

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali ditemukan oleh James McGregor Burn pada tahun 1978. Kemudian penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dilanjutkan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985 yang mulai mencetuskan Teori Kepemimpinan Full-Range dan dikembangkan lagi oleh Avolio dan Bass pada tahun 1991. Ada 3 gaya kepemimpinan yang mereka gagaskan, yaitu Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut, kepemimpinan transformasional lebih efektif dibandingkan 2 kepemimpinan lainnya, dipandang dari sisi kontribusi pemimpin transformasional yang lebih banyak memotivasi para karyawannya.

Burn mengidentifikasi kepemimpinan transformasional sebagai hubungan di mana pemimpin dan staf saling memotivasi untuk tingkat yang lebih tinggi yang mengakibatkan kesesuaian sistem nilai antara pemimpin dan staf. Mengikuti perkembangan zaman, selalu ada pembaruan oleh peneliti lainnya mengenai kepemimpinan transformasional, seperti penelitian yang dilakukan oleh Robin dan Judge (2013) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan organisasi dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional juga diteliti oleh Supartha (2016) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk memandang masa depan organisasi dengan optimis.

Kepemimpinan transformasional yang diteliti oleh Susana (2018) mengungkapkan kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi, esensi kepemimpinan transformasional adalah sharing of power. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan

dan bawahan. Sedangkan menurut Permana et al., (2019) yang mengungkapkan kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menggunakan efektifitas inspirasi dari seorang pemimpin untuk merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya.

Menurut penelitian terbaru dari Priarso et al. (2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan pemimpin mengintegrasikan kreatifitas, ketekunan, energi positif, dan intuisinya, serta peka terhadap karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berdampak bagi karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan, dimana pemimpin tersebut mampu mengembangkan komitmen pengikutnya, mampu menstimulasi dan menginspirasi pengikutnya, mampu meningkatkan tujuan pengikutnya, serta mampu memberikan kepercayaan pada pengikutnya untuk bekerja melebihi harapan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Penelitian yang dilakukan oleh Davis (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu :

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi juga dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan.
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengukuran Kepemimpinan Transformasional

Menurut penelitian yang dilakukan Robin dan Judge (2013) ada empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Mampu menjadi panutan/role model, mendapatkan rasa hormat dan mendapatkan kepercayaan

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Mampu memberikan motivasi inspirasi, dan mempunyai target pencapaian yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Menghargai ide-ide karyawan dan membantu karyawannya memecahkan masalah.

4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pengembangar karir, dan menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.

2.1.2. Emotional Intelligence

Emotional Intelligence pertama kali diteliti oleh Peter Salovey dan John D. Mayer di tahun 1990-an mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakan di antara mereka dan menggunakan informasi ini untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang. Kemudian konsep emotional intelligence ini dikembangkan lebih lanjut oleh Daniel Goleman pada tahun 1998 yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kapasitas untuk mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri dan orang lain, dan mengatur emosi diri dengan baik dan ketika berhubungan dengan orang lain.

Mengikuti perkembangan zaman, emotional intelligence telah diteliti oleh beberapa peneliti seperti yang dilakukan Samosir et al., (2018) yang mengatakan kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk dapat memahami perasaan diri sendirimaupun perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dalam situasi yang frustrasi sehingga beban stress tidak mempengaruhi kemampuan berpikirnya, serta kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri dengan baik sehingga dapat hubungan sosial dengan orang lain juga berjalan baik.

Penelitian dari Lestari et al., (2021) mengatakan kecerdasan emosi merupakan kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al. (2022) mengatakan kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa emotional intelligence merupakan kemampuan seseorang yang meliputi kontrol diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Emotional Intelligence

Menurut Goleman (2016), ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu :

1. Lingkungan Keluarga (Internal)

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa, kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari.

2. Lingkungan Non-Keluarga (Eksternal)

Maksud dari lingkungan non keluarga ini adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional akan berkembang sejalan dengan pertumbuhan fisik dan mental seseorang. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam suatu aktivitas bermain peran. Anak berperan sebagai individu diluar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain

2. Pengukuran Emotional Intelligence

Penelitian dari Goleman (2015) menyebutkan ada 5 dimensi emotional intelligence yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu :

1) Kesadaran Diri

Mengenal emosi diri, memahami penyebab perasaan yang timbul, serta mengenal pengaruh perasaan terhadap tindakan.

2) Pengaturan Diri

Bersikap toleran terhadap frustrasi, mampu mengendalikan amarah secara lebih baik, dapat mengurangi kecemasan, serta memiliki kemampuan untuk mengatasi stress.

3) Motivasi

Mampu mengendalikan impuls dan bersikap optimis.

