

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, kepemimpinan memainkan peranan sentral dalam memahami setiap persoalan yang dihadapi oleh perusahaan dan dalam memahami perilaku kelompok, karena pemimpinlah yang pada umumnya memberikan pengarahan menuju pencapaian sasaran. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial yang baik sehingga dapat membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, para pemimpin memerlukan kecerdasan akademik (*Intelligence Quotient/IQ*) yang relevan dengan pekerjaannya. Namun, IQ yang relevan adalah "kemampuan ambang", yaitu kemampuan yang hanya mampu mengantar seseorang ke pintu gerbang perusahaan saja (Anggraini, 2008: 49). IQ memang dibutuhkan, tetapi belum mencukupi sebagai persyaratan bagi seorang pemimpin. Modal yang diperlukan oleh seorang pemimpin tidak hanya IQ semata, namun diperlukan kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence/EI*) yang sangat dibutuhkan untuk mengatasi berbagai tantangan. Menurut Goleman dalam Sutoyo (2000: 48), selain memperhatikan IQ, kita juga harus memperhatikan EI.

Martin (2003: 25) menyatakan bahwa EI sangatlah penting karena emosi merupakan faktor dominan bagi para manajer kantor ketika memimpin, memotivasi atau meng-*coaching* anak buahnya. Manajer yang mengerti perasaan anak buahnya tanpa mengesampingkan objektivitas, terbukti mampu memimpin timnya menuju keberhasilan (Martin, 2003: 25). Selain itu, Patton dalam Papu (2008) mengatakan

bahwa seorang pemimpin harus memiliki perasaan, keutuhan jiwa, dan kemampuan intelektual. Menurut Robbins dalam Anggraini (2008: 49), dengan memiliki lima komponen EI yaitu: kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosial, memungkinkan seseorang menjadi pemimpin yang berkinerja bintang. Robbins dalam Anggraini (2008: 49) menyatakan bahwa tanpa EI, seseorang tidak dapat menjadi pemimpin besar, meskipun orang tersebut mendapat memiliki pelatihan yang luar biasa, pikiran analitis yang tinggi, visi jangka panjang, dan memiliki gagasan-gagasan yang hebat dan tak pernah habis.

Di dunia kerja, untuk menjadi pemimpin yang besar diperlukan EI yang baik. IQ hanya membawa seseorang melewati pintu gerbang perusahaan, ternyata EI lah yang membawa seseorang ke jenjang karir yang lebih tinggi (Martin, 2003: 36). Terdapat semboyan: *"In corporate world, IQ makes you hired, but EI makes you promoted"* (Martin, 2003: 37). Dari semboyan ini diketahui ternyata EI-lah yang membuat seseorang memperoleh promosi. Tanpa keraguan, Daniel Goleman dalam Martin (2003: 37) mengklaim bahwa hanya 20% pengaruh IQ terhadap kesuksesan seseorang, sementara 80% sisanya ditentukan oleh faktor EI. Guna memperkuat pernyataan Goleman, terdapat sebuah realitas dari tokoh yang berasal dari Indonesia yaitu Sosrodjogo yang merupakan pendiri dan penggagas "Teh Botol Sosro." Dengan hanya berbekal pendidikan dasar, ia memulai usahanya dari kota kecil Slawi dan Tegal (Martin, 2003: 37). Namun dari sanalah Teh Sosro menjelma menjadi produk paling sukses dalam sejarah industri teh kemasan di Indonesia, Martin menegaskan. Jadi, adalah benar bahwa EI memiliki pengaruh yang sangat besar dalam karir seseorang.

Menurut Goffee dan Jones (2006: 146), konsep EI penting bagi para eksekutif. Suasana kantor menuntut kita untuk selalu bersikap objektif, tidak mengandalkan emosi (Martin, 2003: 21). Hughes *et al.* dalam Love (2006: 35) menyatakan bahwa EI merupakan suatu aspek kritis kesuksesan kepemimpinan, dan semakin besar tanggung jawab kepemimpinan, semakin penting kompetensi-kompetensi EI kita. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka studi ini mencoba untuk menguji bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kepemimpinan pada PT Herdex Sejahtera.

1.2 Identifikasi Masalah

Goleman (2003: 37) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan IQ menyumbang 20 persen untuk menunjang keberhasilan seseorang dalam bekerja, sedangkan EI menyumbang sebesar 80 persen. EI merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknik dan analitis untuk menghasilkan kinerja optimal. Anggraini (2008: 49) menyatakan bahwa semakin tinggi jabatan seseorang, semakin penting juga peran EI. Dari uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat EI dan efektivitas kepemimpinan pada PT Herdex Sejahtera?
2. Bagaimana hubungan antara EI dan efektivitas kepemimpinan pada PT Herdex Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh EI terhadap efektivitas kepemimpinan pada PT Herdex Sejahtera?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat EI dan efektivitas kepemimpinan pada PT Herdex Sejahtera.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara EI dan efektivitas kepemimpinan pada PT Herdex Sejahtera.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh EI terhadap efektivitas kepemimpinan pada PT Herdex Sejahtera.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.
2. Bagi akademisi, memberikan bukti empiris khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), khususnya tentang dampak EI terhadap keefektifan kepemimpinan.
3. Bagi praktisi, memberikan masukan praktis, khususnya dalam hal EI dan efektivitas kepemimpinan.