

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Gaya Penanganan Konflik Melalui Kecerdasan Emosional Pada PT. Alamjaya Wirasentosa

Afifah Khairiah Dalimunthe^{1*}, Mustapa Khamal Rokan²,
Rahmi Syahriza³

¹⁻³ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: afifahkhairiah08@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of transformational leadership style on conflict handling style through emotional intelligence at PT Alamjaya Wirasentosa both partially and simultaneously and also path analysis. This study uses quantitative research methods with data collection using a questionnaire. The sample in this study were 75 employees of PT Alamjaya Wirasentosa. In this study using data analysis validity test, reliability test, classical assumption test and path analysis Data analysis techniques through the IBM SPSS statistical 25 program. Partially transformational leadership style affects conflict handling style. Transformational leadership style affects emotional intelligence. Conflict handling style affects emotional intelligence and based on the results of path analysis or path analysis and is directly influenced by emotional intelligence and transformational leadership style affects conflict handling style. This shows that transformational leadership style has a significant effect on emotional intelligence, so H_a is accepted. Based on the results of path analysis calculations that the value of indirect influence is greater than the direct influence, these results indicate that transformational leadership style has a significant effect on conflict handling style through emotional intelligence.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Conflict Handling Style, and Employee Emotional Intelligence*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap gaya penanganan konflik melalui kecerdasan emosional pada PT Alamjaya Wirasentosa baik itu secara parsial maupun secara simultan dan juga path analisis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Alamjaya Wirasentosa sebanyak 75 orang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis jalur (*Path analysis*) Teknik analisis data melalui program *IBM SPSS statistic 25*. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap gaya penanganan konflik. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kecerdasan emosional. Gaya penanganan konflik berpengaruh terhadap kecerdasan emosional dan berdasarkan hasil analisis jalur atau *path analisis* dan dipengaruhi secara langsung oleh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap gaya penanganan konflik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, sehingga H_a diterima. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*Path analysis*) bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap gaya penanganan konflik melalui kecerdasan emosional.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Penanganan Konflik, dan Kecerdasan Emosional Karyawan

PENDAHULUAN

Bisnis memiliki dampak signifikan pada bagaimana orang tumbuh baik secara intelektual maupun pribadi. Bisnis yang sukses dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik selain menawarkan layanan yang baik kepada pelanggan dan mencapai pertumbuhan pendapatan yang stabil. Karyawan berperan sebagai sumber daya manusia yang sangat berguna untuk pertumbuhan bisnis. Akan lebih mudah untuk membuat tim kerja yang efisien dan menghasilkan keuntungan dengan manajemen SDM yang sangat baik. Seorang bijak pernah berkata bahwa tiga pilihan paling signifikan yang pernah kita buat sebagian besar menentukan jalan hidup kita. Pertama, kita harus memilih jalur pendidikan yang akan kita ikuti. Pilihan pasangan hidup kita berada di urutan kedua, dan pilihan pekerjaan berada di urutan ketiga. (dalam arti sempit seringkali berarti memilih bidang pekerjaan). (Nurmasari, 2015)

Salah satu bisnis yang berkembang pesat yaitu PT. Wirasentosa, Alamjaya. Distributor produk konsumen yang berkantor pusat di Sumatera, Indonesia bernama PT. Alamjaya Wirasentosa. PT. didirikan pada tanggal 25 Agustus 1992. Medan/Tanjung Morawa berfungsi sebagai kantor pusat perusahaan untuk Alamjaya Wirasentosa. Awalnya, produk utama Grup Indofood didistribusikan di Aceh (NAD) dan Sumatera Utara. jaringan PT dari waktu ke waktu. Alamjaya Wirasentosa, yang menjual produk Indofood dan non-IndoFood, telah berkembang ke seluruh pulau Sumatera.

Menurut Bass dan Riggio, fokus pada motivasi intrinsik dan pengembangan pengikut sesuai dengan persyaratan organisasi, terinspirasi dan diberi sarana untuk berhasil, inilah yang memunculkan gaya kepemimpinan transformasional. (Bas, 2006). Seorang pemimpin transformasional memberi anggota timnya lebih banyak ruang untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk bisnis saat mereka melakukan tugas mereka. Karyawan termotivasi oleh kebebasan ini untuk menjadi lebih inovatif dan menghasilkan perbaikan baru untuk setiap masalah. Seiring dengan tingkat kepuasan dan komitmen kinerja yang tinggi, karyawan juga akan memiliki pandangan yang segar.