4) Mengenal Emosi Orang Lain (Empati)

Mampu menerima sudut pandang orang lain, memiliki sikap empati, dan mampu mendengarkan orang lain,.

5) Keterampilan Sosial

Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain, mudah bergaul dengan teman, bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama.

2.1.3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas pertama kali diteliti oleh Steers & Porter di tahun 1983, yang mengemukakan pendapat bahwa loyalitas adalah hubungan aktif antara individu atau antara bawahan dan atasan sedemikian rupa sebagai individu sehingga individu bersedia memberikan pelayanan terbaik pada atasan. Dengan perkembangan zaman, loyalitas karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti, seperti Iskandar (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Pada tahun berikutnya, Wilianto (2019) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah keinginan, kesediaan, dan tindakan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil tercapai serta keputusan pasti karyawan untuk

untuk tetap bekerja dalam perusahaan atau tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Loyalitas menurut Purnamasari dan Sintaasih (2019) adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan untuk melindungi dan membela organisasi dengan kesadaran, tekad, dan kemampuan yang dibuktikan dengan sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas ditahun yang sama diteliti oleh Citra dan Fahmi (2019) sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri..

Menurut penelitian Altanchimeg dan Sarantuya (2018) menyebutkan bahwa loyalitas karyawan sebagai tekad dan kesanggupan dari individu atau karyawan untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab serta tidak adanya keterpaksaan dalam bekerja secara keseluruhan. Hal ini selarang dengan pernyataan Werdati et al. (2020) Loyalitas karyawan adalah merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan menurut penelitian terbaru dari Maulida dan Karyaningsih (2022) loyalitas adalah kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rasa perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah keadaan yang menyangkut fisik, psikis, dan sosial yang membuat karyawan mempunyai sikap untuk mentaati peraturan yang ditentukan oleh perusahaan, melakukan dan menerapkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan keahliannya, sehingga dapat terjadi peningkatan efektifitas perusahaan yang disertai dengan pengabdian yang kuat.

1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan dalam pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga karyawan akan senang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Dewi (2016) ada 4 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. yaitu :

1 Karakteristik Pribadi

Merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.

2 Karakteristik Pekerjaan

Merupakan faktor yang menyangkut pekerjaan pada perusahaan tersebut, meliputi tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, kecocokan tugas, job stres, dan job enrichment. Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya berada, meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.

3 Karakteristik Desain Perusahaan

Menyangkut pada internal perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan di perusahaan.

4 Pengalaman Yang Diperoleh Dalam Pekerjaan

Internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

2 Pengukuran Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak bisa terbentuk dengan sendirinya didalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2005), untuk mengukur loyalitas, ada 4 dimensi, yaitu :

1) Ketaatan/Kepatuhan

Yaitu mampu mentaati segala peraturan di perusahaan yang berlaku, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang

2) Bertanggung Jawab

Yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dibuat.

3) Pengabdian

Yaitu karyawan bekerja secara ikhlas dan mendahulukan kepentingan perusahaan.

4) Kejujuran

Yaitu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melaksanakan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu ini, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Prastyo Eka Putra (2012) https://media.neliti.com/media/publications/348261-kecerdasan-emosi-dengan-kepemimpinan-tra-94ed7095.pdf	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan Transformasional Pada PT Bank Danamon Kantor Cabang Panglima Polim	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan trasnformasional pada PT Bank Danamon kantor	Penelitian yang dilakukan menjadikan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel dependen (Y) sedangkan penelitian ini menjadikan Emotional Intelligence sebagai variabel dependen (Y). dan

			cabang Panglima Polim, Jakarta	penelitian yang dilakukan tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini menggunakan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> ,
2	Ahmad Sani Supryanto (2012) https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/455	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)	Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual yang signifikan terhadap gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)	Penelitian yang dilakukan menjadikan Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel dependen (Y) sedangkan penelitian ini menjadikan Emotional Intelligence sebagai variabel dependen (Y) dan penelitian yang dilakukan tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini menggunakan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> .
3	Hamim Tohari (2017)	Gaya Kepemimpinan Berbasis	Kecerdasan Emosional berpengaruh	Penelitian yang dilakukan menjadikan Gaya Kepemimpinan

	https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/1241	Emosional <i>Intelligence</i>	terhadap gaya kepemimpinan	sebagai variabel dependen (Y) sedangkan penelitian ini menjadikan Emotional Intelligence sebagai variabel dependen (Y). dan penelitian yang dilakukan tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini menggunakan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> ,
4	Diah Amalia, Muhammad Ramadhan (2019) https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/1177/713	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional dilihat dari Perspektif Gender	Terdapat pengaruh kecerdasan EQ dan SQ yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional	Penelitian yang dilakukan menjadikan Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel dependen (Y) sedangkan penelitian ini menjadikan Emotional Intelligence sebagai variabel dependen (Y) dan penelitian yang dilakukan tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini

				menggunakan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> . Penelitian yang dilakukan melihat dari perspektif gender, sedangkan penelitian ini melihat secara umum.
5	Tiara Fatrin (2020) http://repository.univtridinanti.ac.id/1760/5/ilovepdfmerged%20%283%29.pdf	Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Mandalika Adi Pratama	Terdapat pengaruh signifikasi variabel Kepemimpinan (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan	Penelitian yang dilakukan menjadikan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini menjadikan emotional intelligence sebagai variabel independen. Penelitian yang dilakukan menggunakan 1 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel independen.
6	Maria Ulfa (2020) http://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/420/228	Peningkatan Loyalitas Kerja Pegawai Ditinjau Dari Segi Organizational Citizenship Behavior,	Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh Tenaga Perencana pada Pemerintah Kota Mojokerto berpengaruh	Penelitian yang dilakukan menjadikan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini menjadikan emotional

		Kemampuan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Perencana	positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan indikator yang dominan adalah memotivasi diri sendiri.	intelligence sebagai variabel independen. Penelitian yang dilakukan menggunakan 1 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independen.
7	Muliati (2020) https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/1174	Kepemimpinan Transnformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai	kepemimpinan transformasional positif signifikan memengaruhi loyalitas pegawai artinya kepemimpinan transformasional yang dilakukan pada instansi, dapat meningkatkan loyalitas pegawai	Penelitian yang dilakukan menjadikan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> .
8	Farizal Marzuki (2018) https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/213	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di LP3I Group	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di LP3I.	Penelitian yang dilakukan menjadikan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> . Pada penelitian yang dilakukan hanya

				menggunakan 1 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel independen.
9	Arisona Chony Ronaldy, Irsan Tricahyadinata, Siti Maria (2019) https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/jurnal_manajemen/article/download/5955/593	Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Loyalitas dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja	Penelitian yang dilakukan menjadikan emotional intelligence sebagai variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini menjadikan emotional intelligence sebagai variabel independen. Pada penelitian yang dilakukan menggunakan variable <i>intervening</i> sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variable <i>intervening</i> . Penelitian yang dilakukan menggunakan 1 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independen.
10	Tri Haryani Nur Liyana, Sutopo Patria Jati, Dodik Tugasworo Pramukarso	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan	Kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional	Pada penelitian yang dilakukan menggunakan variable <i>intervening</i> sedangkan

	<p>(2020)</p> <p>https://jurnal.stikes.cendekiautamakudus.ac.id/index.php/JKM/article/view/500</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Dokter Pada RSUD DR. H. SOEWONDO KABUPATEN KENDAL</p>	<p>berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas dokter.</p>	<p>penelitian ini tidak menggunakan variable <i>intervening</i>. Penelitian yang dilakukan menggunakan 1 variabel independen saja yaitu kepemimpinan transformasional sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional</p>
--	--	---	--	--

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Loyalitas

Kepemimpinan transformasional telah menjadi pusat literatur kepemimpinan selama hampir tiga dekade. Hal ini diakui sebagai gaya kepemimpinan yang meningkatkan kesadaran anggota organisasi akan kebutuhan untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan transformasional didasarkan pada kepercayaan, penghargaan, dan penghormatan antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transformasional dikatakan sebagai pemimpin yang mengejar kerja tim, rasa hormat, kerja sama, dan referensi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dan terikat dengan loyalitas karyawan. Handoko (2016) mengatakan bahwa dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mendapatkan loyalitas karyawan, pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja melebihi ekspektasi mereka.

Penelitian yang dilakukan Muliati (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Selain itu penelitian dari Fatrin (2020) juga mengungkapkan hasil yang sama, yaitu kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Mandalika Adi Pratama. Kedua peneliti di atas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marzuki (2018) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di LP3I Group.

Jadi berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.2. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Emotional

Intelligence

Menurut Sari (2019) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai Gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian terhadap bawahan yang dimilikinya agar memacu semangat dan motivasi bagi mereka. Pemimpin yang menerapkan tipe kepemimpinan transformasional ini akan cenderung memacu pengikutnya untuk menghasilkan karya melebihi apa yang diharapkan, yaitu dengan mengubah visi, menjadi teladan, memberikan dukungan, dan merangsang keinginan untuk berubah menjadi lebih baik. Pengikut memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka, sehingga mereka akan dengan mudah melakukan lebih banyak pekerjaan dari yang diharapkan.

