

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.