

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan organisasi menjadi aspek penting yang memengaruhi efektivitas dan keberhasilan suatu kelompok. Menurut Latifah (2022), kepemimpinan merupakan faktor penentu yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi, karena pemimpin memiliki tugas untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik, organisasi berisiko ketika tidak dapat mencapai tujuan secara optimal.

Pemimpin harus dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan lingkungan yang muncul baru-baru ini, serta mempunyai kemampuan dalam mengelola etos kerja di organisasi (Faridha, 2023). Hal ini menunjukkan pemimpin tidak hanya perlu memiliki kualitas keterampilan manajerial, tetapi juga keterampilan interpersonal yang kuat untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota tim untuk kepentingan organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga melakukan pendekatan yang efektif dalam membentuk budaya organisasional yang positif. Hamzah (2023) menunjukkan pemimpin transformasional dapat mendorong lingkungan kerja yang inovatif dan inklusif, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan dan performa keseluruhan organisasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pemimpin

dalam menciptakan motivasi dan semangat di antara anggota tim.

Keberhasilan kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) dalam bidang kepemimpinan telah menjadi masalah utama penelitian selama satu dekade terakhir karena pengaruhnya yang besar pada efektivitas dan kualitas kepemimpinan. Goleman (2021) dan Mulya (2024) menjelaskan kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan memahami emosi individu dan orang lain serta mengelola dan mengontrol emosi. Pemimpin yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan tingkat kepercayaan tim yang tinggi dan meningkatkan produktivitas dalam menanggapi tekanan atau tantangan organisasi.

Kecerdasan emosional adalah faktor kunci dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat, mengelola konflik, dan menciptakan motivasi di antara anggota tim. Studi Rodríguez *et al.* (2024) membuktikan 70% kesuksesan kepemimpinan ditentukan oleh kecerdasan emosional, sementara hanya 30% ditentukan oleh kemampuan teknis dan kognitif. Dalam penelitian lainnya, Lee *et al.* (2022) menunjukkan pemimpin dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih baik, pengambilan keputusan yang optimal, dan menjaga kestabilan tim dalam situasi krisis.

Dalam hal transformasi organisasi yang semakin modern, kecerdasan emosional membantu pemimpin membentuk budaya kerja yang tangguh dan adaptif. Pemimpin dengan EQ tinggi menunjukkan kapabilitas unggul dalam membangun relasi interpersonal, mengelola konflik, dan menciptakan atmosfer kerja kondusif yang mendukung inovasi. Kecerdasan emosional bukan hanya

tentang pengelolaan emosi pribadi tetapi juga kemampuan untuk memengaruhi dinamika tim secara kolektif.

Rahmat *et al.* (2018) dalam Mulya (2024) menegaskan kecerdasan emosional berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan di semua sektor. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memahami kebutuhan emosional bawahannya dapat membawa suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hal ini sejalan dengan temuan Setyaningrum *et al.* (2016), yang menyatakan pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi tidak hanya mampu mengatasi konflik namun turut mendorong inovasi dan kolaborasi di antara tim. Samuel *et al.* (2024) menunjukkan kecerdasan emosional memengaruhi kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat memengaruhi budaya organisasional.

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menunjukkan kecerdasan emosional pemimpin merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin dapat mengembangkan kecerdasan emosional untuk menciptakan tim yang lebih produktif, terlibat, dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak organisasi menghadapi tantangan terkait mempertahankan motivasi dan produktivitas karyawan, terutama karena perubahan global seperti digitalisasi, persaingan bisnis yang ketat, serta tren kerja *hybrid* dan *remote*. Kecerdasan emosional pemimpin menjadi semakin penting dalam membantu karyawan menghadapi tantangan ini dengan lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti menentukan rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah keterampilan sosial pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bernofarm Yogyakarta?
2. Apakah empati pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bernofarm Yogyakarta?
3. Apakah motivasi pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bernofarm Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional adalah suatu istilah yang mencakup berbagai kemampuan dan keterampilan, yang memungkinkan seseorang memahami dan menangani situasi emosional baik dirinya sendiri maupun orang lain dengan tujuan pengembangan sosial dan pribadinya (Demarchi, 2020). Dalam penelitian ini, kecerdasan emosional mencakup keterampilan sosial pemimpin, empati pemimpin, dan motivasi pemimpin.
2. Menurut Rivai *et al.* (2017), keterampilan sosial meliputi kemampuan untuk berkomunikasi, memengaruhi, dan meyakinkan anggota organisasi, yang semuanya diperlukan untuk membangun hubungan yang baik dan mencapai

tujuan bersama. Keterampilan sosial pemimpin menjadi dasar yang penting untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif.

3. Empati pemimpin adalah kemampuan penting yang memungkinkan pemimpin untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain (Prasetya, 2022).
4. Motivasi pemimpin merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Menurut Fahmi (2021), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk berusaha secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Menurut Sumitra *et al.* (2023), kinerja karyawan adalah serangkaian hasil yang dicapai dan merujuk pada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu. Kinerja karyawan ini menjadi hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mempelajari pengaruh keterampilan sosial pemimpin terhadap kinerja karyawan di PT. Bernofarm Yogyakarta.
2. Untuk mempelajari pengaruh empati pemimpin terhadap kinerja karyawan di PT. Bernofarm Yogyakarta.
3. Untuk mempelajari pengaruh motivasi pemimpin terhadap kinerja karyawan di PT. Bernofarm Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Sebagai Ilmu Pengetahuan

1. Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Penelitian ini membantu menjelaskan mekanisme yang mendasari efektivitas pemimpin dalam konteks organisasi dengan memahami bagaimana kecerdasan emosional memengaruhi kepemimpinan.
2. Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran di kalangan akademisi dan praktisi tentang pentingnya kecerdasan emosional dalam konteks kepemimpinan. Penelitian ini mendorong lebih banyak perhatian terhadap pengembangan kompetensi emosional dalam pelatihan kepemimpinan dengan mendemonstrasikan dampak positifnya terhadap kinerja karyawan,.

Manfaat Bagi Perusahaan

1. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk merancang program pelatihan yang fokus pada pengembangan kecerdasan emosional bagi pemimpin. Hal ini penting untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi, berkomunikasi, dan membangun hubungan interpersonal yang kuat.
2. Organisasi dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memperbaiki proses seleksi pemimpin dengan memasukkan aspek kecerdasan emosional sebagai salah satu kriteria. Hal ini dapat membantu dalam memilih individu yang lebih mampu memimpin tim secara efektif.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan memiliki tujuan untuk memberikan informasi lebih lanjut mengenai isi dari penelitian ini. Susunan sistematika laporan penelitian ini meliputi:

Bab I Pendahuluan

Bab I dalam penelitian ini berisi gambaran umum penelitian, meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab II dalam penelitian ini menjelaskan teori dasar pembahasan yang terkait dengan variabel independen maupun variabel dependen yang digunakan dalam bagian penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab III dalam penelitian ini berisi gambaran yang lebih jelas terkait penelitian yang terdiri dalam beberapa bagian, antara lain bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi & sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, serta metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab IV dalam penelitian ini berisi hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode yang sesuai. Hasil yang dibahas meliputi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, serta pembahasan hasil.

Bab V Penutup

Bab V dalam penelitian ini berisi gambaran akhir dari penelitian yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

