Usep (2019) dikarenakan para pemimpinlah yang dapat membuat keputusan, memotivasi karyawan untuk melaksanakan keputusan yang telah dibuat, dan mengawasi pelaksanaan keputusan tersebut agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pimpinan suatu perusahaan didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapai guna memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Maka dari itu, faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinan.

Faktor dari keberhasilan perusahaan terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas dari seorang pemimpin selama menjalankan kepemimpinannya serta akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk mencapai keberhasilan dalam

menjalankan visi dan misi untuk meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia.. Dari banyaknya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin, gaya kepemimpinan transformasional yang paling efektif (Giddens, 2018). Beberapa penelitian terdahulu mendukung bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang efektif, seperti penelitian yang dilakukan oleh Esha dan Dwipayani (2021) yang mengatakan bahwa di era revolusi industri 4.0, setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang mempunyai kapabilitas yang cukup, guna melakukan transformasi menuju digitalisasi struktur dan sistem organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian Putra et al., (2019) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu melebihi kinerja mereka sebelumnya. Menurut Rivai (2020) kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan yang mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional terlihat di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VI, yang memiliki visi dan misi yang jelas. Visi yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara VI adalah Menjadikan Perusahaan Perkebunan Terdepan Yang Memberikan Nilai Manfaat Tertinggi dan Berkelanjutan Kepada *Stakeholders*. Serta memiliki 4 misi utama untuk mendukung visi tersebut, yaitu : 1). Fokus mengelola perkebunan, 2). Menciptakan produk unik, 3). Memberikan hasil finansial yang tinggi melalui pemasaran dan komunikasi pasar yang baik, 4). Membangun lingkungan kerja yang kondusif. Secara tidak langsung, pemimpin yang memiliki visi dan misi yang jelas akan memberikan tujuan yang jelas kepada perusahaan untuk kedepannya. Dari visi dan misi diatas, terlihat bahwa pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VI mentransformasikan kepemimpinannya melalui kebijakan-kebijakan yang telah dibuat, seperti memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berinovasi menciptakan produk-produk yang unik, memberikan kewenangan kepada sales untuk memperluas area pemasaran teh, dan meningkatkan target penjualan perusahaan.

Seiring berkembangnya jaman, kepemimpinan transformasional memiliki salah satu faktor yang mempengaruhinya, yaitu kecerdasan emosional (Kessek & Wijono, 2020). Kecerdasan Emosional atau yang biasa dikenal dengan (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Menurut Sari et al., (2020) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Pada dasarnya, kecerdasan emosional ini sangat diperlukan didalam organisasi, baik untuk para pimpinan maupun para karyawan agar dapat menciptakan kinerja antar karyawan yang baik serta menciptakan ikatan emosional diantara para karyawan. Kecerdasan emosional sangat perlu dipahami, dimiliki, dan diperhatikan dalam pengembangannya, mengingat kondisi kehidupan didalam organisasi yang semakin kompleks. Kehidupan yang semakin kompleks ini memberikan dampak yang sangat buruk terhadap konstelasi kehidupan emosional seseorang.

Kecerdasan emosional sering sekali kurang mendapatkan perhatian yang cukup sebagai prediktor kinerja, akibatnya banyak karyawan yang tidak bisa mengontrol emosinya saat bekerja. Beberapa penelitian mengatakan bahwa kecerdasan emosional seseorang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Marpaung & Krisna (2012) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan loyalitas.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan, sehingga loyalitas bisa disimpulkan sebagai kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiaannya terhadap perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari Soegandhi (2018) yang mengatakan bahwa loyalitas mengacu pada kesediaan karyawan untuk menyumbangkan seluruh kemampuan,

keterampilan, pemikiran, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi, menjaga rahasia organisasi, dan menahan diri dari tindakan yang merugikan perusahaan.

Sikap loyal ini dapat muncul dari karyawan karena ada faktor internal yang mempengaruhinya yaitu motivasi dan kompensasi (Citra dan Tri, 2019). Selain faktor internal, ada juga faktor eksternal yang mempengaruhi loyalitas karyawan, beberapa contoh diantaranya seperti kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan perusahaan, dan lainnya (Artaya, 2019). Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk menentukan kesuksesan organisasi tersebut. Menurut Soeghandi (2018) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sebaliknya, organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI
Periode Juni – Oktober 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Jumlah (hari)	Libur (hari)	Hadir (hari)	Izin (hari)	Sakit (hari)	Cuti (hari)	Dinas luar (hari)	alpha	Telat masuk (hari)	Cepat pulang (hari)
Juni	197	21	4.137	9	4.037	5	43	7	45	0	463	3
Juli	197	21	4.137	10	3.635	0	33	143	326	0	464	1
Agustus	197	22	4.334	9	4.151	0	33	64	74	12	536	0
September	197	22	4.334	8	4.184	8	25	72	43	0	538	0
Oktober	197	21	4.137	10	3.757	0	24	72	284	0	486	1
Jumlah						13	158	358	772	12	2.487	5

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VI

Dari tabel diatas terlihat data rata-rata karyawan yang telat masuk yaitu sebanyak 12,6 hari atau sekitar 13 hari per bulannya, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian absensi baru yang menggunakan aplikasi komputer sehingga banyak karyawan yang belum mengerti cara menggunakan aplikasi tersebut, selain itu total karyawan yang tidak masuk kerja karena izin sebanyak 13 hari, karena sakit sebanyak 158 hari, cuti sebanyak 358 hari, alfa sebanyak 12 hari, rata-rata dinas luar sebanyak 4 hari untuk setiap bulannya dan untuk cepat pulang ada 5 hari.

Penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pernah dilakukan. Salah satunya penelitian dari Ridito & Kasmiruddin (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Beberapa penelitian lainnya seperti Ang & Edalmen (2021), Pratama et al. (2019) dan Gumelar (2021) mendukung penelitian dari Ridito & Kasmiruddin (2016) yang menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian mengenai kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan juga pernah dilakukan oleh Fatrin (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Mandalika Adi Pratama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan. penelitian dari Fatrin (2020) ini diperkuat dengan penelitian penelitian lainnya dari Marzuki (2018), Ronaldy et al., (2019), Ulfa (2020), Muliati (2020), Liyana et al., (2020) yang juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Melihat beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, para peneliti terdahulu hanya membahas kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan secara umum, sedangkan dalam penelitian ini penulis menambahkan emotional intelligence sebagai variabel intervening. Sehingga dapat disimpulkan bahwa topik yang diangkat oleh penulis merupakan topik baru, yang membahas secara spesifik mengenai **“Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Emotional Intelligence Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas, penulis menemukan identifikasi masalah yaitu gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat menentukan tingkat keberhasilan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan

tersebut. Ketika pemimpin dapat memotivasi dan mengajak para karyawannya untuk bekerja melebihi ekspektasi mereka, maka pemimpin tersebut sudah mendapatkan loyalitas dari karyawan. Para karyawan yang sudah memiliki loyalitas pada perusahaan akan merasa memiliki ikatan emosional pada perusahaan dan dapat mengendalikan emosinya ketika bekerja. Tetapi dalam melakukan semua tuntutan pekerjaan dan job desc yang diberikan oleh perusahaan, setiap karyawan belum tentu bisa untuk mengendalikan emosinya secara baik.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka terdapat rumusan masalah :

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional, loyalitas, dan emotional intelligence pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap emotional intelligence pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI ?
4. Bagaimana pengaruh emotional intelligence terhadap loyalitas pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI ?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas dengan emotional intelligence sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI

1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran dari kepemimpinan transformasional, loyalitas, dan emotional intelligence pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap emotional intelligence pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI ?
4. Untuk mengetahui pengaruh emotional intelligence terhadap loyalitas pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI ?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas dengan emotional intelligence sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI ?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi yaitu sebagai berikut:

1) Bagi penulis

Merupakan pengetahuan tambahan yang sangat penting dalam mempersiapkan dan menghadapi dunia kerja setelah nantinya menyelesaikan Pendidikan diperguruan tinggi

2) Bagi akademik

- a. Menambah referensi bacaan bagi mahasiswa mengenai sumber daya manusia yang berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kesiapan dalam menghadapi dunia kerja
- b. Memberikan gambaran untuk penulis skripsi ataupun mahasiswa agar menjadi studi banding dan sebagai penunjang dalam penelitian selanjutnya