

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sistem pengoperasian perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal bagi perusahaan dan memegang peran yang paling penting untuk mencapai visinya sehingga perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin karena senjata untuk keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya memokuskan pada keunggulan teknologi yang digunakan dan tersedianya dana semata tetapi sumber daya manusia merupakan indikator yang terpenting juga sebab apabila semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka akan semakin banyak karyawan yang dibutuhkan di dalam pengoperasiannya sehingga besar peluang muncul permasalahan terkait manusianya, hal ini didasari semakin tinggi kesadaran akan hak-hak mereka sebab itulah yang mendasari semakin banyak permasalahan yang muncul khususnya sektor sumber daya manusianya.

Bagi beberapa karyawan berkomitmen untuk bekerja di suatu organisasi adalah keinginan mereka, dengan alasan bahwa akan terciptanya lingkungan kondusif untuk mampu produktif yang dapat meningkatkan kapasitas keahlian mereka, dan juga akan menimbulkan persepsi kepuasan tersendiri dari karyawan yang bersangkutan apabila adanya keterlibatan didalam memajukan sebuah perusahaan, indikator dari terciptanya lingkungan kondusif tersebut adalah mulai dari adanya kesetimpalan antara waktu, pikiran dan tenaga yang telah disumbangkan dengan kompensasi yang diterima juga kenyamanan didalam menjalankan tanggung jawab tanpa adanya perasaan tertekan oleh lingkungan kerja baik dari atasan, bawahan serta seajarnya hingga mampu melakukan pendekatan secara terus-menerus dengan fokus meningkatkan toleransi antar karyawan.

Pada era globalisasi merupakan bagian dari faktor yang menuju perubahan yang memaksa setiap organisasi lembaga sektor publik maupun bisnis dituntut agar mampu melakukan perubahan sebagai salah satu strategi yang harus digunakan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan bertujuan agar organisasi dapat bertahan dari guncangan efek kompetisi yang semakin luas dan pasti semakin ketat. Maka untuk mengatasi tantangan tersebut organisasi dapat menempuh dengan melalui cara meningkatkan kemampuan

sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia adalah faktor terpenting dari kemajuan organisasi. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia (Ghonyah & Masurip, 2011:119).

Tantangan dan pemaksaan perubahan lingkungan memicu agar perusahaan tetap mengutamakan cara yang efektif dan efisien dalam pengoperasiannya. Salah satu faktor penting ini juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang sering disebut *human capital* (Mangundjaya, 2012: 175). Karyawan di dalam suatu perusahaan dianggap sebagai kekuatan atau energi, yang berarti bahwa manusia adalah sumber daya atau penggerak dari suatu perusahaan. Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada sikap dan perilaku dari karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Mempelajari perilaku karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan bagian yang sangat penting, sebab untuk membina dan mempertahankan karyawan yang berpotensi bukan hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya agar tetap berkomitmen terhadap perusahaan adalah dengan memfasiliasi kebutuhan jasmani maupun rohani yang digunakan karyawan didalam memotivasi dirinya dalam bekerja.

Suatu organisasi membutuhkan karyawan yang mampu mengontrol kecerdasan emosional sebab, apabila tidak terkondisikan dengan baik maka mengakibatkan kegagalan dalam menjaga visi perusahaan dengan maksimal. Adapun aspek yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah dari lingkungan, sebab itu kecerdasan emosional dapat berubah-ubah serta bisa dikembangkan. Bagi karyawan kecerdasan emosional memiliki peran yang penting didalam menjalankan pekerjaannya terkadang kecerdasan emosional seseorang sering terganggu oleh suasana tempat kerja yang monoton dan perbedaan pendapat antar rekan kerja, namun apabila kecerdasan emosional dapat terkontrol dengan baik akan mudah memahami serta mengenali keadaan dirinya karena karyawan tersebut sadar akan tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya bahkan bagi karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah untuk bersosialisasi. Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk memahami emosi yang ada dalam diri sendiri dan membaca emosi orang lain (Seyal dan Afzaal, 2013). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenali dirinya sendiri, mampu berperilaku positif terhadap orang lain, serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik dengan orang lain (Efendi dan

Sutanto, 2013:67).

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, menurut Hasibuan (2011:118). Menurut Alamelu et al. (2015: 335) kompensasi diidentifikasi menjadi faktor penting dalam komitmen organisasional dengan pandangan ketika karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat atau dapat dipertahankan. Oleh sebab itu bagian pengawasan perusahaan harus menggagaskan strategi pemberian kompensasi bagi karyawan dengan tujuan untuk menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan. Maka apabila karyawan timbul rasa puas atas kompensasi yang telah diberikan oleh pihak perusahaan tingkat komitmen organisasi dari karyawan akan otomatis meningkat.

