

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan perusahaan yang semakin ketat harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya seorang pemimpin harus memiliki peran untuk selalu menjaga kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan organisasi tersebut. Adapun beberapa faktor-faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan Transformasional, ialah memberikan “sesuatu” agar pengikut bergerak menuju tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan fondasi dalam suatu organisasi karena kepemimpinan memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan terhadap kualitas proses bekerja yang akan

menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi. Robbins & Judge (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Selain kepemimpinan transformasional diperlukan juga sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua sumber daya manusia memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas dari sumber daya itu sendiri dapat dilihat dari bagaimana Kecerdasan Emosional yang ditunjukkan.

Kecerdasan Emosional adalah bagaimana seseorang mampu mengenali dan mengendalikan diri agar dalam menjalankan kehidupan mampu untuk menjalin hubungan yang produktif dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga berarti kemampuan seseorang dalam menghadapi ketidak stabilan emosi, motivasi diri dan juga menjaga keharmonisan dengan diri sendiri dan juga dengan orang lain (Firta, 2023).

Menurut Wibowo (2016) komitmen yaitu kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka dapat meningkatkan kinerja

dari karyawan dan tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Salah satu usaha jasa event organizer dan *wedding organizer* CV Dinasty yang berada di Wonolopo Kecamatan Mijen Kabupaten Semarang. Dinasty yang telah berdiri sejak tahun 1999 ini merupakan salah satu *event* dan *wedding organizer* yang sudah dikenal di Semarang. CV Dinasty merupakan jasa event organizer dan wedding organizer terlama di Kabupaten Semarang.

Berdasarkan hasil pra tinjauan di CV Dinasty, didapatkan masalah yaitu bahwa karyawan marketing tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel kinerja karyawan marketing CV Dinasty.

Tabel 1.1. Kinerja Marketing Juni-September 2023

Bulan	Target (event dan wedding)	Pencapaian (event dan wedding)	Persentase	Keterangan
Juni	8	10	125%	Masuk Target
Juli	8	7	87,5%	Tidak Masuk
Agustus	8	6	75%	Tidak Masuk
September	8	5	62,5%	Tidak Masuk

Sumber: CV Dinasty (2023)

Permasalahan tentang Karyawan CV Dinasty yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang belum maksimal dalam bekerja, tidak sesuai target perusahaan, sehingga menurunkan kinerja karyawan tersebut. Pemimpin CV Dinasty Kecamatan Mijen Kabupaten Semarang sering memberikan tugas, tetapi pimpinan di CV Dinasty ini kurang dalam berkomunikasi dan kontroling kepada pegawai sehingga menimbulkan pekerjaan menjadi tertunda dan mendapatkan komplemen dari pelanggan, pimpinan memberikan tekanan kepada karyawan sehingga karyawan merasa ketakutan lalu berdampak tidak fokus dalam bekerja, pemimpin

juga menekan pegawai untuk tidak melakukan keterlambatan dalam bekerja padahal pemimpin tersebut sering melakukan keterlambatan.

Hasil penelitian terdahulu masih memperlihatkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Firta (2023) menunjukkan hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zhafari (2020) menunjukkan hasil gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Insani (2020) yang menunjukkan hasil gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat gap penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melalui penelitian ini ingin memahami lebih mendalam mengenai : “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA CV *DINASTY* KECAMATAN MIJEN KABUPATEN SEMARANG, PROVINSI JAWA TENGAH”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi?

2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?
7. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan diterima oleh semua karyawan serta menerapkan kecerdasan emosi sehingga diharapkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

3. Bagi Pengembangan teori

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan, khususnya untuk pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan