

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuannya, karena pada dasarnya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan, kesetiaan dan sebagainya. Semua ini merupakan karakteristik yang dimiliki oleh manusia. Jika karakteristik manusia tersebut diterapkan dalam sebuah organisasi, maka akan terwujudlah bentuk tingkah laku individu dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah perusahaan tidak lepas dengan adanya pemimpin dan karyawan yang mengemban tanggungjawab dan dituntut memiliki sikap kesetiaan, kesungguhan, kecakapan, kecermatan, gairah kerja, serta kekompakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain memiliki loyalitas yang tinggi tidak mudah menyerah bila mendapat kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan dalam mengatur, mengendalikan, dan mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang selalu memperhatikan kondisi yang dialami karyawan serta memberikan solusi yang baik terhadap karyawan maka karyawan akan menghargai dan menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Kecerdasan emosional merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan empati pada perasaan orang lain. Orang yang cerdas emosinya, akan menampakkan kematangan dalam pribadinya serta kondisi

emosionalnya dalam keadaan terkontrol.

Loyalitas karyawan masih merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah perusahaan. Gejala-gejala yang ada di lapangan masih sering terdengar dan dirasakan, misalnya ketidaknyamanan kerja atau adanya tawaran menarik dari perusahaan lain, tanpa ragu karyawan tersebut berpaling pada perusahaan lain. Loyalitas karyawan yang tinggi biasanya ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, loyalitas karyawan tidak hanya timbul dari sendirinya, melainkan dapat timbul karena adanya kondisi tertentu, maka sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

PT. ITC Multi Finance merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan di kota Medan. PT. ITC Multi Finance memberikan fasilitas pembiayaan sepeda motor, mobil, dan sertifikat hak milik. Gaya kepemimpinan perusahaan adalah gaya kepemimpinan demokratis, tetapi dalam pelaksanaan, pemimpin tidak melaksanakan gaya kepemimpinan dengan baik, pemimpin kurang mendengarkan masalah dalam karyawan, serta kecerdasan emosional pemimpin kurang baik, dalam hal ini pemimpin kurang dapat mengontrol diri ketika menghadapi masalah, hal ini menyebabkan loyalitas karyawan semakin berkurang dan turn over dalam karyawan semakin banyak terjadi.

Berdasarkan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Karyawan Pada Koperasi SAE Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan [2].

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ITC Multi Finance"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. ITC Multi Finance?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. ITC Multi Finance?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan pada PT. ITC Multi Finance?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini mencakup :

1. Variabel *dependen* : loyalitas karyawan.
2. Variabel *independen* terdiri dari gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional.
3. Objek yaitu karyawan yang bekerja di PT. ITC Multi Finance.
4. Periode pengamatan adalah tahun 2017.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan PT. ITC Multi Finance.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan PT. ITC Multi Finance.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan PT. ITC Multi Finance

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian yang dikemukakan adalah :

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa perbaikan dan penyempurnaan atas kekurangan yang ada kepada seorang pemimpin untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan. Serta hasil penelitian ini juga dapat sebagai bahan referensi atau acuan peneliti berikutnya.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Koperasi SAE” [2].

Adapun perbedaan penelitian adalah sebagai berikut :

a. Variabel Independen

Kepemimpinan yang diteliti meliputi instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi sedangkan pada penelitian ini meliputi kemampuan memimpin, cara berkomunikasi, pemberian motivasi, pengambilan keputusan pada kecerdasan emosional yang diteliti meliputi pengenalan emosi, mengelola emosi, dan mengenali emosi orang lain sedangkan pada penelitian ini meliputi kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah kepedulian, motivasi kerja, peningkatan produktivitas kerja, merasa memiliki perusahaan sedangkan pada penelitian ini meliputi rasa memiliki, taat pada peraturan, kesukaan terhadap pekerjaan, kemauan untuk bekerja sama, dan tanggung jawab karyawan.

- c. Objek yang digunakan oleh peneliti yaitu :
Pada penelitian sebelumnya objek peneliti pada koperasi SAE Pujon Malang.
Sedangkan pada penelitian ini di PT. ITC Multi Finance.
- d. Tahun penelitian sebelumnya adalah tahun 2008, sedangkan pada penelitian ini adalah tahun 2017.

