

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Penelitian tentang perilaku manusia dan organisasi dengan obyek otomotif di negeri ini ternyata menarik untuk dilakukan. Apalagi pada zaman sekarang ini mobil bukanlah sebuah barang mewah tetapi sudah merupakan barang biasa dikarenakan manfaat yang dirasakan penting bagi manusia untuk mempermudah manusia sebagai alat transportasi dari satu tempat ke tempat yang lain dengan jarak tempuh berapapun. Mobil kini tidak hanya dipakai oleh orang-orang menyukai dunia otomotif, apalagi dengan maraknya transportasi online yang berbasis pada ride sharing, yaitu menggunakan kendaraan pribadi untuk memberi tumpangan kepada orang lain. Tidak sedikit masyarakat yang beralih profesi menjadi pengemudi online dan yang menjadikannya sebagai mata pencaharian utama di Indonesia. Hal ini tentu saja menjadi hal yang baik bagi perekonomian Indonesia terutama pada sector transportasi dan bidang otomotif.

Dengan fenomena demikian maka pada era ini persaingan mobil untuk mendapatkan pangsa pasar sangat ketat. Karena setiap perusahaan mobil harus membuat produk unggulan dan lumayan terjangkau disbanding dengan produk perusahaan yang lain. Disamping itu, cara penyajian iklan pada media-media juga mempengaruhi minat konsumen. Sehingga, setiap karyawan dituntut untuk dapat

meningkatkan kinerja terhadap pencapaian organisasi karena karyawan merupakan salah satu factor yang paling krusial dalam setiap organisasi, karenanya merupakan factor penentu dalam keberhasilan di sebuah perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan.

Menurut Lita (2011), Organisasi mempunyai kepribadian, seperti halnya individu. Kita menyebut kepribadian tersebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah system pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya *direction* dukungan manajemen, kontrol, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.

Salah satu aspek SDM yang terkait yaitu komitmen organisasi. Dalam sebuah organisasi seperti dealer mobil, komitmen organisasi menjadi hal penting untuk mencapai tujuan organisasi karena komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu organisasi dengan karyawan. Menurut Griffin pada Kristanty (2017), Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Tentunya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi tersebut bergantung kepada masing-masing individu, bagaimana setiap

karyawan mengelola dan mengarahkan perilaku dan pola pikirnya agar terjalin komitmen yang kuat di dalam perusahaan. Terdapat banyak factor yang mempengaruhi komitmen setiap individual, baik secara internal maupun eksternal.

Faktor internal tersebut dapat dilakukan melalui pendekatan psikologis dan organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional dari SDM dalam perusahaan.

Feist dan Feist pada Lusyana (2016) mendefinisikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relative permanen dan memberikan baik konsistensi maupun individualitas pada seseorang. Kepribadian merupakan keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian seseorang berkembang melalui interaksi di antara banyak faktor, yaitu genetika, lingkungan, kebudayaan, kehidupan kelompok, dan pengalaman khas seseorang. Faktor genetika merupakan warisan biologis, menjadi bahan mentah bagi kepribadian seseorang. Bahan mentah itu dapat dibentuk melalui beragam cara. Saat ini kepribadian masih merupakan hal yang sangat jarang dibahas di kalangan banyak orang, termasuk di dalam organisasi. Padahal kepribadian merupakan salah satu yang terpenting terutama dalam manajemen sumber daya manusia, karena berkaitan dengan perilaku yang menggambarkan karakteristik pribadi individu dan menjadi suatu hal yang membedakan satu individu dengan yang lainnya.

Big Five Personality merupakan salah satu teori kepribadian yang berkembang di abad ke-20an. Lima Faktor Personality merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian suatu individu melalui trait yang tersusun dalam lima buah kepribadian yang telah dibentuk dengan suatu analisis factor. Lima aspek kepribadian tersebut adalah *conscientiousness*, *emotional stability*, *agreeableness*, *openness to experience* dan *extraversion*. Pentingnya kepribadian pegawai karena hal tersebut melekat pada diri setiap individu dalam melaksanakan aktivitas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang positif tentunya dapat menjadikan hal tersebut sebagai pendorong kepada tujuan organisasi.

