

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penelitian telah mengeksplorasi peran *mood* dan emosi dalam kepemimpinan dan menyoroti peran vital emosi dalam efektivitas kepemimpinan. Menurut Neetu Choudhary, M. Muzamil Naqshbandi, dan P.J. Philip, Rajender Kumar (2017), sebagaimana terbukti, kinerja karyawan di tempat kerja bergantung pada sejumlah faktor seperti sifat pekerjaan, lingkungan organisasi, beban kerja, penghargaan, dan keadilan. Lebih penting lagi, pemimpin dengan kecerdasan emosional yang baik dapat memainkan peran penting dalam pengembangan kinerja karyawan. Karena seorang pemimpin memberi makna atau bentuk pada "realitas" kepada karyawan, kinerja karyawan tercetak tidak hanya dalam pekerjaannya (karakteristik pekerjaan) tetapi juga pada atribut pemimpin tentang kemampuan manajemen emosi. Meskipun hubungan antara emosi diri karyawan dan kinerja pekerjaan mereka telah mendapat banyak perhatian selama beberapa tahun terakhir, bagaimana kemampuan manajemen emosional seorang pemimpin mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan masih belum jelas. Dalam konteks ini, makalah ini bertujuan untuk mengetahui dampak kecerdasan emosional seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan. Untuk memiliki pemahaman holistik tentang kinerja karyawan, studi ini membahas pengaruh kecerdasan emosional pada variabel terhadap kinerja petugas: kinerja penempatan kerja, perilaku individu dalam berorganisasi dan perilaku penyimpangan kerja.

Berdasarkan jurnal Neetu Choudhary, M. Muzamil Naqshbandi, P.J. Philip, dan Rajender Kumar (2017). Penelitian dahulu telah mengeksplorasi tampilan emosi pemimpin yang menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan unsur kerja emosional. Akibatnya, para sarjana kepemimpinan sekarang sepakat bahwa salah satu kunci utama pemimpin adalah mengelola suasana hati dan emosi karyawan mereka.

Namun, terlepas dari pemahaman *mood*, emosi dan kepemimpinan yang lebih besar ini, sedikit yang diketahui bahwa secara khusus tentang kecerdasan emosional pemimpin dan bagaimana hal itu dapat membantu menciptakan emosi kerja yang positif pada karyawan yang menjaga karakteristik pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perilaku pemimpin memerlukan pengamatan empiris lebih lanjut untuk menentukan pemimpin dengan kecerdasan emosional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Studi telah membahas bagaimana kecerdasan emosional pemimpin membantu mengelola emosi karyawan di tempat kerja. Penting untuk dipahami bagaimana perilaku pemimpin ini mempengaruhi hasil pekerjaan terkait karyawan yang penting seperti kinerja tugas, perilaku penyimpangan kerja dan perilaku pekerja dalam berorganisasi. Dengan latar belakang ini, kami berusaha memahami mekanisme dasar bagaimana kecerdasan emosional pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan dengan memperhatikan peran perantara karakteristik pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur yang ada mengenai kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Memahami mengapa persepsi karyawan tentang karakteristik pekerjaan memperoleh hasil positif atau negatif memperdalam pemahaman teoritis kecerdasan emosional pemimpin dalam organisasi dan juga berkontribusi pada literatur sumber daya manusia.

Kota Batam merupakan salah satu kota yang didesain sebagai kota industri semenjak awal pembangunan di tahun 1970. Kota Batam memiliki banyak perusahaan internasional yang memerlukan kualitas sumber daya manusia yang memadai. Salah satu cara agar sumber daya manusia dapat memadai juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola kecerdasan emosionalnya dan faktor lainnya. Dalam hal ini penulis akan mengambil data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Kota Batam dalam jumlah ekspor pakaian jadi oleh industri pakaian jadi yang berada di Kota Batam.

Menurut data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kota Batam, jumlah ekspor pakaian jadi pada tahun 2015 ialah sebesar 480.384 kg dengan *FOB* USD 4.653.782 dibanding tahun 2016 yaitu sebesar 463.671 dengan *FOB* USD 4.412.763.

Dari data yang telah diperoleh tersebut terbukti bahwa jumlah ekspor pakaian jadi dari Batam menurun. Hal ini dijadikan penulis sebagai dasar untuk memulai penelitian mengenai efek kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja karyawan, serta efek kecerdasan emosional pemimpin yang dimediasi oleh perilaku menyimpang karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasi dan persepsi karyawan pada karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti Dr. Jack Zenger dan Dr. Joseph Folkman, salah satu pendiri perusahaan pengembangan dan pelatihan kepemimpinan Zenger Folkman, mengumpulkan lebih dari 100.000 laporan langsung dari karyawan tentang para pemimpin mereka dari ratusan organisasi yang berbeda dan menemukan sembilan ciri utama yang dimiliki oleh para pemimpin paling sukses. Mereka bekerja untuk menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitar mereka, mereka fokus pada kolaborasi antara anggota tim, yang menciptakan sinergi dan pengalaman yang lebih baik bagi karyawan, mereka “menjalankan pembicaraan,” atau bertindak dengan integritas dan kejujuran dengan setiap anggota, mereka membangun kepercayaan, yang berasal dari tindakan yang konsisten dengan integritas dan kejujuran, mereka mengembangkan dan mendukung orang lain, dan mereka selalu merayakan keberhasilan karyawan mereka dan mendorong mereka untuk belajar lebih banyak dan mengembangkan keterampilan mereka, mereka selalu membangun hubungan, yang mengomunikasikan bahwa setiap anggota tim dihargai, dan bahwa keprihatinan mereka penting dan akan ditangani.