Pendekatan kepemimpinan kontemporer yang mengikuti tren modern adalah kepemimpinan transformasional. alasan dibalik PT. Karena dapat menginspirasi pekerja, Alamjaya Wirasentosa membutuhkan pendekatan kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin revolusioner berfungsi sebagai mentor atau panutan bagi anggota timnya. Karyawan pasti akan merasa terinspirasi dan tumbuh sesuai dengan panutan mereka sebagai hasilnya. sehingga dapat memajukan bisnis sekaligus mendongkrak produktivitas karyawan. Pendekatan kepemimpinan dikenal dengan nilai transformasional kedekatan dan komitmen. Secara alami, ini akan memperkuat koneksi dan memungkinkannya berfungsi secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan revolusioner bersifat fleksibel dan selalu mencari ide-ide baru. Pemimpin tidak takut untuk menyuarakan pendapatnya karena dia yakin hal itu akan membantu bisnis tumbuh dan maju.

Bisnis terdiri dari banyak bagian unik dan saling berhubungan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Kesenjangan yang ada dalam organisasi seringkali menimbulkan konflik yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Tidak peduli ukuran atau kerumitan bisnis, konflik berpotensi lepas kendali dan menyebabkan masalah besar jika tidak diselesaikan. Oleh karena itu, setiap atasan atau pengelola bisnis perlu terampil menangani konflik.

PT. Alamjaya Wirasentosa adalah bisnis yang terdiri dari sekelompok atau kelompok individu yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu.

Bisnis tidak kebal terhadap konflik yang muncul karena perbedaan sudut pandang, ketidaksesuaian, dan konflik antar karyawan. Loyalitas karyawan, kepedulian karyawan, masalah SDM, dan kurangnya kepemimpinan yang jelas dari eksekutif bisnis adalah beberapa masalah yang dihadapi perusahaan saat ini. Konflik dapat memiliki efek positif atau bermanfaat ketika berada dalam batas-batas tertentu, tetapi jika melewati batas-batas tersebut, itu juga dapat memiliki efek negatif atau berbahaya. Oleh karena itu, seorang pemimpin bisnis harus menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ketika muncul konflik dalam organisasi. Dan bagaimana para pemimpin menggunakan metode penyelesaian perselisihan yang tepat? Setiap karyawan bisnis memiliki kecerdasan emosional yang berkontribusi pada gaya penanganan konflik.

Kemampuan mengidentifikasi emosi diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain di tempat kerja, dan mengembangkan hubungan adalah lima domain kecerdasan emosional, yang juga dikenal sebagai kecerdasan pribadi. Kecerdasan emosional sangat penting untuk menciptakan ikatan yang bermanfaat dengan orang lain dan menegaskan keberadaan pribadi yang bahagia (Pakpahan, 2021). Setiap orang yang bekerja di lingkungan bisnis, perusahaan, atau agensi harus cerdas secara emosional. Bersikap baik dan lembut hanyalah satu aspek dari kecerdasan emosional; itu juga mengacu pada kemampuan untuk menginspirasi kecerdasan dan kecerdasan emosional pada orang lain. Dan kecerdasan emosional merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan; itu bukan hanya keterampilan yang dibutuhkan oleh sejumlah kecil kelompok atau pekerjaan tertentu. Agar setiap orang mampu mengambil keputusan dan memiliki rasa kontrol diri yang lebih kuat terhadap perasaan orang lain, diperlukan kecerdasan emosional.

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu menerapkan strategi untuk mengubah perasaan negatif menjadi positif. Kecerdasan emosional karena itu diperlukan dalam pengaturan bisnis. Seorang individu dapat mengolah informasi dan mengatur dirinya dengan lebih baik untuk tampil secara maksimal dan optimal dalam situasi yang semakin tinggi kecerdasan emosionalnya. Kemampuan interpersonal yang rumit adalah kecerdasan emosional. Karyawan dalam tim, serta eksekutif tim, perlu memiliki kecerdasan emosional. Seorang bos harus memiliki kecerdasan emosional untuk memahami keadaan pikiran setiap anggota tim. Hasilnya, bos tim lebih mampu menginterpretasikan bahasa tubuh anggota tim. Pemimpin rapat diskusi harus mampu menjaga fokus para pengamat dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dengan menyediakan ruang yang aman bagi mereka untuk melakukannya. Dan kecerdasan emosional seorang pemimpin adalah sesuatu yang dapat memberi mereka kemampuan itu.

