

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini banyak negara yang menerapkan dan mengembangkan teknologi dengan memanfaatkan kebijakan pembangunan di bidang industri yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta penampilan kerja yang lebih baik, hal tersebut disebabkan oleh meningkatnya persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi.

Selain faktor struktur, teknologi dan lingkungan juga mempengaruhi efektivitas kinerja dari suatu perusahaan. Kontribusi yang paling berperan bagi keberhasilan organisasi yaitu faktor Sumber Daya Manusia, dalam arti kualitas manusianya harus tinggi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/lembaga seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Komitmen organisasi penting dimiliki oleh karyawan karena dapat mengarahkan karyawan pada rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Hal tersebut didukung oleh pendapat Meyer (2002) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang

bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dilanjutkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Dengan demikian sangat diharapkan sekali komitmen organisasi pada karyawan bisa tinggi.

Sebagai contoh perusahaan yang sangat memperhatikan komitmen dari para karyawannya yakni Coca Cola, karena perusahaan meyakini bahwa tanpa komitmen karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak akan sukses. Begitu pula banyak organisasi di Jepang, utamanya organisasi bisnis, memiliki tradisi yang tumbuh berdasarkan kekuatan masyarakatnya yang mengandalkan nilai-nilai komitmen, dedikasi, loyalitas, kompetensi yang tinggi dan hasrat yang kuat untuk menghasilkan kinerja karyawannya (Hidayatullah dalam Ramadhani, 2010).

Hanya saja di Indonesia nilai komitmen secara umum menurut perhitungan Watson Wyatt memang sudah rendah yakni Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, hanya 57% – lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini (<http://portalhr.com/>).

Padahal menurut Scarborough & Somers (2006) apabila karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi maka karyawan tidak hanya mempunyai tingkat penerimaan nilai organisasi yang rendah tapi mereka juga mempunyai perasaan asing terhadap organisasi.

Selain itu menurut (Streers dalam Sopiah, 2008) bahwa karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover* (pindah kerja), tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Menurut survey JobStreet.com yang diikuti 12.374 member-nya yang berusia 20-29 tahun, sebanyak 55,14% menjawab pindah ke perusahaan lain. Hal ini juga menggambarkan *turnover* yang tinggi sebagai salah satu indikator rendahnya komitmen karyawan (<http://www.medanbisnisdaily.com/>, 2013). Padahal bahwa komitmen yang rendah pada karyawan akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan dan negara, karena perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia merupakan ujung tombak bagi perkembangan perekonomian di Indonesia.

Seperti permasalahan yang terjadi di perusahaan Tekstil Kusuma Hadi Santoso, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap lima karyawan pada tanggal 5 Maret 2016 bahwa menurut mereka, mereka ingin keluar dari perusahaan bila ada kesempatan, karena tidak betah bekerja disitu. Berdasar wawancara lanjutan diperoleh informasi bahwa diantara mereka sengaja sering datang terlambat karena sudah tidak semangat dan loyal lagi dengan perusahaan,

karena merasa pimpinan sering menegurnya dan akhirnya karyawan tersebut merasa diremehkan, kemudian ada juga yang merasa masih dendam kepada rekan kerjanya sehingga tidak betah untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Maka dari itu permasalahan tersebut perlu dipecahkan dan dicari faktor penyebabnya. Dari wawancara di atas dapat diperoleh sedikit gambaran bahwa rendahnya komitmen organisasi juga dipengaruhi karena sulitnya mengatur perasaan pribadi, yang mana hal itu termasuk dalam kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain yang disebut dengan istilah kecerdasan emosi. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa rendahnya komitmen organisasi karena dipengaruhi oleh unsur kecerdasan emosi yang rendah pada karyawan.

Penarikan kesimpulan oleh peneliti ini didukung oleh pendapat Taboli (2013) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kecerdasan emosi. Selanjutnya diterangkan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mampu mengontrol stress serta emosi-emosi negatif, perasaan frustrasi yang pada akhirnya akan mempunyai hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Selain itu, kecerdasan emosi akan mempengaruhi cakupan aktivitas yang luas dalam dunia kerja termasuk cara orang bekerja, kemampuan bekerja dalam tim, pemupukan bakat, inisiatif, keaslian, kepuasan dan loyalitas (Zeidner dkk, 2004). Mengenai kecerdasan emosi, Patton (dalam Goleman, 2004) mengartikan

kecerdasan emosi sebagai pengguna emosi secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan mengembangkan produktifitas hubungan dan menentukan sukses di lingkungan sekitar, bahwa kesuksesan dalam hidup memerlukan perpaduan antara IQ dan EQ.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kecerdasan emosional, maka seorang karyawan akan cepat tanggap terhadap lingkungan sekitar sehingga dapat menjadi seorang pekerja yang berkomitmen terhadap organisasi.

Mengacu pada berbagai pendapat di atas maka rumusan masalahnya yakni ”apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan rendahnya komitmen organisasi?”. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul mengenai ”Hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi”.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosi pada karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar peranan atau sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen organisasi pada karyawannya sehingga dapat dilakukan perbaikan apabila komitmen organisasi pada karyawan kurang tinggi.
2. Bagi ilmu psikologi, agar dapat memberi kontribusi positif bagi pembahasan tentang pentingnya kecerdasan emosi dalam dunia kerja terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi.
3. Bagi para peneliti, agar dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain kecerdasan emosi, yakni faktor kepuasan kerja, gaji, rasa aman, dsb.