Gaya Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai faktor penting dalam perubahan organisasi. Pemimpin transformasional pada dasarnya harus dapat mempengaruhi bawahannya, serta memberi wewenang kepada orang lain untuk melaksanakan visi dan misi yang dapat melampaui apa yang mereka anggap sebagai batas mereka. Untuk dapat mempengaruhi bawahannya, pemimpin harus memiliki hubungan emosional yang baik dengan para karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nurwahdah (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecerdasan Emosional pada UKM Batik Warna Alam Klaten Jawa Tengah. Selain

itu, penelitian dari Fayyaz et al. (2022) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap hubungan kepemimpinan transformasional dan project success, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi dan menandakan hubungan kepemimpinan transformasional dan project success. Pentingnya pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan project success berhasil dijelaskan dalam penelitian ini.

Jadi berdasarkan uraian di atas, maka kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap emotional intelligence. Begitu juga sebaliknya, emotional intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.

2.3.3. Hubungan Emotional Intelligence Dengan Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi merupakan tugas pimpinan dalam menjaga loyalitas bawahannya. Tingginya semangat kerja, motivasi kerja, dan kesetiaan kerja karyawan (loyalitas) pada perusahaan tergantung pada para pemimpin yang bisa mengarahkan serta membimbing para karyawannya. Karyawan yang memiliki loyalitas akan merasa memiliki keterikatan pada tempat kerja, semangat terhadap perusahaannya dan memiliki kemauan untuk terus bekerja dalam organisasi sehingga karyawan tersebut tidak akan meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Yeshinta (2020) mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Artinya semakin meningkat kecerdasan emosional maka semakin tinggi loyalitas para karyawan, sebaliknya semakin menurun kecerdasan emosional maka dapat menyebabkan loyalitas pegawai menurun. Demikian pula dengan penelitian Hidayah et al. (2021) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Jadi berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa emotional intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

2.3.4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Dengan Emotional Intelligence Sebagai Variabel Intervening

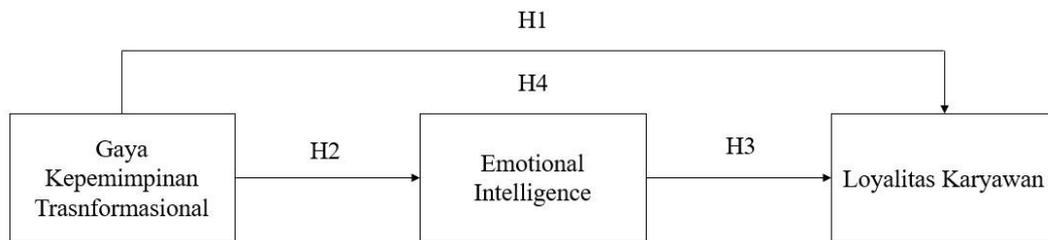
Terdapat keterikatan antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas melalui emotional intelligence sebagai variabel intervening. Jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini merujuk pada penelitian yang dilakukan Fitriana et al. (2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kecerdasan emosional di Bank BJB Syariah KCP Majalaya. Seorang pemimpin yang transformasional akan lebih sempurna dalam mengoptimalkan kinerja apabila mampu mengelola kecakapan dalam menggunakan kecerdasan emosinya. Dalam banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan kecerdasan emosional; terlepas dari keterampilan teknis dan logis, mereka memiliki keuntungan dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini. Di sisi lain, karyawan yang terlibat atau terikat dan sadar akan pekerjaan dan pada tujuan mereka masing-masing akan dapat berkontribusi lebih banyak bagi organisasi mereka dan mereka merasa lebih energik, berdedikasi dan bersemangat untuk membuat perusahaan mereka maju.

2.4. Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan emotional intelligence dan dampaknya terhadap loyalitas sangatlah penting untuk dikaji dalam penelitian ini, karena selain melihat pengaruh dari kepemimpinan transformasional, peneliti juga dapat mengetahui emotional intelligence dan loyalitas para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI. Dalam suatu organisasi, kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tidak bisa mengelola emosinya dalam bekerja cenderung tidak fokus dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab yang diberikan atasan. Sebaliknya, jika karyawan mampu mengelola emosinya dengan baik, maka karyawan tersebut akan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik juga.

Adapun kerangka pemikiran yang dapat digambarkan dari uraian diatas yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesis

Menurut Ahyar et al. (2020) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel independent dan variabel dependent apakah masing-masing variabel dependent berpengaruh positif atau negatif sehingga hipotesis tersebut perlu di uji. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang penulis ambil adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2 : Diduga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap emotional intelligence.

H3 : Diduga emotional intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H4 : Diduga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui emotional intelligence.