

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan karyawan sebagai aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini disebut sebagai manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, yaitu melalui kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan pikiran untuk mengambil keputusan terbaik. Kecerdasan emosional merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga memiliki aspek yang dipengaruhi oleh emosi. Dalam dunia kerja, orang-orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan terlebih dalam tim untuk mencapai tujuan tertentu. Melalui kecerdasan emosional ini seorang karyawan belajar mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat dan efektif. Orang yang tidak mempunyai kecerdasan emosi tinggi biasanya mempunyai kecenderungan menyakiti dan memusuhi orang lain. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah. Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena berhubungan dengan kesadaran emosi yang secara positif dapat mempengaruhi hubungan sosial di tempat kerja dan diantara rekan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al. (2009), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara

kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu pula komitmen organisasional mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi karyawan akan berkurang.

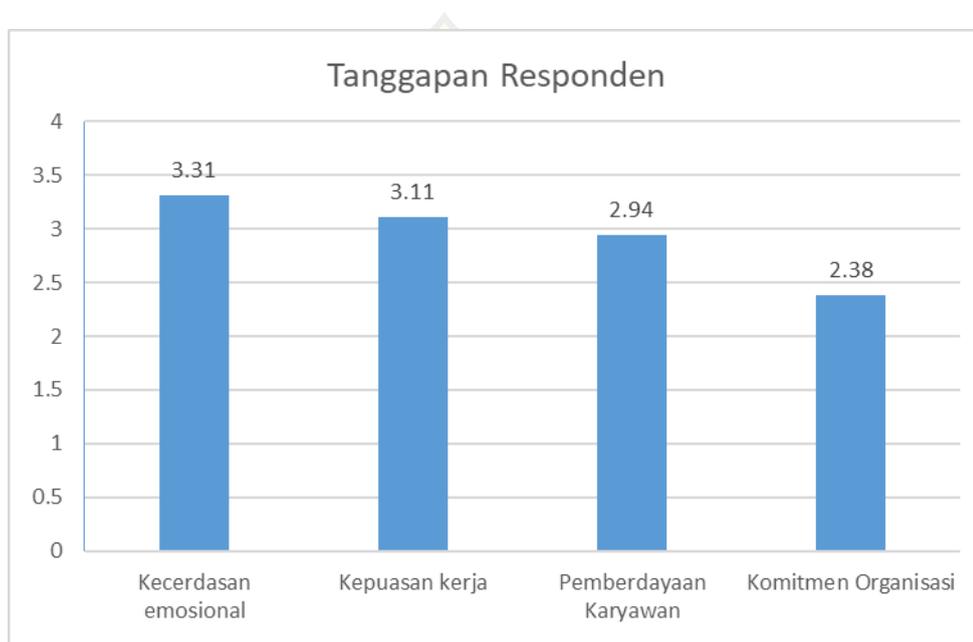
Pemberdayaan karyawan merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemberdayaan karyawan itu sendiri adalah untuk memberi dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan organisasi. Pemberdayaan karyawan diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberdayaan karyawan selain dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Dimana, individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang tidak puas akan keluar dari organisasi. Hal ini sama dengan penelitian dari Parameswari dan Rahyuda (2014) mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dari hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan komitmen organisasi.

PT. Samcon adalah perusahaan investasi Indonesia dari Samwha Capacitor, mengejar produk kunci berukuran khusus dan besar melalui globalisasi bas manufaktur. Berdasarkan pesatnya perkembangan teknologi modern. PT. Samcon berusaha untuk menjadi perusahaan kelas dunia yang memiliki latar belakang penciptaan nilai, kepuasan pelanggan, dan jaringan global. Selama setengah abad terakhir, Samwha Capacitor Group telah dengan setia menjalankan perannya sebagai "Perusahaan Benih" untuk pengembangan industri elektronika Korea dan telah menjadi perusahaan global terkemuka dengan mendirikan anak perusahaan produksi dan penjualan di sebelas tempat di delapan negara di seluruh dunia. PT Samcon yang memiliki cukup banyak karyawan dan tidak menutup kemungkinan akan terjadi persaingan di antara karyawan-karyawan tersebut. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di dalam dunia kerja sekarang ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Untuk dapat bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumberdaya manusia yang berkualitas.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi komitmen organisasi. Agar dapat bekerja dengan baik, diperlukan kecerdasan emosional untuk dapat mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina

hubungan dengan orang lain.

Dari pernyataan di atas penulis melakukan survei kepada 40 responden di PT. Samcon Purwakarta sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di PT Samcon, Purwakarta
Sumber : Data, diolah tahun 2020

Berdasarkan grafik di atas mengenai penerapan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi di PT. Samcon, jika melihat teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2005:79) berikut:

Tabel 1.1
Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,74	Sangat Tidak Baik
1,75 – 2,49	Tidak Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Sudjana (2005 : 79)

Penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang penerapan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi. Jawaban dari 40 responden tentang kecerdasan emosional mencapai rata-rata 3,31 yang artinya mencapai tingkat interval yang sangat baik, dilanjutkan kepuasan kerja mencapai rata-rata 3,11 yang artinya karyawan PT. Samcon merasa puas dan pemberdayaan karyawan mencapai rata-rata 2,94 yang artinya mencapai interval yang baik, sementara tentang komitmen organisasi hanya mencapai rata-rata 2,38 yang artinya komitmen organisasi karyawan PT.Samcon berada di tingkat interval yang tidak baik atau rendah.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan, dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Dengan rendahnya komitmen organisasi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga tenaga kerja dapat mulai bekerja dan karyawan yang komitmennya rendah didalam organisasi akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT. Samcon Purwakarta mengenai pentingnya penerapan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan apakah mempengaruhi komitmen organisasional, sehingga peneliti mengambil judul penelitian ini. **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi di Head Office PT. Samcon Purwakarta.**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional dikategorikan sudah berjalan dengan baik namun komitmen organisasi dikategorikan masih rendah.
2. Kepuasan karyawan merasa sudah puas namun komitmen organisasi yang masih rendah yang berakibat pada tidak efektifnya organisasi serta menurunkan komitmen organisasi.
3. Pemberdayaan karyawan yang diterapkan sudah berjalan dengan baik tetapi komitmen organisasinya rendah sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
4. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang mendukung dapat mengurangi komitmen organisasi.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting agar masalah yang dikaji menjadi jelas dan mengarahkan perhatian dengan tepat karena apabila suatu masalah terlalu luas maka masalah tersebut harus dibatasi dahulu sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara jelas dan tepat. Dalam penelitian ini akan membatasi pembahasan dan analisis masalah untuk kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di head office PT. Samcon Purwakarta.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di head office PT. Samcon ?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi di head office PT. Samcon?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di head office PT. Samcon ?

4. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di head office PT. Samcon?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sampai sejauh mana kesesuaian antara tingkat kepentingan unsur-unsur kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di head office PT. Samcon .Dengan tujuan utama penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi di head office PT. Samcon.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di head office PT. Samcon.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di head office PT. Samcon.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan yang berdampak pada komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.

b Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