Faktor lainnya adalah kecerdasan emosional yang didefinisikan oleh Goleman (2004) bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional itu sendiri merupakan suatu kesadaran individu terhadap emosinya sendiri dan kemampuan untuk mengekspresikan emosi-emosi tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dibutuhkan dalam diri setiap orang. Seorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi tentunya akan mendorong kepada sikap profesionalitas dalam organisasi.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya komitmen organisasi adalah PT. Wahana Sugi Terra. PT. Wahana Sugi Terra merupakan perusahaan yang

bergerak dalam bidang penjualan, bengkel dan suku cadang kendaraan beroda empat yang bermerk Nissan dan Datsun. Untuk melihat adanya fenomena masalah yang terjadi di PT. Wahana Sugi Terra, penulis mengadakan pra survey penelitian kepada 15 orang responden dan dari hasilnya terindikasi kurangnya tingkat komitmen kerja dan tingkat kecerdasan emosional karyawan yang rendah. Hasil pra survey tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kepribadian Lima Faktor (X1)

Sumber : Hasil Pra Suvery, April 2019

Pernyataan	Alternatif Jawaban			
	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1. Saya senang berkelompok saat ada waktu luang dalam perusahaan	9	60%	6	40%
2. Saya orang yang selalu membuat rencana dan melaksanakan rencana tersebut perihal bekerja sebagai karyawan	4	27%	11	73%
3. Saya ingin mengetahui banyak hal mengenai pekerjaan sebagai karyawan di PT. Wahana Sugi Terra	10	67%	5	33%
4. Saya seseorang yang dapat dipercaya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sebagai karyawan	15	100%	0	0%

5. Saya orang yang mudah tertekan dan cemas saat melakukan pekerjaan atau situasi-situasi yang menekan	9	60%	6	40%
--	---	-----	---	-----

Hasil Pra Survey Pengaruh Kepribadian Lima Faktor dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Kerja di PT. Wahana Sugi Terra

Kesimpulan dari pra kuesioner pra survey yang dilakukan di PT. Wahana Sugi Terra berdasarkan table 1 menyatakan rendahnya tingkat kepribadian *trait* Sifat berhati-hati dan neurotisme. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat 73% dari 15 karyawan tidak memiliki kemampuan dalam pembuatan rencana dan keputusan dalam perusahaan, hal ini mengacu kepada indikator sifat berhati-hati bahwa rendahnya tingkat tanggung jawab dan sifat dapat diandalkan karyawan. 60% dari 15 karyawan juga menyatakan bahwa mereka sering merasa mudah tertekan dan cemas saat menghadapi situasi-situasi tertentu di dalam organisasi, hal tersebut menunjukkan rendahnya tingkat neuritisme karyawan di PT. Wahana Sugi Tera Kota Sukabumi.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey
Kecerdasan Emosional (X2)

Pernyataan	Alternatif Jawaban			
	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1. Saya berusaha untuk tetap tenang dalam bekerja	9	60	6	40
2. Saya dapat menghindari perdebatan dengan sesama rekan kerja walaupun saya sedang marah kepadanya	7	47%	8	53%
3. Atasan mendorong saya untuk berprestasi	4	27%	11	73%
4. Peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam pekerjaan	8	53%	7	47%
5. Saya selalu menjalin kerjasama diantara karyawan menekan	15	100%	0	0%

Sumber : Hasil Pra Survey, April 2019.

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional di PT. Wahana Sugi Terra masih kurang, dapat dilihat terdapat 53% dari 15 karyawan tidak dapat menghindari perdebatan dan kurang mampu dalam membedakan masalah personal dan tanggung jawab pekerjaan, serta rendahnya tingkat prestasi karyawan yang dapat dilihat dari hasil 73% dari 15 karyawan memilih tidak setuju terhadap kemampuan untuk memotivasi diri maupun antar karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey

Komitmen Kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban			
	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1. Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	3	20%	12	80%
2. Saya mengetahui kelebihan dan kekurangan perusahaan ini	10	67%	5	33%
3. Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan dengan gaji lebih tinggi dari perusahaan ini, maka saya akan tetap bertahan di perusahaan ini	0	0%	15	100%
4. Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu bila saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini	4	27%	11	73%
5. Saat ini tetap bekerja di Perusahaan karena kebutuhan sekaligus keinginan saya	13	87%	2	13%

Sumber : Hasil Pra Suvery, April 2019.

Tabel 1.3 menunjukkan kondisi komitmen organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi yang ada di dalam perusahaan belum cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil pra kuesioner dari 15 orang karyawan atau 100% memilih untuk meninggalkan perusahaan jika mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan menetap karena ketergantungan akan kebutuhan individual bukan akan tujuan organisasi.