Selain memiliki IQ yang tinggi, seorang pemimpin yang dapat dipercaya juga harus memiliki kecerdasan emosional yang kuat karena mereka harus dapat mempengaruhi bawahannya dengan baik. Inilah yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan transformasional, dan ini akan berfungsi sebagai katalisator bagi pekerja untuk bekerja lebih baik dan lebih berdedikasi pada bisnis. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengembangkan kecerdasan emosionalnya yang tidak lebih dari keinginan untuk mengembangkan lima dimensi, termasuk kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial menjadi sangat penting bagi keberhasilan pemimpin tersebut. (Dewi, 2013)

Masih ada buruh PT yang terkena imbas dari persoalan tersebut di atas. Alamjaya Wirasentosa yang tidak mampu mengatur emosinya menimbulkan konflik dalam organisasi. sehingga tidak ada seorang pun di bisnis yang bermain-main dengan

kecerdasan emosional. Hal yang sama dapat dikatakan tentang pendekatan kepemimpinan transformasionalnya yang buruk. Karena pemimpin gagal menunaikan tanggung jawabnya sebagai pemimpin, maka visi dan tujuan yang telah direncanakan sejak awal akhirnya buyar. (Kesuma, 2022). Berdasarkan uraian diatas, menarik untuk dilakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap gaya penanganan konflik melalui kecerdasan emosional pada PT. Alamjaya Wirasentosa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan di setiap perusahaan. Ini hanyalah salah satu dari sekian banyak definisi manajemen sumber daya manusia yang telah diungkapkan oleh para ahli, baik berdasarkan sisi keilmuan maupun sisi praktis dari manajemen itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan kinerja tinggi dalam organisasi, menurut tulisan Sunyoto yang mengutip Marihot Tua (Sunyoto, 2015). Handoko mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai "penarikan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia." Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, informasi, dorongan, kekuatan, dan tenaga adalah manusia. (rasio, rasa dan karsa). Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh semua potensi sumber daya manusia tersebut. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, betapapun canggihnya teknologi, perkembangan informasi, modal, atau material, sebuah organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya. (Ariski, 2018).

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada komponen kepemimpinan yang atraktif dan afektif. Popularitas kepemimpinan transformasional, menurut Bass dan Riggio, dapat dikaitkan dengan penekanannya pada motivasi internal dan pertumbuhan pengikut yang termotivasi dan diperlengkapi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan berhasil. *“Developing followers' leadership ability through coaching, mentoring, and providing both challenge and support is a key component of transformational leadership. It also entails motivating followers to contribute to a common vision and objectives for a company or unit.”*. (Bass, 2006).

Gagasan gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan bagaimana beberapa orang dapat memiliki efek tertentu untuk mengubah sebuah perusahaan dan mempengaruhi budaya organisasi. Mereka yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini dapat mengalami transformasi yang baik. Kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain adalah keuntungan lain dari pendekatan kepemimpinan revolusioner. Dengan kata lain, manajer dapat memotivasi staf untuk berkolaborasi dalam rangka mewujudkan tujuan mereka. Pemimpin yang memotivasi anggota timnya dengan semangat yang sama dikenal sebagai pemimpin transformasional.

Pengertian Gaya Penanganan Konflik

Al-Qur'an juga mengungkapkan bahwa ada prasyarat perang sebelum manusia terbentuk. Hidup dan konflik adalah dua realitas yang tidak bisa dihindari. Al-Qur'an

menekankan pentingnya kedua faktor ini dalam keberadaan manusia, dan penelitian ilmiah tentang konflik kini banyak diperdebatkan untuk menawarkan panduan dan inspirasi untuk mengembangkan interaksi manusia yang positif. Istilah "konflik" secara etimologis terkait dengan kata Latin "confligere", yang berarti "saling mengejutkan". Konflik muncul ketika kelompok "saling mengejutkan", yang merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa mereka menggunakan kekerasan. (Galtung, 2005) Arti istilah "konflik" meliputi "perkelahian, tabrakan, pergumulan, perselisihan, pertentangan kepentingan, pendapat, atau tujuan, perselisihan mental, penderitaan," dan "pertentangan kepentingan, pendapat, atau tujuan." (perkelahian, bentrokan, perjuangan, konflik kepentingan, pendapat, atau tujuan, perjuangan mental, penderitaan mental).