Ada peningkatan yang stabil dalam kepuasan karyawan dengan pengembangan pemimpin yang hebat, karyawan pemimpin yang buruk memiliki kepuasan kerja yang buruk, dan karyawan pemimpin yang hebat jauh lebih berkomitmen dan senang dengan pekerjaan mereka. Zenger dan Folkman bahkan menemukan 38 cara berbeda di mana para pemimpin dapat "memanfaatkan" kekuatan emosi, yang membuat dampak emosional pada karyawan mereka dan membantu mereka terhubung secara emosional dengan orang lain, sehingga menjadikan mereka pemimpin yang lebih efektif.

Organisasi mengandalkan praktik perilaku kewarganegaraan karyawan untuk mendorong suasana kerja yang positif, membantu karyawan lain, lebih toleran terhadap segala ketidaknyamanan, dan untuk melindungi sumber daya perusahaan (Naqshbandi, Singh, dan Ma, 2016). Perilaku kewarganegaraan karyawan yang dipraktikkan oleh karyawan membantu organisasi dalam beberapa hal termasuk mengatasi ketidakpastian, perubahan lingkungan, kelangkaan sumber daya (Naqshbandi *et al.*, 2016; Podsakoff, Ahearne, dan MacKenzie, 1997). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa reaksi emosional positif ini terkait dengan hasil yang diinginkan seperti peningkatan kinerja, komitmen organisasi, efektivitas organisasi dan pengurangan *turnover* karyawan (Harvey dan Dasborough, 2006).

Goleman dan Boyatzis (2008) mengeksplorasi bagaimana otak seseorang berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja yang dapat menjadikan individu sebagai pemimpin yang baik. Penelitian juga menunjukkan bahwa interaksi pemimpin-pengikut tidak terbatas pada otak independen tetapi juga mencakup bagaimana interaksi ini dapat memengaruhi kimia otak para pengikut.

Studi telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya sebagai fungsi atribut pemimpin tetapi juga karakteristik pekerjaan di mana karyawan terlibat (Choudhary, Kumar, & Philip, 2015). Dengan kata lain, karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja dapat mengakibatkan variasi dalam kinerja karyawan dan organisasi (Hackman & Lawler, 1971).

Objek yang saya jadikan sumber dalam penelitian ini adalah PT Crown Headwear and Knitting Mill yang berlokasi di Tunas Industrial Estate 1 Batam Centre. PT Crown Headwear and Knitting Mills didirikan pada tahun 2005, PT ini beroperasi dalam bidang pembuatan pakaian jadi berkualitas. Dengan harga dan kualitas yang kompetitif, PT Crown menjadi salah satu produsen terkemuka yang dikenal dengan kualitas dan produk yang konsisten di pasar global. Dengan tim dari Kantor Pusat (Singapura) dan lokasi pembuatan (Batam, Indonesia) yang bekerja secara efisien dan telah memenangkan kepercayaan dari pembeli internasional.



Dari data penjualan yang didapat dari PT. Crown dapat dilihat bahwa penjualan produk selama kurun waktu 3 tahun menurun. Dari sumber yang diterima dari HRD perusahaan, salah satu faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja adalah kurangnya interaksi pemimpin dengan karyawan dan kurang adanya pemahaman instruksi dari pemimpin kepada karyawan.

Berdasarkan hal diatas, kemampuan pemimpin dalam mengelola kecerdasan emosionalnya penting karena hal tersebut dapat memberi efek secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja karyawannya yang tentu akan berpengaruh secara luas pada sales PT Crown. Pemilihan PT Crown sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian jadi juga didasari pengalaman penulis yang pernah bekerja selama periode yang singkat di PT tersebut.

Menyadari pentingnya pemimpin dalam mengelola kecerdasan emosionalnya, maka saya selaku penulis ingin menulis sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan Pemimpin dalam Mengelola Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Perilaku Menyimpang Pekerja, dan Persepsi Karyawan Mengenai Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Batam”**

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal demi mencapai target perusahaan. Kemampuan pemimpin dalam mengelola kecerdasan emosional, perilaku kewarganegaraan organisasi, perilaku menyimpang pekerja, dan persepsi karyawan mengenai karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kenyamanan pekerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kemampuan pemimpin dalam mengelola kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi dengan kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh perilaku menyimpang pekerja dengan kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh persepsi karyawan mengenai karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisa pengaruh antara kemampuan mengelola kecerdasan emosional pemimpin dengan kinerja karyawan.
2. Menganalisa pengaruh antara perilaku kewarganegaraan organisasi dengan kinerja karyawan.
3. Menganalisa pengaruh perilaku menyimpang pekerja dengan kinerja karyawan.
4. Menganalisa pengaruh persepsi karyawan mengenai karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Bagi Penulis, agar penulis dapat mengetahui pengaruh kemampuan pemimpin dalam mengelola kecerdasan emosional, perilaku kewarganegaraan organisasi, perilaku menyimpang pekerja, dan persepsi karyawan mengenai karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penulis dapat belajar dan menambah wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia yang kedepannya dapat diaplikasikan di dunia kerja.
2. Manfaat Bagi Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor kemampuan pemimpin dalam mengelola kecerdasan emosional, perilaku kewarganegaraan organisasi, perilaku menyimpang pekerja, dan persepsi karyawan mengenai karakteristik pekerjaan agar kualitas kinerja karyawan dapat memadai.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi dasar maupun perluasan penelitian dan penambahan wawasan untuk pengembangan selanjutnya.

1.4 Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini dilaporkan dengan sistematikanya sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, permasalahan pokok, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat uraian tentang metode penelitian dan berisi lokasi penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, variabel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel,

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis demografi responden, hasil uji penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN SARAN.

Bab ini berisi kesimpulan penelitian, rekomendasi, dan saran, serta keterbatasan yang diperoleh sesuai dengan hasil penelitian.