

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan ataupun dijalankan oleh perorangan atau secara bersama-sama atau badan lain dengan maksud untuk mencapai tujuan, yaitu menghasilkan laba optimal. Karyawan dan perusahaan adalah satu hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang salah satu peran yang sangat penting dalam menjalankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut, kelangsungan perusahaan akan menjadi lebih baik, apabila perusahaan memberikan segala kebutuhan yang memadai, serta dapat mendukung komitmen karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut.

Setiap organisasi tentunya berharap memiliki karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, tetapi sayangnya tidak semua perusahaan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi, sehingga mereka sebaiknya perlu menaruh perhatian yang lebih besar terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, sehingga diperoleh kinerja yang maksimal dari karyawan mereka.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah absensi. Semangat kerja pada karyawan dapat diukur melalui absensi / presensi pegawai ditempat kerja. Absensi merupakan kehadiran pegawai

didalam perusahaan. Pada umumnya, instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki prestasi baik dalam absensinya. Saat ini, sering ditemui keadaan dimana karyawan bermasalah pada absensi dan tidak jarang ada karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara pada karyawan PT. Indoaluminium Intikarsa Industri diketahui bahwa karyawan kurang mengontrol kehadiran mereka, sehingga ketika jam kantor pagi telah dimulai, beberapa karyawan yang bermasalah dengan absensi, datang terlambat masuk kantor.

Macet, hujan, kesiangan adalah beberapa alasan yang sering dipakai oleh karyawan yang acap kali masuk kantor terlambat tersebut. Terdengar meyakinkan, tetapi kenyataannya, banyak karyawan lain yang juga menghadapi masalah yang sama, tidak terlambat datang ke kantor. Berulang kali teguran dan peringatan dilayangkan, namun umumnya perubahan hanya terjadi di beberapa hari pertama.

Contoh lainnya, yaitu seperti yang dilansir dari artikel *online* bahwa Kementerian Keuangan mendesain penegakan disiplin ketat terhadap pegawainya dengan memangkas tunjangan yang diberikan terkait reformasi birokrasi mulai dari 0,5 persen hingga 100 persen. Pegawai yang terlambat masuk satu menit pun akan dipotong tunjangannya sebesar 0,5 persen, begitu juga pegawai yang pulang terlalu cepat satu menit dari jadwal normalnya.

Pegawai yang tidak masuk kerja, terlambat masuk bekerja, dan atau pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang sah dianggap tidak mematuhi jam kerja. Peringatan tertulis akan diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi jam kerja itu jika dihitung sudah melanggar setara empat hari kerja. Pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dengan akumulasi waktu tujuh setengah jam dihitung sama dengan satu hari tidak masuk kerja. Mereka akan langsung dikenai pemotongan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) sebesar lima persen untuk satu hari tidak masuk bekerja.

Saat ini, pegawai Kementerian Keuangan memiliki sekitar 62.000 pegawai, separuh di antaranya bekerja di direktorat jenderal (Ditjen) Pajak. Sejak reformasi birokrasi diberlakukan di kementerian ini, Kementerian Keuangan memberlakukan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN). Besaran Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) tertinggi yang diberikan mencapai Rp 46,95 juta per bulan di luar gaji pokok¹.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah pelatihan. Perusahaan acap kali menyediakan pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian mereka. Tetapi, ada saja perusahaan yang tidak menyediakan pelatihan bagi karyawan mereka.

Contohnya, yaitu yang terjadi di PT. Indoaluminium Intikarsa Industri. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui observasi dan wawancara dengan karyawan perusahaan tersebut bahwa umumnya karyawan

¹<http://beritaburuhindonesia.wordpress.com/2011/03/22/telat-kerja-semenit-tunjangan-dipotong/>
Diakses tanggal 1 April 2014, pukul 18:55

mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya, sehingga meningkatkan kejenuhan. Selain itu, perusahaan semakin menuntut karyawan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih besar, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat dikerjakan dengan lebih optimal. Oleh karena, itu menurut karyawan mereka membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan membangun kembali motivasi mereka yang mulai turun.

Hal serupa juga banyak dialami ditempat lain, seperti dilansir dari artikel *online*, yaitu disebutkan bahwa buruh dan keluarga buruh merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Buruh bekerja untuk menafkahi keluarganya, demikian juga sebaliknya, keluarga berperan dalam memberi motivasi tersendiri bagi buruh dalam bekerja. Anggapan sederhana inilah yang melatarbelakangi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Bahana Karya Insani berencana untuk melaksanakan salah satu program pembinaan keluarga buruh.

Ditemui kontributor MaI.com di Kawasan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Pembina Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Bahana, Ridwan Shaleh, mengatakan bahwa program ini sudah lama dirancang oleh segenap pengurus Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). “Kami sudah lama merancang kegiatan ini, pendekatan sekaligus identifikasi masalah sedang berjalan oleh teman-teman pengurus dan siswa magang Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Bahana. Prosesnya mendekati final” ungkapnya.