Setiap bisnis yang terdiri dari pekerja harus memiliki tujuan bersama yang berbeda yang harus direncanakan, diatur, direncanakan dan dipantau agar tujuan tersebut dapat dicapai. Konteks untuk mencapai tujuan itu seringkali yang memicu ketidaksepakatan dan menciptakan gesekan. Konflik sering dianggap sebagai bencana dan hawar dalam organisasi. Apakah konflik antara pekerja perusahaan atau antara karyawan perusahaan dan otoritas perusahaan. Namun, ada beberapa ide/pendapat saat ini yang menyatakan bahwa ketidaksepakatan sebenarnya dapat menguntungkan perusahaan.

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan gagasan yang telah dikemukakan oleh sejumlah orang, antara lain Mayer, Salovey, dan Daniel Goleman. EQ, juga dikenal sebagai definisi kecerdasan emosional Salovey dan Mayer, adalah "bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan orang lain, memilikinya, dan menggunakan informasi ini untuk memandu pikiran dan tindakan." Menurut Goleman, kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk mengelola kehidupan emosional seseorang dengan kecerdasan (to manage one's emotional life with intelligence) untuk menjaga keselarasan dan keseimbangan emosi. sosial.

Secara lebih spesifik, kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, ketekunan dalam menghadapi kemunduran, pengaturan emosi, menunda kepuasan, dan mengatur kondisi spiritual seseorang. Dengan kecerdasan emosional ini, pekerja dapat mengatur kepuasan, membangun suasana hati, dan memposisikan emosi pada area yang sesuai. Kecerdasan emosional, menurut Daniel Goleman (Kecerdasan Emosional), jauh lebih penting daripada IQ atau pengetahuan domain dalam mengidentifikasi siapa yang akan menjadi karyawan puncak. (Tokan, 2016).

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi deskriptif kuantitatif, dimana informasi yang dikumpulkan meliputi deskripsi, deskripsi, atau gambaran tentang suatu hal sebagaimana adanya pada waktu tertentu. (Muclich Ansori, Iswati, Sri, 2009). Karena metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, maka peneliti akan mendeskripsikan kondisi PT. Alamjaya Wirasentosa berdasarkan dampak gaya kepemimpinan revolusioner berbasis kecerdasan emosional pada pendekatan manajemen konflik. Lokasi penelitian ini adalah PT. Beralamat di Jalan Lintas Sumatera, Ujung Serdang, Kec, Alamjaya Wirasentosa.

Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Sumber data penelitian ini terdiri dari kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari tanggapan terhadap pertanyaan penelitian. Kuisisioner akan dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa. sampel karyawan yang akan diteliti pada PT. Alamjaya Wirasentosa yaitu sebanyak 75 karyawan. Metode pengambilan sampel yang dikenal dengan “*Purposive Sampling*” mengidentifikasi karakteristik tertentu yang sejalan dengan tujuan penelitian. Jika sebuah penelitian memang membutuhkan kriteria tertentu, peneliti harus menggunakan sampling yang bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang mereka pilih sejalan dengan tujuan penelitian, dapat mengatasi setiap masalah yang mungkin timbul, dan dapat memberikan hasil yang lebih akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ terdapat pengaruh variabel X terhadap Y dan nilai signifikan $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan tingkat Sig 0,05. Oleh karena itu df 72 dengan tingkat signifikan 0.05 diperoleh t tabel sebesar 1,666. Berikut hasil uji t pada penelitian ini terlihat pada tabel 1. dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,957	4,087		7,575	0,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,427	0,472	0,444	3,380	0,005
a. Dependent Variable: Gaya Penanganan Konflik						

Sumber: Hasil Pengelohan SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil uji tabel 1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap gaya penanganan konflik adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} 3,380 > 1,666$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ada pengaruh terhadap gaya penanganan konflik.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh jumlah variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5 %, sehingga diperoleh f tabel sebesar 3,120 Berikut hasil uji f pada penelitian ini terlihat pada tabel 2 dibawah ini

