BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi tentu saja membawa banyak perubahan-perubahan baik yang bersifat positif maupun negatif. Sisi positifnya adalah pada saat sekarang ini informasi/pengetahuan mudah diperoleh meskipun juga mengalami masa yang cepat, sedangkan sisi yang lain adalah bahwa permasalahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari semakin kompleks dan sekaligus tidak pasti. Perubahan yang demikian drastis seringkali menjadikan organisasi menghadapi permasalahan-permasalahan yang semakin kompleks yang tidak hanya menyangkut masalah finansial, namun juga masalah sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan skill dan kecerdasan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut yang dapat menguwujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/ posisi. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal akan hal ini sangatlah penting demi terciptanya

kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

PT. Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penerbangan di Asia yang berpengalam dan berkompetensi dalam rancangan bangunan, pengembangan dan *manufacturing* pesawat terbang, selain itu PT. Dirgantara Indonesia telah berhasil tidak hanya di bidang pesawat terbang, tetapi juga dalam bidang lain. Seperti Teknologi informasi, komunikasi, otomotif, dll. Berfokus pada visi dan misi perusahaan itu sendiri, dengan visi yaitu menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri dirgantara yang berbasis pada penguasaan teknologi tinggi dan mampu bersaing dalam pasar global. Perusahaan ini pun berkeinginan untuk membangun Sumber Daya Manusia yang bisa lebih baik lagi , sehingga mampu bersaing secara ketat dalam kedirgantaraan. Dalam organisasi perusahaan saat ini harus mempunyai karyawan yang mempunyai skill, kemapuan, kemauan untuk memajukan perusahaan tersebut salah satu faktornya adalah organisasi perusahaan yang mempunyai karyawan skill baik skill rasional maupun emosional, tetapi kadang perusahaan tidak memperhatikan atau mengenyampingkan tentang kecerdasaan emosional suatu karyawan. Ada karyawan yang mempunyai kemampuan inteligensi tinggi tetapi memperoleh hasil kerja yang relatif rendah, namun ada karyawan yang walaupun kemampuan inteligensinya relatif rendah, dapat meraih hasil kerja yang relatif tinggi. Itu sebabnya taraf inteligensi bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang, karena ada faktor lain yang mempengaruhi

Menurut penelitian yang dilakukan Goleman (2006: 31) menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan Spritual (SQ). Sehingga dengan kata lain (IQ) dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Hal senada juga diungkapkan oleh Ari Ginanjar (2001) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan disegala bidang, kecerdasan emosional diperlukan oleh karyawan karena dimana situasi dan kondisi dalam perusahaan yang bisa sewaktu-waktu berubah, kecerdasaan emosi mengacu kepada bagaimana mengendalikan situasi baik kecil maupun besar, baik pikiran maupun hati karyawan. Berdasarkan hasil survey awal pada PT. Dirgantara Indonesia tentang kecerdasan emosional pada 20 orang responden fenomena terjadi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Hasil Survey Skala Kecerdasan Emosional PT. Dirgantara Indonesia

NO	PENYATAAN
1	Anda tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saat sedang marah
2	Anda tidak bersemangat dalam bekerja karena sedang ada masalah (keluarga/pekerjaan)

Sumber data : PT Dirgantara Indonesia

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 20 orang karyawan PT.Dirgantara Indonesia ada permasalahan kecerdasan emosional yaitu tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saat sedang marah dan tidak bersemangat dalam bekerja karena sedang ada masalah.

Kepuasan kerja adalah satu faktor agar bisa tercapai tujuan organisasi perusahaan**.** (spector 2000.h240**)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang merupakan refleksi dari perasaan terhadap keluruhan pekerjaanya yang terdiri dari bermacan-macam aspek, Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. kepuasan terhadap gaji dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai-nilai karyawan (Robbins, 2002). (Gilmer, 2003) mengemukakan bahwa promosi juga merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Karyawan yang melihat kemungkinan akan dipromosikan, merasa jauh lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kesempatan tersebut. Jika karyawan merasa bahwa promosi dalam perusahan tidak didasarkan pada kriteria yang obyektif, melainkan berdasarkan berbagai pertimbangan yang subyektif, seperti nepotisme, kesukuan, asal daerah dan lain sebagainya, akan timbul perasaan diperlakukan tidak adil.

Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.Dirgantara Indonesia masih ada permasalahan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja PT.Dirgantara Indonesia

NO	Pernyataan	Hasil Survey		
		SETUJU	BIASA	TIDAK SETUJU
1	Pengahasilan yang saya dapatkan tidak seimbang dengan keterampilan saya	60%	20%	20%
2	Perusahaan memberikan gaji kepada saya tidak sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	30%	20%	50%

NO	Pernyataan	SETUJU	BIASA	TIDAK SETUJU
3	Adanya kesempatan yang adil bagi seluruh karyawan untuk promosi jabatan	10%	20%	70%
4	Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat	80%	10%	10%
5	Pimpinan memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian karyawan	20%	20%	60%

