

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan di dunia usaha, banyak perusahaan yang semakin canggih sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan yang lebih kuat. Dengan perusahaan di hadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Pada umumnya tujuan perusahaan memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya.

Untuk dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional maka kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual harus dikembangkan, agar terus bisa bertahan di dalam dunia perindustrian, perusahaan harus merubah strategi bisnis mereka yang pada awalnya di dasarkan pada tenaga kerja bisnis yang berdasarkan pengetahuan.

Goleman (2000) dalam Supriyanto dan Troena (2012), mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor kunci sukses bagi seorang pemimpin dan bagi individu dalam kehidupan. Organisasi pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini tentunya tidak hanya cerdas secara intelektual, namun yang lebih penting dari itu, cerdas secara emosional serta cerdas spiritual bagi anak didiknya Hal senada diungkapkan oleh Goeman, Boyatzis and McKee (2003) dalam Supriyanto dan Troena (2012) para pemimpin besar membangkitkan semangat dan

menginspirasi pengikut melalui cara kerja mereka yang melibatkan emosi. Dalam organisasi modern, peran pemimpin yang mampu mengembangkan kecerdasan emosionalnya akan menjadikannya seorang pemimpin yang efektif. Peran pemimpin untuk menggerakkan emosi kolektif ke arah yang positif dan menyingkirkan “kabut asap” yang terbentuk oleh emosi-emosi beracun yang besar.

Downey (2006) dalam Supriyanto dan Troena (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan tanpa kecerdasan emosional tidaklah sempurna dan mungkin juga kurang profesional. Dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka kualitas kepemimpinannya semakin baik. Hasil di lapangan memperkuat pendapat dari Golman (2002) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan prasyarat bagi kepemimpinan yang sukses, dan dia mengatakan pula bahwa ada beberapa alasan mengapa individu dan kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih suka menggunakan kepemimpinan transformasional.

Didin (2003) dalam Supriyanto dan Troena (2012) memberikan gambaran bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya hendaknya memiliki lima sifat utama sebagai pemimpin, sebagaimana yang telah diteladankan oleh Rasulullah dan para Sahabat. Kelima hal itu terangkum dalam kata “S I F A T”. Kata ini kepanjangan dari keempat sifat Rasulullah, ditambah satu. Empat sifat tersebut adalah *Shiddiq, istiqamah, Fatanah, Amanah*, dan *Tabligh*.

Suryanto (2007) dalam Supriyanto dan Troena (2012) pemimpin hendaknya memiliki spiritualitas yang meliputi transformasi spiritual dan mencari nilai-nilai luhur di tempat kerja. Selanjutnya ada beberapa tahapan terjadinya integrasi spiritual seorang pemimpin transformasional di tempat kerja, yaitu integrasi spiritual, pencarian spiritual, dan tahap jiwa yang gelap.

Zohar dan Marshall (2007) dalam Supriyanto dan Troena (2012) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang dipergunakan tidak hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan untuk kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Jadi seseorang akan menghadapi persoalan makna atau nilai (*value*) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas.

Ketahanan suatu perusahaan untuk terus maju dan berkembang bergantung pada sejumlah faktor disamping kecerdasan emosional dan spiritual ada faktor lainnya yang mempengaruhi ketahanan suatu perusahaan tersebut adalah kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupa mentransformasikan nilai-nilai yang di anut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan berhubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi tersebut.

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional telah diformulasikan oleh Burns (1978, dikutip dari Yukl, 2000) dalam Supriyanto dan Troena (2012) dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Selanjutnya Burns menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran diri dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan, dan kebencian.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pemimpin berpengaruh besar dalam menjalankan organisasi tersebut. Pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya dan menjelaskan peran dan tugas bawahannya. Dengan adanya kecerdasan emosional dan spiritual untuk PT Kereta Api Daops 8 Surabaya maka kepemimpinan spiritual akan menjadi lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. Secara kondusif dan tidak adanya kepemimpinan maka sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya, sumber daya manusia mempunyai perhatian penting bagi manajemen atau pemimpin karena PT Kereta Api Indonesia merupakan badan usaha milik negara yang menyediakan, mengatur serta jasa angkutan kereta api di Indonesia. Untuk mencapai kecerdasan emosional dan spiritual maka kepemimpinan transformasional dapat

menjadi kunci dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan spiritual sangat erat dengan kepemimpinan transformasional di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan begitu dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional Pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto) ?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto) ?
3. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu-ilmu yang dipelajari di bangku kuliah dan di aplikasikan di dunia kerja. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teori yang sudah didapatkan dari bangku kuliah.
- c. Untuk memenuhi salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto).
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional dan kecerdasan

spiritual berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto).

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini maka manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT Kereta Api Indonesia terutama mengetahui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal teori manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya tentang kecerdasan emosional dan spiritual.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pembelajaran dan wawasan bagi mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

(halaman ini sengaja di kosongkan)