

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah dasar yang memiliki peranan krusial dalam sebuah organisasi serta pencapaian tujuannya. Mereka merupakan unsur penting yang menjadi landasan suatu perusahaan, karena tugasnya meliputi perencanaan, pengarahan, dan pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, orang juga memasukkan nilai-nilai, budaya, dan komitmen yang mereka bawa ke dalam lingkungan kerja sehari – hari. Sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan dukungan yang penting terhadap pelaksanaan kegiatan perusahaan guna mencapai kualitas kinerja yang optimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara bersikap dan perilaku yang dimanifestasikan oleh seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi anggota timnya. Pemberian arahan dan motivasi yang tepat oleh seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja bawahannya. Interaksi interpersonal antara pemimpin dan anggota timnya, pengakuan atas pencapaian yang berprestasi, serta upaya dalam pengembangan dan pemberdayaan anggota tim merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di bawah naungan pemimpin. Penting bagi pemimpin untuk memahami dan menerapkan strategi yang efektif untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota tim, memberikan penghargaan secara tepat, serta mengembangkan potensi dan memberdayakan anggota tim guna mencapai kinerja optimal dalam konteks organisasi.

Menurut Bass (Armansyah, 2020), konsep transaksi dalam konteks kepemimpinan merujuk pada interaksi dinamis antara seorang pemimpin dan pengikutnya. Dalam interaksi ini, pemimpin menetapkan tujuan spesifik dan mengawasi kemajuan menuju pencapaian tujuan tersebut. Transaksi

kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pertukaran yang melibatkan pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan arahan dan pengawasan terhadap pengikut dalam mencapai tujuan tertentu. Sebagai imbalan atas pencapaian tujuan, pengikut memiliki harapan untuk memperoleh ganjaran yang sesuai dari pemimpin dan pengikut dalam konteks kepemimpinan.

Selain gaya kepemimpinan yang berperan dalam menetapkan tujuan perusahaan, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam kesuksesan. Kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka baik diri sendiri maupun orang lain dan menggunakannya untuk membuat keputusan dan bertindak. Ini dikenal sebagai kecerdasan emosional (Salovey dan Mayer dalam Manorajan Tripathi 2018: 8). Orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi ditandai oleh kemampuan mereka untuk menyesuaikan perilaku dengan lingkungan dan situasi, disertai rasa percaya diri yang berujung pada peningkatan kinerja. Sikap lain yang menunjukkan tingginya kecerdasan spiritual seseorang adalah kewajiban, kemandirian, dan kemampuan bekerjasama yang kuat.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, penting bagi manajemen untuk memahami bahwa kinerja karyawan bukan hanya sekadar aspek tambahan, tetapi merupakan pilar utama yang mendukung kesuksesan keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi strategi yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dengan demikian, tidak hanya akan meningkatkan kinerja saat ini, tetapi juga menjaga karyawan tetap relevan dan bernilai dalam pasar kerja yang dinamis.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Makciak Selera Indonesia. Perusahaan ini, yang merupakan restoran Padang yang didirikan pada tahun 2015 di Jakarta oleh Aprizal, dipilih sebagai lokasi penelitian karena keberhasilannya dalam industri kuliner. Pendekatan kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh Aprizal diidentifikasi sebagai faktor kunci yang memengaruhi efisiensi dan organisasi operasional restoran.

Namun dalam pelaksanaan penerapan gaya kepemimpinan transaksional di PT. Makciak Selera Indonesia, ternyata tak jarang ditemukannya permasalahan yang melibatkan antara pemimpin dan bawahannya. Seperti karyawan merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang terlalu berfokus kepada pencapaian target kualitatif pada penjualan. Sehingga muncul masalah berupa karyawan merasa kurang puas terhadap kebijakan terkait penghargaan pada dedikasi yang dilakukannya. Dampaknya akan berimbas kepada kurangnya motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang akhirnya berpotensi menghambat kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan bakat karyawan yang memiliki potensi untuk berkontribusi lebih jauh dalam jangka panjang.

Selain permasalahan mengenai kepemimpinan transaksional ditemukan juga permasalahan mengenai *emotional intelligence*, atau yang lebih dikenal sebagai kecerdasan emosional. Ada masalah yang dihadapi oleh karyawan yang cenderung dianggap tidak sensitif selama proses pengamatan penelitian. Menurut pengamatan peneliti, seorang karyawan ketika dihadapkan pada situasi yang menimbulkan tekanan, seperti kesalahan dalam pesanan atau ketidakpuasan pelanggan, karyawan cenderung menunjukkan respons emosional yang berupa frustrasi, kemarahan, atau kecemasan. Reaksi emosional ini berpotensi mempengaruhi kinerja mereka serta dinamika hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan pelanggan di dalam lingkungan kerja restoran masakan Padang.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian karena sumber informasi yang disebutkan di atas tercantum dalam subjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Makciak Selera Indonesia).**

1.2 Pembatasan Masalah

Supaya penelitian ini tidak menyimpang dan dapat lebih fokus serta mendalam pada tujuan utama penulisan, maka penulis membatasi yang akan dianalisa mengingat adanya keterbatasan waktu dalam penelitian. Untuk itu

batasan masalah yang akan dianalisis dalam penulisan skripsi ini adalah “Bagaimana bentuk, pengaruh dan tingginya pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) dan *emotional intelligence* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) khususnya untuk karyawan di PT. Makciak Selera Indonesia”.

1.3 Rumusan Masalah

Dari landasan permasalahan di atas, penulis merumuskan Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Makciak Selera Indonesia). Guna memudahkan pemahaman serta penelitian yang sedang dilaksanakan, dengan itu penulis membentuknya sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makciak Selera Indonesia?
2. Bagaimana Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makciak Selera Indonesia?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makciak Selera Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian setelah membaca penjelasan latar belakang yang telah disebutkan di atas.

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makciak Selera Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* Kinerja Karyawan pada PT. Makciak Selera Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makciak Selera Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui hasil penelitian dan penulisan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, termasuk namun tidak terbatas pada:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk peneliti, studi ini dapat berfungsi sebagai alat untuk mengkaji sejauh mana penerapan pengetahuan yang diperoleh sejalan dengan praktik ilmu dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Penelitian ini diharapkan untuk menjadi tambahan pedoman bacaan dan referensi kajian tambahan, khususnya bagi ITB Ahmad Dahlan Jakarta.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan dalam tahap evaluasi, penting untuk mengevaluasi metode kerja dan perlakuan terhadap karyawan, karena hal ini akan memengaruhi profesionalisme dan kinerja mereka.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi penulis dan peneliti, terutama dalam hal bagaimana pengetahuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat diterapkan secara praktis di perkuliahan. Selain itu, diharapkan bahwa peneliti akan memperoleh lebih banyak pengetahuan tentang factor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.