

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era kemajuan teknologi saat ini, persaingan yang dihadapi semakin ketat, sehingga sangat diperlukan sumberdaya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Kebutuhan dan kemajuan teknologi yang terus berkembang mengharuskan sumber daya untuk mengikuti arus tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Karena sebaik apapun teknologi maupun sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang berkualitas (Riza, 2016:156).

Keadaan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar merupakan keadaan dimana seseorang harus cerdas membawa dirinya agar bermanfaat untuk segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Kecerdasan emosional sendiri yang dapat menggambar hal tersebut, dimana kecerdasan emosional mampu dan memahami secara efektif dan mengelola emosi untuk diri sendiri dan orang lain secara positif dan produktif. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat suatu keputusan yang tepat dan tegas walaupun sedang berada dalam keadaan yang tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir secara jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika dan norma, dan selalu berpegang teguh dalam prinsip. Artinya kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri dalam mengendalikan emosi untuk mencapai keberhasilan dalam aspek kehidupan, maka dari itu kecerdasan emosional dibutuhkan dalam diri setiap orang. Kecerdasan emosional dapat diterapkan dalam banyak permasalahan yang ada di tempat kerja termasuk terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Riza,2016:156).

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional sendiri dapat berupa

perasaan puas atau tidak puas. “seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, dan terus memperbaiki kinerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan ketertarikan pegawai pada organisasinya” (Sinambela,2012:255).

Kepuasan kerja dapat digunakan sebagai penilaian yang luas. Kepuasan kerja sendiri menggambarkan sikap yang diberikan seseorang individu atas pekerjaannya sehingga terciptanya rasa nyaman ketika bekerja maupun nyaman berada dalam organisasi tersebut.

Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian yang lebih pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Perubahan tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Karena justru sumber daya manusialah yang akan menentukan apakah tujuan dunia industri dapat tercapai dengan tepat dan baik. Oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam proses pembangunan yang berkelanjutan, Susilo Martoyo(dalam Arisma, 2018:6).

Tercapainya suatu tujuan perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan juga menjadi salah satu faktor penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan dan dorongan yang membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya dan menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan berprestasi. Makkira, dkk(dalam Arisma, 2018: 212).

Komitmen organisasi pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan sesuai harapan dari karyawan yang diberikan perusahaan selama bekerja. Apalagi kebutuhan

karyawan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan mengakibatkan loyalitas serta kepercayaan karyawan akan menurun.

Komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi, selain itu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungan atau bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lama dengan organisasi tersebut. Ini tentu saja hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan pada organisasi yang bersangkutan (Gibson, 2009:182)

PT. Digital Netwerk Venture Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang digital Agensi. PT. Digital Netwerk Venture Indonesia telah beroperasi sejak 2010. Peran kecerdasan emosional sangat penting di organisasi ini, dikarenakan banyaknya orderan dan tekanan *deadline*. Sehingga karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar dan harus cerdas dalam kecerdasan emosional agar tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal yang terjadi di PT. Digital Netwerk Venture Indonesia mengenai kecerdasan emosional berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Albertus Christian selaku Operasional Manajer di PT. Digital Netwerk Venture Indonesia yaitu antar sesama karyawan terdapat kerjasama yang dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati orang lain untuk mencapai hasil yang terbaik. Dibuktikan dari tidak adanya konflik antar karyawan karena selalu ada penyelesaian dan akan dibicarakan dengan baik jika terdapat keganjilan yang berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan tersebut. Selain itu, beliau mengatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam perusahaan tersebut masih belum stabil. Ketika banyak orderan dan bekerja dalam tekanan karyawan cenderung cepat emosi. Masalah komunikasi antar karyawan juga sering ditemui di perusahaan ini, dibuktikan selalu terdapat *miss communication* antar bidang dalam perusahaan ini.

Karyawan juga dianggap puas terhadap pekerjaannya dapat dibuktikan dengan gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan perjanjian tertulis menurut aturan yang berlaku. Selain itu karyawan tidak merasa bosan dalam pekerjaannya karena

seringnya dilakukan rotasi tugas kerja agar pekerjaan tidak monoton. Selanjutnya menurut Bapak Albertus Christian, Komitmen organisasi di PT. Digital Network Venture Indonesia sangat baik dimana karyawan selalu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Tetapi masih saja ada beberapa karyawan yang sering tidak menyelesaikan tugas berdasarkan jangka waktu di tentukan. Selain itu Kedisiplinan dalam perusahaan ini dapat dikatakan tegas, karena apabila ada karyawan yang terlambat akan diberi sanksi potong gaji.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Digital Network Venture Indonesia)”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja di PT. Digital Network Venture Indonesia?
2. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap Komitmen organisasi di PT. Digital Network Venture Indonesia?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi di PT. Digital Network Venture Indonesia?
4. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja di PT. Digital Network Venture Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja di PT. Digital Network Venture Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi di PT. Digital Network Venture Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Digital Network Venture Indonesia.

4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja di PT. Digital Network Venture Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja di PT. Digital Network Venture Indonesia” ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian bimbingan dan konseling di industri terutama terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan bertambahnya kajian ilmu ini seyogyanya akan dapat dikembangkan penelitian-penelitian lanjutan dalam topik yang berbeda maupun sama.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Peneliti**

- a. Peneliti dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan dalam bidang penelitian.
- b. Lebih memahami teori kecerdasan emosional dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

###### **2. Bagi Pimpinan atau Manager Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau acuan bagi industri terutama pimpinan perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

###### **3. Bagi Karyawan**

Memberitahukan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya mengenai komitmen organisasi.