Sumber data : PT Dirgantara Indonesia

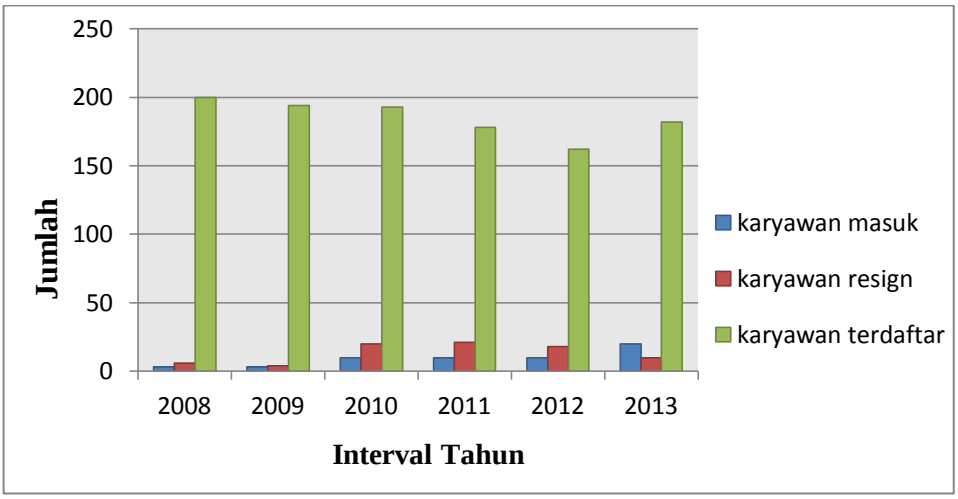
Berdasarkan tabel diatas dimana dari hasil survey awal dari 20 karyawan PT.Dirgantara Indonesia bahwa tidak Adanya kesempatan yang adil bagi seluruh karyawan untuk promosi jabatan

Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi mengisyaratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau instansi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Robbins, 2006). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Komitmen arti perjanjian (ketertikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dan bertanggung jawab. Teresia & Suyana (2008) dalam Kuntjoro 2002, mengatakan bahwa komitmen merupakan kekuatan relatif identifikasi individu dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Keterlibatan yang dimaksud dapat terlihat dalam keinginan individu dalam melaksanakan tugas melebihi tuntutan kerja.

Berbeda dengan Teresia & Suyana, Richard M. Streers dalam (Kuntjoro,2002) mengemukakan Komitmen organisasi sebagai indentifikasi (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

Organisasi merupakan tempat berhimpunnya sumber daya manusia yang siap memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan dan tujuan organisasi. Agar dapat mewujudkan hal tersebut tentunya ada berbagai faktor yang menjadi perhatian utama suatu organisasi, yaitu pemberian gaji yang layak, supervisi dan kondisi pekerjaan serta rekan kerja. (Veithzal Rivai 2011:860)

Fenomena rendahnya komitmen organisasi terdapat di PT. Dirgantara Indonesia, dimana beberapa tahun kebelakang ini perusahaan tersebut mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Pada tahun 2008 hingga april 2013 banyak karyawan yang mengundurkan diri, seperti yang tercatat pada grafik berikut :



Sumber : PT. Dirgantara Indonesia (data tidak diolah)

Gambar 1.1

Grafik *Turn Over* Karyawan Tahun 2008- April 2013

Harnoto (2002:2) *turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan

yang. Berdasarkan data diatas PT. Dirgantara Indonesia pada tahun 2008-2009 mengalami *turnover* yang rendah. Sedangkan periode tahun 2010-2013 masuk kategori tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi didalam perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI"** di PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) Bagian Direktorat Umum Dan Sumber Daya Manusia.

1.2. Identifikasi dan RumusanMasalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat menyimpulkan beberapa indentifikasi masalah yang sedang dihadapi oleh PT. Dirgantara Indonesia (persero) Bandung di Bagian Direktorat Umum dan SDM, adanya beberapa karyawan tidak bisa mengendalikan emosi dalam situasi tertentu dan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja karena sedang ada masalah , adanya ketidakpuasan terhadap terhadap promosi jabatan yang berlaku diperusahaan, dan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan pada Direktorat Umum dan SDM.

1.2.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kecerdasaan Emosional di PT. Dirgantara Indonesia
2. Bagaimana Kepuasan Kerja di PT. Dirgantara Indonesia
3. Bagaimana Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

4. Apakah Kecerdasaan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
5. Apakah Kepuasan Kerja bepengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia
6. Apakah Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari,mengumpulkan data dan mendapat informasi sebagai bahan dalam penelitian yang berhubungan dengan judul diatas yaitu ”Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja karyawan pengarunya terhadap komitmen organisasi” di PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO)

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional Di PT. Dirgantara Indonesia
2. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja Di PT. Dirgantara Indonesia
3. Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi Di PT. Dirgantara Indonesia
4. Untuk Mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Di PT.Dirgantara Indonesia

5. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi
6. Untuk Mengetahui apakah Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. Dirgantara Indonesia

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tolak ukur dan membantu bank untuk terus meningkatkan tingkat persentase efisiensi kinerja operasional.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- Bagi Pengembangan Ilmu

Usulan penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan bidang keilmuan khususnya bidang keilmuan Manajemen tentang peran kepemimpinan di perusahaan. Diharapkan temuan – temuan yang diperoleh dapat menjadi bahan – bahan pengkajian dan pengembangan bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia khususnya mahasiswa jurusan Manajemen.

- Bagi Peneliti

Usulan penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti sendiri khususnya dalam menambah dan memperkaya wawasan pengetahuan baik teori maupun praktek, belajar menganalisis dan melatih daya fikir dalam mengambil kesimpulan

atas permasalah yang ada didalam lapangan, khususnya dalam Kinerja perusahaan yang mempunyai peran kepemimpinan.

- Bagi Peneliti Lain

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti lain atau para akademis yang akan mengambil penelitian tentang Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan sekaligus sebagai referensi di dalam penulisan.

1.5. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Dirgantara Indonesia Waktu penelitian dari bulan februari 2013 – Juli 2013.

Tabel 1.3

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penelitian Pendahuluan		■	■	■	■															
2.	Penulisan Usulan Penelitian					■	■	■													
3.	Pengumpulan Data								■	■	■	■	■								
4.	Pengolahaan Data													■	■	■					
5.	Penulisan Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■