Selain dari kompensasi faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu budaya organisasi yang dijunjung oleh partisipan perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62), bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara tertutup bagitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Aziz (2015:42) menyatakan, semakin kuat budaya organisasi sebuah perusahaan maka semakin kuat juga dorongan karyawan untuk berpartisipasi. Apabila terdapat budaya yang kuat dari suatu perusahaan maka hal tersebut adalah penggambaran tentang kesepakatan yang tinggi antar karyawan terkait apa yang telah disepakati oleh perusahaan. Oleh karena itu budaya yang akan diimplementasiakan dalam perusahaan harus fleksibel atau mampu menyesuaikan dan peka terhadap perkembangan lingkungan baik dilingkungan internal maupun eksternal dari suatu perusahaan. Sebab suatu perusahaan terbentuk oleh kumpulan individu yang berbeda baik dari sifat, karakter, kemampuan atau keahlian, dan latar belakang pengalaman, serta taraf kelulusan pendidikan individu tersebut.

Segala kegiatan yang manusia lakukan mempunyai tujuan yang jelas didalam proses pencapaian tujuan tersebut akan ada motif yang merupakan alasan atau faktor penyebab mereka ingin melakukannya, begitu juga dengan bekerja. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan bahkan

motivasi kerja adalah alat terbaik untuk kinerja terbaik (Hasibuan 2012:95)

Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi menurut Novita et al (dalam Cahyani, Sundari dan Dongoran 2020:2). Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan menurut Taurisa (dalam Cahyani, Sundari dan Dongoran 2020:3)

Hal ini dapat dilihat dari adanya data pendukung mengenai tingkat karyawan yang keluar pada lima tahun belakang adapun data disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.Data Karyawan pada Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
1	2017	10	-
2	2018	3	2
3	2019	7	4
4	2020	1	1
5	2021	-	2
	Jumlah	21	9

Sumber: PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro, 2021.

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar selama lima tahun kebelakang dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 sebanyak 9 orang. Data menunjukkan bahwa tingkat keluar karyawan cenderung meningkat, maka dapat disimpulkan telah terjadi masalah terkait penurunan tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Dari beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasi diantaranya temperamen karyawan, kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan PLT. SDM & Umum Rumah Tangga atas nama Widhi Christianto, dapat diketahui bahwa dari manajemen supermarket sudah mengupayakan gaji sesuai UMR, menyediakan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta pengawasan atas pekerjaan juga sudah dilakukan. Namun dengan upaya yang sudah dilakukan oleh pihak manajemen supermarket tetap masih saja terdapat karyawan yang keluar. Apabila hal ini dibiarkan, maka akan menimbulkan

dampak negatif yang besar bagi supermarket yakni terganggunya aktivitas yang berujung pada sulitnya pencapaian visi supermarket.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya sebagai berikut:

- a. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengontrol kecerdasan emosional di saat bersikap ke sesama karyawan dan konsumen serta menanggapi kebijakan dari perusahaan
- b. Masih kurangnya tingkat kepuasan atas kompensasi yang diterima karyawan bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan yang diberikan karyawan tersebut.
- c. Budaya organisasi yang diterapkan kurang dapat diterima oleh karyawan
- d. Motivasi dari karyawan yang lemah

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro?
- e. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro?
- f. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
- b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh adanya pemberian kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
- d. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang di harapkan penulis diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu dalam proses pembelajaran dan juga mampu mengaplikasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa Universitas Muhammadiyah Metro serta bisa digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya, khususnya masalah Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pemberian Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja, terhadap Komitmen Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Penulis

Bagi penulis, selain untuk syarat penyelesaian pendidikan, juga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dan melatih penulis untuk dapat mempraktekkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

b. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengetahui indikator yang mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan serta sebagai bahan didalam kegiatan evaluasi bagi perusahaan agar memperhatikan pegawai yang memiliki masalah pada temperamennya, kompensasi yang didapatkan, budaya organisasi yang di terapkan serta terpenuhinya tuntutan-tuntutan yang menjadi motivasi mereka disaat melakukan pekerjaan agar produktif.

c. Perguruan Tinggi

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup yang di jadikan subjek dalam penelitian penulisan adalah keseluruhan karyawan di PT.Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

2. Ruang lingkup objek

Ruang lingkup penelitian ini merupakan keseluruhan Tenaga kerja karyawan di PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

3. Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT.Indo Metro Surya Andola yang terletak di jalan Sutan Syahrir 24 Tejo Agung, Metro Timur,Kota Metro, Lampung.

4. Ruang lingkup ilmu pengetahuan

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah bagian sumber daya manusia PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sitematika Penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisikan tentang Kajian Literatur, Penelitian Relevan, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan terkait Jenis Penelitian, Objek dan Lokasi Penelitian, Metode Penelitian (Operasional Variabel, Populasi dan Sampel), Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan terkait Gambarin Umum, Hasil Penelitian, dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan terkait Kesimpulan dari saran pengolahan data dan saran dari hasil penilitian yang diperoleh.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN