

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berbagai fungsi dilakukan atau diperankan oleh aspek sumber daya manusia ini secara vital, dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menjadikan suatu perusahaan semakin berkembang dalam menghadapi berbagai kompetisi bisnis yang ada, dan sebaliknya perusahaan dengan SDM yang tidak berkualitas akan kalah dalam persaingan di dalam dunia bisnis.

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam mencapai hasil kerja atau target perusahaan. Mangkunegara (2014:9), menyatakan bahwa pencapaian kinerja dari seorang karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam hal ini pemilik atau pemimpin perusahaan harus bisa mengarahkan karyawannya agar mampu mencapai kinerja secara maksimal.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja bagi karyawannya dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas guna mencapai produktivitas perusahaan. Hal ini adanya tuntutan organisasi bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas yang bertujuan untuk mematangkan bawahan atau karyawannya. Maka dari itu, pemimpin diuntut oleh organisasi untuk bisa fleksibel dalam menggunakan kepemimpinan. Pada dasarnya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pimpinan akan memberikan dukungan terkait dalam upaya untuk

memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut disiplin kerjanya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (2005). Jadi kepemimpinan akan memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan karyawan benar-benar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini fokus pada *level five leadership* peneliti Jim Collin.

Lima tingkat kepemimpinan dalam model kepemimpinan yang dipaparkan oleh Jim Collins tersebut, dengan kepemimpinan tingkat ke-5 yang paling tinggi adalah Tingkat 1, individu yang kompeten, membangun produktifitas kerja yang tinggi melalui pengetahuan, ketrampilan, bakat, dan motivasi kerja yang tinggi. Tingkat 2, mampu bekerja sama dengan orang lain di dalam sebuah kelompok kerja, dan mampu berkontribusi secara positif demi kemajuan bersama. Tingkat 3, manajer yang kompeten, mampu memimpin sebuah tim, mendefinisikan sasaran dengan jelas, dan mampu menggerakkan orang dan sumber daya lainnya untuk mencapai sasaran tersebut dengan baik. Tingkat 4, pemimpin yang efektif, mampu membangun visi ke depan dengan baik dan jelas, mampu membangun komitmen manusia yang dipimpinnya dan menerapkan suatu standar kinerja yang tinggi. Tingkat 5, membangun keberhasilan yang luar biasa dengan sikap rendah hati dan profesionalisme yang tinggi. Dari model kepemimpinan ini, Jim Collins menekankan dua unsur yang penting dalam tingkat kepemimpinan yang tertinggi yaitu sikap rendah hati dan profesional. Kondisi ini menjadikan aktivitas operasional perusahaan peran dari kecerdasan emosional seorang pimpinan dapat mendukung upaya memaksimalkan peran dari karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki oleh individu dan bisa berkembang jika dilakukan beberapa latihan yang sifatnya terus menerus. Kecerdasan ini akan memberikan motivasi pada individu untuk menjadikan orang lain dapat dipengaruhi oleh perilakunya. Kecerdasan emosional memberikan andil yang cukup berarti dalam membina moralitas, karena individu yang memiliki kecerdasan emosional akan sangat peka dengan keadaan sekitar. Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan pimpinan dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005:512).

Goleman (2005), mengungkapkan adanya faktor lain yang juga dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Faktor lain ini dikenal sebagai kecerdasan emosional. Goleman menyampaikan konsep IQ, dimana IQ hanya memberikan sumbangan duapuluh persen bagi faktor-faktor yang menentukan sukses hidup. Goleman tidak mempertentangkan kecerdasan emosional dengan kecerdasan kognitif, melainkan memperlihatkan adanya kecerdasan yang bersifat emosional. Kecerdasan emosional menurutnya adalah *metaability*, yang menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimiliki, termasuk intelektual yang belum terarah. Pengertian kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang mencakup kemampuan mengenai perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Hasil penelitian Hasanati (2003) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen afektif pada organisasi. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi cenderung memiliki kebutuhan tingkat tinggi yaitu kebutuhan untuk meningkatkan pencapaian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian, termasuk dalam hal ini pencapaian kinerja karyawan pada sektor perbankan.

PT Bank Mandiri Taspen didirikan di Denpasar pada tanggal 3 November 1992 berdasarkan Akta Pendirian No. 4, yang dibuat di hadapan Ida Bagus Alit Sudiarmika, S.H., Notaris di Denpasar dengan nama PT Bank Sinar Harapan Bali. Pendirian ini merupakan peningkatan status badan hukum yang sebelumnya berbadan hukum Maskapai Andil Indonesia (MAI) menjadi Perseroan Terbatas dan mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-4581HT.01.01 Th.93 tertanggal 12 Juni 1993.

Salah satu cabang PT Bank Mandiri Taspen yaitu PT Bank Mandiri Taspen Pasuruan, dimana aktivitas operasional bank yaitu tepatnya di Bugul Lor, Bugulkidul, Pasuruan Jawa Timur 67125. Upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja para karyawan selalu dilakukan oleh pihak manajemen, dimana salah satunya dengan menerapkan sistem atau gaya kepemimpinan yang tepat dan termasuk dalam kecerdasan emosional pimpinan sehingga mendukung dalam proses memaksimalkan pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka judul dalam penelitian ini yaitu: **Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Taspen Pasuruan**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana kecerdasan emosional kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pasuruan?

- 1.2.2 Faktor apakah yang menjadi pendukung dan penghambat kecerdasan emosional kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

- 1.3.1 Untuk menganalisis kecerdasan emosional kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pasuruan.
- 1.3.2 Untuk menganalisis faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kecerdasan emosional kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pasuruan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang kecerdasan emosional kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bentuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang wawasan ilmiah bagi peneliti dan pembaca mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan melalui analisis kecerdasan emosional pimpinan.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Peneliti

Bagi penulis ini dapat menjadi pemacu minat dan keinginan dalam memahami tentang kecerdasan emosional kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan bagi peneliti sendiri.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan mengenai peningkatan pencapaian kinerja karyawan melalui analisis kecerdasan emosional kepemimpinan.