Selain melakukan survey berupa kuesioner awal, penulis juga melakukan survei dengan mewawancarai kepada beberapa karyawan di perusahaan PT. Wahana Sugi Terra. Berikut data table hasil wawancara :

Tabel 1.4

Tabel hasil wawancara di PT. Wahana Sugi Terra

No	Pertanyaan	Sumber 1	Sumber 2
1.	Bagaimana pendapat anda mengenai kepribadian para karyawan di PT. Wahana Sugi Terra?	<i>“Kepribadian dalam perusahaan sudah cukup baik, namun masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa mengontrol emosi diri dalam bekerja.”</i>	<i>“Sebagian karyawan kurang memiliki rasa empati terhadap karyawan lain.”</i>
2.	Apakah para karyawan inisiatif dan dapat memotivasi diri dalam bekerja?	<i>“Kadang karyawan kurang mampu berinisiatif dan bertindak secara efektif dalam pekerjaan. Masih banyak karyawan yang absensi telat lebih dari 5 kali walaupun sudah dipanggil dan ditegur HRD.”</i>	<i>“Ada beberapa orang yang ada di divisi lain kurang peka dalam bertindak. Kurang rasa tanggung jawab dan saling bantu antar divisi.”</i>
3.	Mampukah karyawan menerima kritik dan saran dari karyawan lain atas tugas yang dikerjakan?	<i>“Karyawan cukup baik dalam menerima kritik dan saran dari atasan atau pun karyawan lain. Tetapi ada sebagian yang masih bertindak ‘tidak mau tahu’ jika dikritik.”</i>	<i>“Karyawan sudah mampu menerima kritik dan saran dari karyawan lain.”</i>

4.	Bagaimana kontribusi karyawan di perusahaan dalam meningkatkan kemajuan?	<i>“Motivasi dalam kontribusi karyawan juga kurang. Tidak semua karyawan yang hadir dalam rapat dapat memberikan aspirasinya. Rata-rata hanya diam saja mengikuti rapat.”</i>	<i>“Sebagian karyawan hanya beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan hanya sebatas tugas bukan tanggung jawab yang berupa memajukan.”</i>
----	--	---	---

Berdasarkan data yang sudah ada dan telah dijelaskan sebelumnya mengenai rendahnya kualitas kepribadian dan kecerdasan emosional karyawan yang dapat dilihat dari kurangnya stabilitas emosi dan pengendalian diri di dalam perusahaan. Tentunya fenomena masalah seperti ini dapat mengancam perusahaan apabila tidak ditindak lanjuti, mengingat kualitas SDM memiliki peran yang sangat penting di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dan tertarik untuk melakukan penyusunan Skripsi dengan judul: **“PENGARUH KEPERIBADIAN LIMA FAKTOR DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA PT. WAHANA SUGI TERRA.”**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH DAN RUMUSAN MASALAH

1.2.1 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan pada bagian sebelumnya, maka teridentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat tanggung jawab karyawan, sehingga sulit untuk dapat diandalkan dalam pembuatan rencana dan pengambilan keputusan di PT. Wahana Sugi Terra.
2. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan dari data bahwa masih ada beberapa karyawan yang telat masuk kantor di PT. Wahana Sugi Terra
3. Tingkat kecerdasan emosional di PT. Wahana Sugi Terra masih rendah, hal ini dikarenakan karyawan yang kurang terampil dalam membina emosi dengan baik.
4. Kurangnya rasa empati antar karyawan, masih ada beberapa karyawan yang tidak peka dalam membantu satu sama lain
5. Kurangnya tingkat komitmen kerja di PT. Wahana Sugi Terra.

1.2.2 RUMUSAN MASALAH

Penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepribadian Lima Faktor, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra?
2. Berapa besar Kepribadian Lima Faktor berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra?

3. Berapa besar Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra?
4. Berapa besar Kepribadian Lima Faktor dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepribadian Lima Faktor, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepribadian Lima Faktor terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepribadian Lima Faktor dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Sugi Terra.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Bagi PT. Wahana Sugi Terra

Bagi PT. Wahana Sugi Terra hasil ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam kaitannya dengan usaha peningkatan komitmen

pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kualitas kepribadian dan kecerdasan emosional karyawan.

1.4.2 Bagi Akademis

Bagi akademis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan bukti empiris mengenai pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja.

1.4.3 Bagi Penulis

Bagi Penelitian ini diharapkan dapat melakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang diterapkan oleh PT. Wahana Sugi Terra terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional yang mempengaruhi komitmen kerja dari pegawainya.

1.5 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Sugi Terra Sukabumi yang bertempat di. Jl. Balandongan Lio Asem RT. 004, RW 001. Kel. Sudajayahilir Kec. Baros, Kota Sukabumi Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Agustus 2019. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.5 Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■	■	■																	
5.	Seminar								■																
6.	Revisi										■														
7.	Penelitian Lapangan											■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■