“Kemungkinan besar, kami akan melakukan pelatihan intensifikasi pertanian dan pembentukan kelompok usaha bersama keluarga buruh.”

paparnya pendek. Ridwan menolak untuk menyebutkan secara rinci kegiatan apa yang akan dilakukan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)².

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen karyawan, yaitu kondisi kerja. Perusahaan idealnya menyediakan kondisi kerja yang kondusif bagi karyawan mereka, sehingga terwujud komitmen karyawan yang besar yang kemudian berpengaruh pada peningkatan produktivitas yang optimal dari karyawan mereka. Misalnya, jam kerja yang fleksibel, penerangan yang cukup di ruang kerja dan sebagainya. Tetapi kenyataannya, cukup banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi kerja di perusahaan mereka, sehingga berpengaruh pada berkurangnya komitmen organisasi.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan dengan cara observasi dan wawancara pada karyawan PT. Indoaluminium Intikarsa Industri diketahui bahwa ruang kerja karyawan terlihat kurang nyama. Hal ini disebabkan dari ruang kerja karyawan antara divisi satu dengan yang lainnya tidak ada pembatas, sehingga menyebabkan karyawan menjadi terganggu dan tidak dapat berkonsentrasi ketika bekerja. Selain itu, tempat penyimpanan berkas-berkas juga kurang memadai, yaitu jumlahnya lebih sedikit dari tumpukan berkas-berkas yang ada, sehingga tumpukan-tumpukan berkas terlihat tidak beraturan atau terlihat tidak rapih, sehingga saat karyawan mencari berkas yang dibutuhkan menjadi sulit untuk ditemukan.

Hal serupa juga banyak dialami ditempat lain, seperti yang terjadi pada perusahaan pemasok Adidias seperti dilansir dari artikel *online*. Ketua

²<http://www.maklumat-independen.com/article/1131-lsm-bahana-akan-adakan-pelatihan-untuk-buruh.html> Diakses tanggal 1 april 2014, pukul 18:48

Umum Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) Rudi HB Daman mengungkapkan, banyak perusahaan pemasok Adidas mempekerjakan buruhnya dalam kondisi kerja yang tidak baik. “Tidak sedikit perusahaan-perusahaan pemasok Adidas mempekerjakan buruhnya dengan kondisi dan sistem kerja yang kurang baik, jam kerja yang panjang, pelanggaran kebebasan berserikat, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan minimnya fasilitas kesehatan yang disediakan. Bahkan banyak perusahaan pemasok adidas melakukan penangguhan upah minimum” ungkap Rudi.

Rudi juga mengungkapkan beberapa saat lalu, PT. Panarub Dwikarya, anak perusahaan PT. Panarub *Industry*, salah satu perusahaan pemasok Adidas, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap 1.300 buruhnya yang melakukan aksi pemogokan spontan. “Pemogokan spontan itu merupakan respon atas kondisi kerja yang *buruk* dan pembayaran rapelan (*back payment*). Adidas, yang mengetahui pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak itu, hanya melakukan cara-cara lunak tanpa tindakan konkret untuk menyelesaikan masalah tersebut,” katanya. Menurut Rudi, sebagai pemilik merek Adidas seharusnya punya pengaruh dan kekuatan besar untuk menekan semua perusahaan pemasoknya untuk menghormati hak-hak buruh, meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik, kesejahteraan buruh, serta menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak.

Selain kasus di PT. Panarub Dwikarya diatas, pelanggaran hak normatif juga terjadi di PT. Hosanna Garmentama, perusahaan pemasok pakaian merek Adidas. “PT. Hosanna Garmentama melakukan penangguhan

upah minimum para buruhnya,” ungkap Rudi. Dalam kasus itu, kata Rudi, Adidas tidak hanya memberikan ijin kepada perusahaan untuk mengajukan penangguhan upah, tetapi juga turut mempengaruhi para buruh untuk memberikan ijin penangguhan upah ketimbang efisiensi alias pemutusan hubungan kerja (PHK). Sementara di PT. Framas Indonesia, perusahaan lainnya yang memproduksi *outsole* untuk Adidas, juga terjadi praktik diskriminasi dan intimidasi terhadap kebebasan berserikat bagi buruhnya. Sehubungan dengan berbagai kasus di atas, Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) bersama dengan serikat buruh-serikat buruh dari berbagai perusahaan pemasok Adidas di Asia-Pasifik menggelar aksi serentak ini (demo) di kantor-kantor Adidas³.

