

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan subjek dalam kehidupan Organisasi, karena sebuah organisasi merupakan sarana aktualisasi tenaga kerja dalam pengembangan sumber daya manusia. Percepatan laju ekspansi dalam perkembangan ekonomi mengakibatkan penurunan sumber daya manusia yang unggul, sehingga organisasi memberlakukan standart tinggi dalam pengelolaan tenaga kerja maka hanya sumber daya yang baik yang mampu bertahan.

Kadar identifikasi tenaga kerja dalam mempertahankan diri untuk tetap berorganisasi merupakan bagian dari komitmen organisasi. Sukmawati dan Nurjaya Gani (2014) menyebutkan bahwa Komitmen organisasi adalah lingkungan manusia dimana para tenaga kerja dalam organisasi melakukan pekerjaan mereka. Sikap positif tenaga kerja dalam merefleksikan komitmen organisasi untuk dapat mengambil sebuah keputusan dengan bijak. Tenaga kerja dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah (Suyasa, 2008). Komitmen organisasi memiliki peran penting terhadap tenaga kerja dalam mengemban tanggungjawab jabatan organisasi agar tidak adanya *turnover* karyawan.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan

organisasi. Perubahan lingkungan kerja mempengaruhi tenaga kerja dalam suatu organisasi dimana tenaga kerja menjadi beranekaragam sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mathis dan Jackson (2001) dalam (Kusumardhani, 2005) menyebutkan bahwa diversitas mengarah pada perbedaan antara anggota dari sebuah kelompok, sebuah organisasi, sebuah bangsa atau dunia. Keragaman dapat digambarkan sebagai sejumlah karakteristik penting dari manusia yang berpengaruh pada nilai-nilai, kesempatan, dan persepsi individu pada dirinya dan orang lain (Lestari, 2015). Pemahaman akan adanya keragaman tenaga kerja ini akan memudahkan organisasi dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Faktor lain dalam komitmen organisasi adalah kecerdasan emosional. Menurut Prati, et al. (2003) dalam (Gani, 2014) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Kebijaksanaan peran dalam berinteraksi dengan manusia merupakan salah satu fokus dalam berorganisasi. Emosi berperan penting karena emosi adalah penyambung hidup bagi kesadaran diri dan kelangsungan diri yang secara mendalam menghubungkan kita dengan diri kita sendiri dan orang lain serta dengan alam dan kosmos (Andriani, 2014).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau sering disebut dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah

perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektivitas organisasi (Rilma, 2015). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung (Ristiana,2013). OCB merupakan perilaku sukarela diluar pekerjaan formal yang sudah ditentukan, namun memberikan dampak bagi perusahaan secara efektif, efisien dan positif. (Alif, 2015).

Hal ini yang mendasari munculnya penelitian dengan judul **“Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja, Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kementrian Agama Kota Surakarta dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta?
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta?

3. Apakah ada pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta?
4. Apakah keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta?
5. Diantara variabel keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.
3. Menganalisis pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.
4. Menganalisis keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

5. Menganalisis variabel paling dominan terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi.
- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khusus dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku organisasi terhadap komitmen organisasi untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi di Kantor Kementrian Agama Kota Surakarta.
- b. Sebagai saran dan masukan kepada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan Perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebagai sarana mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang peneliti tertarik meneliti permasalahan yang diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menguraikan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional, perilaku kewargaan organisasi dan komitmen organisasi. Pada bab ini juga memaparkan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terkait permasalahan yang diteliti peneliti serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai ruang lingkup penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang peneliti digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai sejarah singkat organisasi, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, pembuktian dari hipotesis yang dipaparkan dalam bab satu serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisikan simpulan dari serangkaian pembahasan permasalahan yang diteliti, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan kepada populasi yang menjadi objek penelitian maupun saran bagi peneliti selanjutnya.