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	204,702	2	102,351	10,332	0,000 ^b
	Residual	713,218	72	9,906		
	Total	917,920	74			
a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional						
b. Predictors: (Constant), Gaya Penanganan Konflik, Gaya Kepemimpinan Transformatif						

Sumber: Hasil Pengelohan SPSS versi 25.0

Dari hasil uji tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung 10,332 dengan nilai signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap gaya penanganan konflik melalui kecerdasan emosional.

c. Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji (R^2) sebagai berikut :

Tabel 3

Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,644	0,702	0,612	2,341
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif				
b. Dependent Variable: Gaya Penanganan Konflik				

Sumber: Hasil Pengelohan SPSS versi 25.0

Dari hasil uji tabel 3 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien R square sebesar 0,702. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variabel gaya penanganan konflik sebesar 61,2% sedangkan sisanya 38,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Tabel 4

Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,872	0,723	0,801	3,147
a. Predictors: (Constant), Gaya Penanganan Konflik, Gaya Kepemimpinan Transformatif				
b. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional				

Sumber: Hasil Pengelohan SPSS versi 25.0

Dari hasil uji tabel 4 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien R square sebesar 0,723. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya penanganan konflik mampu menjelaskan variabel kecerdasan emosional sebesar 80,1% sedangkan sisanya 10,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Hasil Uji Analisis Linear Sederhana

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisisregresi linear sederhana dengan model *Ordinary Least Square (OLS)*. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel *dependent* dapat diprediksi melalui variabel secara individual. Adapun persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,957	4,087		7,575	0,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,427	0,472	0,444	3,380	0,005
a. Dependent Variable: Gaya Penanganan Konflik						

Sumber: Hasil Pengelohan SPSS versi 25.0

Dari nilai koefisien diatas, dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 30,957 + 0,427X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi moderasi tersebut dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan gaya penanganan konflik adalah hubungan yang positif dimana ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan maka akan berdampak pada gaya penanganan konflik.

3. Hasil Uji Path Analysis

Analisis jalur merupakan pelunasan dari analisis linier berganda. Atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antara variabel (model casual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tidak atau lebih variabel dan tidak dapat untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesa.

Tabel 6
Hasil Uji Path Analysis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,443	7,344		8,230	0,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,242	0,097	0,259	2,492	0,015
	Gaya Penanganan Konflik	0,615	0,157	0,406	3,909	0,000

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Model	R	R Square	Adjust Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,872	0,723	0,801	3,147
a. Predictors: (Constant), Gaya Penanganan Konflik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, b. Dependent Variable:Kecerdasan Emosional				

Sumber: Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Dapat disimpulkan untuk hasil uji analisis sebagai berikut:

1) Koefisien Jalur Model I

Mengacu pada *output* Regresi Model 1 pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikan variable X = 0, 005 lebih kecil 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Gaya Penanganan Konflik. Besarnya nilai R square adalah 0,702 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap gaya penanganan konflik sebesar 70,2%. Sementara untuk nilai el dapat dicari dengan rumus:

$$el = \sqrt{1 - R\ square} = \sqrt{1 - 0,702} = 0,545$$

0,545

Gaya
Kepemimpinan
Transformasional

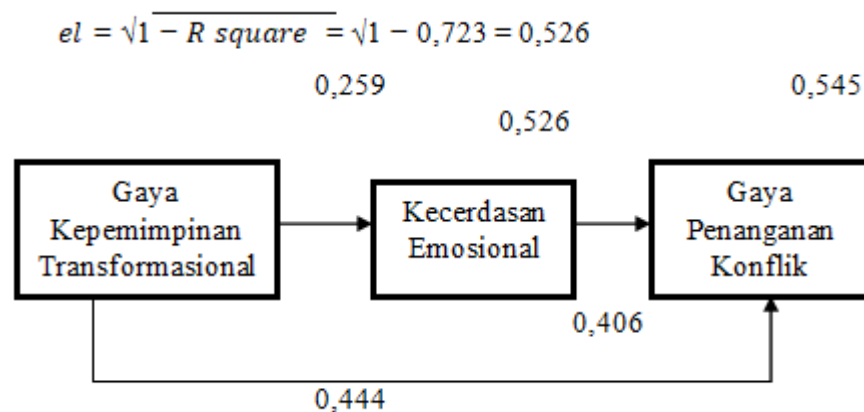
↓

Gaya Penanganan
Konflik

2) Koefisien Jalur Model 2

Mengacu pada *output* Regresi Model 1 pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel X = 0,015 dan Z = 0, 000 lebih kecil 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Penanganan Konflik berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Besarnya nilai R square adalah 0,723 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya penanganan konflik berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional sebesar 72,3%. Sementara untuk nilai eln dapat dicari dengan rumus:



Berdasarkan temuan di atas, jelaslah bahwa pengaruh langsung, tidak langsung, dan menyeluruh dari penelitian ini adalah diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan oleh X terhadap Z adalah sebesar 0,259. Sedangkan penjumlahan bilangan beta yaitu $0,444 \times 0,406 = 0,180$ merupakan dampak sekunder dari X terhadap Y sampai Z. Jadi X memiliki dampak kumulatif terhadap Z sebesar $0,259 + 0,180 = 0,439$.

Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar terhadap cara mengelola konflik melalui kecerdasan emosional berdasarkan hasil komputasi yang menunjukkan nilai efek tidak langsung lebih tinggi daripada efek langsung.

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap gaya penanganan konflik melalui kecerdasan emosional pada PT. Alamjaya Wirasentosa. Dalam penelitian ini banyak sampel yang diambil adalah 75 orang/karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dalam hal ini sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Dan semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional (*Transformational leadership*) merupakan jenis kepemimpinan yang memberikan perhatian lebih pada unsur karismatik dan efektif kepemimpinan. Bass dan Riggio mengemukakan bahwa popularitas transformational leadership mungkin disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terinspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan. Penanganan konflik ini memerlukan kerja sama antar pribadi dan keorganisasian ataupun secara pribadi itu sendiri. Pendekatan penanganan konflik dapat dilakukan dengan berbagai cara. Menurut model Afzalur Rahim seorang spesialis konflik lima gaya menangani konflik. Kecerdasan emosional tidak dapat dimiliki secara tiba-tiba, tetapi membutuhkan proses dalam mempelajarinya, dan lingkungan yang membentuk kecerdasan emosional tersebut besar pengaruhnya.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Gaya Penanganan Konflik (Y) Pada PT. Alamjaya Wirasentosa.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$

dan nilai t hitung $3,380 > t$ tabel $1,666$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ada pengaruh terhadap gaya penanganan konflik pada karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dari seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi bagaimana konflik dapat diatur dan diselesaikan dengan baik melalui kesepakatan yang ditetapkan bersama. Semakin tinggi atau bernilainya gaya kepemimpinan transformasional pemimpin terhadap karyawan, maka semakin dapat terkendalnya konflik yang ada dalam lingkup perusahaan menjadi stabil. Penanganan konflik ini memerlukan kerja sama antar pribadi dan keorganisasian ataupun secara pribadi itu sendiri. Pendekatan penanganan konflik dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti berinteraksi (memecahkan masalah), memenuhi (memuluskan), mendominasi (memaksa), menghindar dan berkompromi. Dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang diteliti oleh Edy Sutrisno dan Novi Desanti dimana gaya penanganan konflik tidak terdapat pengaruh pada penelitian sebelumnya. Jika dihubungkan dengan pendapat Robbins, maka sumber konflik yang terjadi pada BKD Kab. Sanggau cenderung merupakan konflik disfungsi karena terdapat gesekan antar pribadi pegawai yang menyebabkan menurunnya rasa saling pengertian.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kecerdasan Emosional (Z) Pada PT. Alamjaya Wirasentosa.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,122 > t$ tabel $1,666$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ada pengaruh kecerdasan emosional pada karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa. Artinya seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengolah dan mengatur diri untuk tetap tampil maksimal dan optimal dalam suatu lingkungan. Ini merupakan salah satu strategi dari pemimpin untuk dapat memahami kondisi setiap karyawan saat berlangsungnya pekerjaan, sehingga dapat memerankan kepemimpinan transformasional yang baik untuk karyawan di perusahaan melalui kecerdasan emosional yang baik, yang dimiliki oleh pemimpin. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang diteliti oleh Eka Danti Puspita yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kecerdasan emosional. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional manajer maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Penanganan Konflik (Y) terhadap Kecerdasan Emosional (Z) Pada PT. Alamjaya Wirasentosa.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,673 > t$ tabel $1,666$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya penanganan konflik ada pengaruh terhadap kecerdasan emosional pada karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa. Artinya dalam menyelesaikan konflik dibutuhkannya kecerdasan emosional, karena dalam pengendalian emosi diri, ketidakpercayaan diri di uji saat terdapatnya konflik yang ada. Jika memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dalam pengendalian emosional, maka individu dapat menerapkan gaya penanganan konflik dengan baik. Dalam penelitian ini sejalan dengan

