

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan organisasi dan sebagai penentu bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi. Karena sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya apapun yang ada di organisasi.

Di samping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya mempunyai komitmen kuat pada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan hal yang dapat dinilai secara teratur melalui perilaku karyawan dalam kerja pada suatu organisasi. Komitmen anggota organisasi untuk tetap tinggal dan serta mengabdikan diri bagi organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten tetap tinggal di organisasi.

Setiap karyawan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen akan menjalankan kewajiban dengan lebih baik dan tanggung jawab dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan isu yang penting. Bahkan beberapa perusahaan menjadikan kriteria komitmen sebagai salah satu syarat karyawan untuk mendapatkan jabatan atau posisi tertentu di dalam sebuah perusahaan. Namun pada realitanya banyak karyawan yang tidak mengindahkan kriteria tersebut saat sudah mendapatkan suatu jabatan atau posisi. Hal tersebut terjadi karena perbedaan peran antar karyawan, perbedaan harapan, perbedaan kepentingan, dan persepsi karyawan. Karyawan juga akan menilai bagaimana suasana kerja mereka dan bagaimana atasan memberikan tugas pada mereka. Jika karyawan merasa tidak puas maka ini dapat menyebabkan konflik internal yang berakibat pada meningkatnya absensi karyawan dan tidak adanya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Tangerang bisa dibilang rendah. Hal itu dapat dilihat dari jumlah karyawan yang memutuskan meninggalkan organisasi atau perusahaan sejak tahun 2013 sampai 2016 terus meningkat. Seperti pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1**Data Resign Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Tangerang**

NO	TAHUN	MASUK	KELUAR
1	2013	4	5
2	2014	3	7
3	2015	3	11
4	2016	5	13

Sumber: Wawancara dengan bagian HRD PT Pos Indonesia Kota Tangerang, 2017

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah tidak kondusifnya ruangan kerja. Pelaksanaan tugas yang didukung oleh lingkungan kerja kondusif yang membuat karyawan nyaman akan menimbulkan komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Seperti ruangan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, penataan ruang kantor yang baik, tenang, akan membuat karyawan merasa nyaman dan dapat menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya yang terjadi pada PT POS Indonesia Kota Tangerang adalah lingkungan kerja yang ditempati kotor, sirkulasi udara yang dimiliki buruk, dan penataan ruang kantor yang tidak rapih membuat karyawan merasa tidak nyaman dan akhirnya menurunkan komitmen organisasi.

Faktor kedua adalah budaya organisasi yang ada pada perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan dengan budaya organisasi yang positif akan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan yang nantinya akan menimbulkan perasaan komitmen pada organisasi. Misal adalah budaya kerohanian yang kental akan mendekatkan karyawan pada Tuhan Yang Maha Esa sehingga karyawan bisa lebih bijak dalam menghadapi sesuatu. Sebaliknya budaya yang terjadi pada PT POS Indonesia Kota Tangerang adalah senioritas yang tinggi, ini dapat

menyebabkan perasaan tidak nyaman pada karyawan baru dan dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kurangnya penghargaan di tempat kerja. Ketika seorang karyawan merasa dirinya lebih baik bekerja dari yang lain, tidak pernah datang telat namun ia tetap mendapatkan perlakuan yang sama dengan karyawan lain, ini dapat menyebabkan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Hal tersebut terjadi pada PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Faktor keempat adalah kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional karyawan adalah kemampuan yang ada pada diri individu karyawan dan berpengaruh terhadap setiap tindakan yang diambil oleh karyawan. Kecerdasan emosional karyawan memiliki andil yang cukup besar dalam hal pengelolaan emosi karyawan untuk membentuk sumber daya manusia yang lebih stabil dan memiliki dedikasi yang tinggi pada perusahaan. Bagaimana seorang karyawan mampu mengolah emosi menjadi sebuah informasi yang berguna untuk melakukan suatu tindakan yang dianggap benar. Karyawan di PT POS Indonesia Kota Tangerang belum mampu melakukan orientasi pelayanan dengan baik, hal tersebut dapat diketahui ketika para karyawan mendapatkan perintah atau arahan dari atasan mereka, mereka merasa tertekan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal. Kecerdasan emosional karyawan yang rendah akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan karena ketidakmampuan karyawan mengelola emosi dengan baik.

Faktor kelima adalah kepuasan kerja karyawan yang rendah. Kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat membuat dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan menurun sehingga karyawan akan memilih untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang memberikan tunjangan serta fasilitas untuk membuat karyawannya tetap tinggal atau bertahan di perusahaan. Karyawan PT Pos Indonesia Kota Tangerang memiliki kepuasan kerja yang rendah karena hubungan dengan penyelia atau atasan tidak berjalan dengan baik.

Dari uraian data tersebut peneliti menjadi ingin mengetahui lebih jauh lagi dengan pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT POS Indonesia Kota Tangerang. Untuk mengetahui hasil nyata sesuai dengan data lapangan yang ada maka peneliti memutuskan untuk meneliti langsung pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT POS Indonesia Kota Tangerang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut :

1. Tidak kondusifnya lingkungan kerja
2. Buruknya budaya organisasi
3. Kurangnya penghargaan
4. Rendahnya kecerdasan emosional pegawai
5. Rendahnya kepuasan kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas ternyata masalah rendahnya komitmen organisasi memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, PT POS Indonesia Kota Tangerang, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan pembaca, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah dapat memperkaya wawasan mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang menjadi faktor komitmen organisasi dan diharapkan mampu menjadi referensi pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Bagi PT POS Indonesia Kota Tangerang

Manfaat bagi PT POS Indonesia Kota Tangerang adalah memberikan gambaran kepada organisasi terkait tentang kecerdasan emosional, kepuasan kerja untuk dijadikan pertimbangan bagi organisasi terkait dalam menangani rendahnya komitmen organisasi.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Manfaat bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta adalah dapat menjadi referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang menjadi faktor komitmen organisasi.

4. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca adalah sebagai sumber tambahan informasi tentang adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.