Faktor lainnya yang mempengaruhi yang mempengaruhi komitmen karyawan, yaitu kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi memungkinkan seorang karyawan untuk menyadari dan memahami perasaan pada diri sendiri dan pada orang lain, memungkinkan kita menilai suatu situasi dan bertindak sesuai dengan situasi yang dihadapi. Bila karyawan bekerja dengan kecerdasan emosional yang baik, maka dapat dipastikan hasil pekerjaan mereka akan menjadi maksimal. Sebaliknya, kecerdasan emosional yang kurang baik pasti akan menghilangkan komitmen penuh karyawan, dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai target orang-orang yang ada didalam perusahaan.

³<http://www.berdikarionline.com/kabar-rakyat/20130713/gsbi-perusahaan-pemasok-adidas-langgar-hak-hak-kaum-buruh.html> diakses 15 Januari 2014 pukul 14:30

Namun pada kenyataannya, sejumlah organisasi, apakah itu organisasi perusahaan, Pemerintah, maupun pendidikan, kecerdasan emosional seringkali tidak memperoleh porsi yang wajar. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut ditandai antara lain dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan, dan lain-lain perilaku yang sejenis.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan pada PT. Indoaluminium Intikarsa Industri, kecerdasan emosional menjadi salah satu sumber dari masalah yang ada. Kadang terjadinya konflik antar karyawan, maupun konflik antar pimpinan dengan karyawan disebabkan oleh adanya pengelolaan emosi yang kurang tepat. Padahal kecerdasan emosional yang baik, kemungkinan dapat meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Contoh lainnya, yaitu seperti yang dilansir dari artikel *online* seperti yang terjadi pada Demonstrasi buruh di Cikarang, Jawa Barat, memanas. Sejumlah buruh tersulut emosinya melihat ada peserta demonstrasi yang memilih 'balik kanan'. Pantauan detikcom pukul 12.30 WIB, demo sempat 'panas' saat ada teriakan dari kumpulan buruh perempuan di depan PT Kalbe Farma. Sontak teriakan tersebut memancing kedatangan buruh lainnya.

Sejumlah buruh yang mendatangi pabrik tersebut tampak membawa bambu, balok juga besi.

Namun perintah dari atas mobil komando tidak digubris. Mereka pun berbondong-bondong datang ke pabrik tersebut. Sesampai disana petugas keamanan pabrik berusaha menenangkan masa yang emosi. Selang beberapa menit kemudian massa berhasil dikendalikan kordinator aksi melalui mobil komando. Namun belum sempat terkumpul, di sisi selatan masa buruh kembali terpancing provokasi. "Hei itu yang di selatan kenapa gerak," teriak kordinator. "Ada ormas Ikatan Putra Daerah (IKAPUD) mau nyerang," jawab kordinator lapangan. Mendengar penjelasan kordinator lapangan, sebagian buruh kembali bereaksi mereka pun berbondong-bondong mendatangi lokasi tersebut. Berbekal balok dan kayu, mereka juga merusak palang besi lalu lintas untuk mempersenjatai diri.

"Tadi ada mobil ormas Ikatan Putra Daerah (IKAPUD) dua mobil mau nyerang, begitu masaa datang mereka langsung kabur," jelas Kordinator Lapangan Coki. Coki mengatakan ormas tersebut sengaja memancing-mancing buruh lain untuk memecah konsentrasi buruh. "Mereka sengaja memancing-mancing kita. Tadi dengar-dengar mereka akan datang dengan massa lebih banyak lagi," sebutnya⁴.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, yaitu, absensi, pelatihan, kondisi kerja dan kecerdasan emosional. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi

⁴<http://finance.detik.com/read/2013/11/01/142339/2401588/10/2/demo-buruh-di-cikarang-memas>
diakses 20 January 2014 pukul 08:21

komitmen karyawan, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen karyawan sebagai berikut:

1. Rendahnya absensi karyawan
2. Kurangnya pelatihan karyawan
3. Kurang baiknya kondisi kerja
4. Kecerdasan emosional yang kurang baik

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang didefinisikan, karena keterbatasan penelitian dalam hal waktu, tenaga, dan biaya maka dibatasi kepada masalah, “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah adalah: “Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi?”.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti, menambah pengetahuan tentang masalah sumberdaya manusia dalam perusahaan terutama hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen karyawan.
2. Perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah yang bijaksana dimasa yang akan datang guna untuk mencapai tujuan dan pengembangan kualitas perusahaan. Selain itu sebagai bahan masukan untuk memecahkan atau solusi masalah yang berhubungan dengan komitmen karyawan.
3. Institusi, yaitu Universitas Negeri Jakarta sebagai bahan masukan dan referensi pustaka.
4. Perpustakaan, menambah koleksi perpustakaan UNJ serta sumber referensi bagi rekan mahasiswa lain yang akan mengadakan penelitian dimasa yang akan datang sehingga menambah wawasan berfikir.