penelitian terdahulu berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang diteliti oleh Gesit Ikrar Negarawan yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya penanganan konflik terhadap kecerdasan emosional. Hal ini diperkuat dengan nilai korelasi sebesar 0,297 dengan signifikansi 0,001.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Gaya Penanganan Konflik (Y) melalui Kecerdasan Emosional (Z) Pada PT. Alamjaya Wirasentosa.

Berdasarkan pengujian analisis diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,259 dan pengaruh tidak langsung 0,180 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Dan dalam uji simultan menunjukkan bahwa F hitung 10,332 dengan nilai signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap gaya penanganan konflik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, sehingga H_a diterima. Artinya, ketiga variabel memiliki keterikatan antara satu sama lain. Dimana dalam membangun dan menjalankan sebuah perusahaan tidak luput akan gaya kepemimpinan dari pemimpin perusahaan, dan juga tidak luput dari permasalahan-permasalahan yang ada dengan emosional yang beragam dari pemimpin maupun karyawan. Maka dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik oleh pemimpin PT. Alamjaya Wirasentosa dapat menangani karyawan perusahaan, dan dapat membangun karyawan yang dengan penyelesaian konflik yang baik juga melalui kecerdasan emosional yang terkendali. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang diteliti oleh Gloria Estevan Sebayang dimana variabel keseluruhan berpengaruh secara positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Gaya Penanganan Konflik Melalui Kecerdasan Emosional Karyawan Pada PT. Alamjaya Wirasentosa”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Gaya Penanganan Konflik Pada PT. Alamjaya Wirasentosa. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dari seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi bagaimana konflik dapat diatur dan diselesaikan dengan baik melalui kesepakatan yang ditetapkan bersama. Semakin tinggi atau bernilainya gaya kepemimpinan transformasional pemimpin terhadap karyawan, maka semakin dapat terkendalinya konflik yang ada dalam lingkup perusahaan menjadi stabil.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional Karyawan Pada PT. Alamjaya Wirasentosa. Artinya seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengolah dan mengatur diri untuk tetap tampil maksimal dan optimal dalam suatu lingkungan. Ini merupakan salah satu strategi dari pemimpin untuk dapat memahami kondisi setiap karyawan saat berlangsungnya pekerjaan, sehingga dapat memerankan kepemimpinan transformasional yang baik untuk karyawan

- di perusahaan melalui kecerdasan emosional yang baik, yang dimiliki oleh pemimpin
3. Gaya Penanganan Konflik berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional Karyawan Pada PT. Alamjaya Wirasentosa. Artinya dalam menyelesaikan konflik dibutuhkan kecerdasan emosional, karena dalam pengendalian emosi diri, ketidakpercayaan diri di uji saat terdapatnya konflik yang ada. Jika memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dalam pengendalian emosional, maka individu dapat menerapkan gaya penanganan konflik dengan baik.
 4. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Gaya Penanganan Konflik melalui Kecerdasan Emosional Karyawan Pada PT. Alamjaya Wirasentosa. Artinya, ketiga variabel memiliki keterkaitan antara satu sama lain. Dimana dalam membangun dan menjalankan sebuah perusahaan tidak luput akan gaya kepemimpinan dari pemimpin perusahaan, dan juga tidak luput dari permasalahan-permasalahan yang ada dengan emosional yang beragam dari pemimpin maupun karyawan. Maka dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik oleh pemimpin PT. Alamjaya Wirasentosa dapat menangani karyawan perusahaan, dan dapat membangun karyawan yang dengan menyelesaikan konflik yang baik juga melalui kecerdasan emosional yang terkendali.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alriani, I. M. (2012). Konflik Dalam Organisasi, Apakah Selalu Negatif? *Dharma Ekonomi*.
- Ardianto, P. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada MG Setos Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6.
- Ariski, H. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*, hal. 20.
- Aulia, M. M. (2019). *Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Mewujudkan Kabupaten Gowa Sebagai Kabupaten Pendidikan*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Bass, B. M. (2006). *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, inc.
- Bisma. (2017). Gaya Penanganan Konflik Pada Credit Union Keling Kumang Kantor Sentral Di Sintang. *Resali*, 1(9).
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 117.
- Edy Sutrisno, Novi Desanti. (2018). Identifikasi Pendekatan Dalam Penanganan Konflik dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah

- Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pemerintah*, 1-12.
- Estevan, S. G. (2019). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformational Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Cabang Unit PT. Bank Central Asia Medan*. Medan: Fakultas Sosial Sains.
- Galtung, J. (2005). *Mencari Solusi Yang Ampuh Bagi Konflik*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2*. Semarang: Badan Penerbit.
- H. Abdul Aziz Abdul Rauf Lc., Al-Hafiz . (2020). *Menghafal Dengan Mudah Dengan Al- Hufaz*. Bandung : Cordoba Internasional.
- H. Abdul Aziz Abdul Rauf Lc., Al-Hafiz. (2020). *Menghafal Dengan Mudah Dengan Al-Hufaz*. Bandung: Cordoba Internasional.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Islam, Y. T. (2015). Manajemen Konflik Organisasi Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Komunikasi PROFETIK*.
- Kartika, C. D. (2015). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Akademik Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kesuma, S. (2022, Oktober Selasa). Karyawan.
- Khasanah. (2013). Kecerdasan Emosional Pendidik Dalam Al-Qur'an". Jurnal. Jurnal Pendidikan: Vol. 1, No. 2, 2013. *Jurnal Pendidikan*, 1(2).
- Kosasih. (2016.). Peranan Organisasi Kemahasiswaan dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *Jurna Pendidikan Ilmu Sosial*, 64.
- Kosasih. (t.thn.). Peranan Organisasi Kemahasiswaan dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa.
- Kurniawan, Agung Widhi, Zara Puspaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kusuma, C. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X*. Jakarta: Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik Dan Perubahan Dalam Organisasi*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Muclich Ansori, Iswati, Sri. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: UNAIR.
- Mustafa Kamal Rokhan, S. M. (2013). *Bisnis Ala Nabi Teladan Rasulullah Saw Dalam Berbisnis*. Yogyakarta: PT Bentang Pustaka.

- Negarawan, G. I. (2016). *Hubunga Kecerdasan Emosi dan Manajemen Konflik Kompromi Pada Mahasiswa yang Aktif di Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Nurmasari. (2015, Oktober). PERANAN PENTING PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER. *PUBLIKa*, 1(2), 268-281.
- Pakpahan, D. P. (2021). *Kecerdasan spiritual (SQ) Dan Kecerdasan Intelektual (IQ) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran*. Malang: CV. Multimedia Edukasi.
- Pakpahan, D. P. (2021). *Kecerdasan Spiritual (SQ) Dan Kecerdasan Intelektual (IQ) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran*. Malang: CV. Multimedia Edukasi.
- Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. makassar.
- Puspitasari, E. D. (2012). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Manajer Pada Hasil Kerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Nyata Grafika Media Surakarta*. Surakarta: Jawa Pos Grup.
- Puspitasari, E. D. (2012). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Manajer Pada Hasil Kerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Trnasformasional Sebagai Variabel Mediasi*. surartak.
- Rafli, M. J. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 33.
- Rahmadi, N. A. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: Rahmadi Percetakan.
- Rifa'i, A. (2013). Konflik Dan Resolusinya Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan*, 1(2).
- Sangdji, E. M. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sebayang, G. E. (2019). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Cabang Unit Bank Central Asia Medan*. Medan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tokan, P. R. (2016). *Sumber Kecerdasan Manusia (Human Quotient Resource)*. Jakarta: PT Grasindo, Anggota IKAPI.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa Untuk Melakukan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Werther, W. B. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. USA.
- Winarti, S. (2013). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Interaksi Sosial Pada Siswa-Siswi Kelas X Dan XI Cendika Bangsa Kepanjen Malang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.