

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Mathis & Jackson (2011) menyatakan sumber daya manusia merupakan bagian khusus dari setiap organisasi, yang berarti perusahaan harus melihat bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar. Selain itu, Bohlander & Snell (2010) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sedangkan menurut Armstrong & Taylor (2014) kebijakan sumber daya manusia harus terintegrasi dengan perencanaan strategi bisnis yang ada di dalam organisasi, dengan demikian dapat menumbuhkan kemauan karyawan untuk bertindak menyesuaikan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan komponen penting yang ada di dalam organisasi. Pernyataan tersebut senada dengan pernyataan Mangkunegara (2002) yang menyatakan bahwa salah satu tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan, sehingga organisasi harus mampu

mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi. Menurut Armstrong & Taylor (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku bagaimana target berhasil dicapai. Selanjutnya, dari hasil penelitian Shooshtarian *et al.* (2013) menyatakan kinerja merupakan kriteria yang sangat penting yang berhubungan dengan hasil organisasi dan keberhasilan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Huda *et al.* (2013) menyatakan bahwa organisasi umumnya percaya bahwa keunggulan harus dipertahankan dalam rangka meningkatkan kinerja, maka kinerja pada dasarnya mempengaruhi kerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mengejar dan meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan karyawan pada pekerjaannya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Goleman (dalam Armstrong & Taylor, 2014) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri dan mengolah emosi diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain. Menurut Goleman (2003) kecerdasan emosional sama ampuhnya dengan kecerdasan intelektual, dan terkadang lebih ampuh daripada kecerdasan intelektual, hal ini dipertegas bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen bagi kesuksesan seseorang sedang 80 persen lainnya ditentukan oleh faktor lain, maka tidak dapat dipungkiri jika peran kecerdasan emosional sangat penting dan mampu

mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil penelitian Shooshtarian *et al.* (2013) menyatakan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengontrol emosinya dari stres dan tekanan saat di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian Vratskikh *et al.* (2016) menyatakan bahwa karyawan dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengembangkan strategi untuk mengurangi stres pada saat bekerja yang dapat mengurangi kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Menurut Luthans (2011) terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan seperti tingkat *turnover* rendah, tingkat ketidakhadiran yang rendah dan karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan Gibson *et al.* (2012) menyatakan karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan berpikir tentang tujuan organisasi sama halnya dengan tujuan pribadi sehingga dapat meningkatkan kinerja, untuk itu jika tidak ada komitmen dari karyawan maka dapat mengurangi efektivitas organisasi, karyawan cenderung untuk berhenti dan menerima pekerjaan lain dengan demikian, tingkat *turnover* akan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Memari *et al.* (2013) dan Bandula *et al.* (2016) yang menemukan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Armstrong dan Taylor (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perilaku dan perasaan

seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Menurut Roethlisberger & Dixon (dalam Armstrong & Taylor, 2014) produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan membuat karyawan dalam organisasi lebih puas, terutama melalui pengawasan yang menyenangkan dan organisasi mendukung memenuhi kebutuhan sosial mereka. Selanjutnya Luthans (2011) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja berupa produktivitas, kepuasan pelanggan, dan bahkan menghasilkan profitabilitas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dizgah *et al.* (2012) dan Fadlallah (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Yogyakarta merupakan salah satu fasilitas yang dimiliki oleh Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) salah satu pusat penelitian dan pengembangan di bidang sains khususnya di bidang pemanfaatan teknologi nuklir. Dan sebagai salah satu organisasi yang berkedudukan di bawah Deputi Bidang Sains dan Aplikasi Teknologi Nuklir, Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta memiliki sumber daya manusia yang berstatus pegawai negeri sipil.

Seperti pemikiran yang telah tersimpan dibenak masyarakat Indonesia mengenai pegawai negeri sipil adalah pekerjaan yang mudah dan tanpa tekanan dari perusahaan. Akan tetapi pada faktanya pegawai negeri sipil juga memiliki target kinerja setiap tahunnya (Sumber data primer wawancara pendahuluan: Lampiran 11, halaman 172). Meskipun memiliki target kinerja setiap tahunnya akan tetapi pegawai tersebut belum tentu bisa mencapainya, hal tersebut dikarenakan dipengaruhi oleh

beberapa faktor. Akibatnya, ketika pegawai tidak memiliki kinerja baik maka akan terlihat di laporan kinerja pegawai tiap tahunnya dan dapat memperoleh teguran (Sumber data primer wawancara pendahuluan: Lampiran 11, halaman 172).

Disisi lain, komitmen yang dimiliki oleh pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta terbilang sangat tinggi hal tersebut dapat dilihat dari masa kerja pegawai yang ada (Sumber data primer wawancara pendahuluan: Lampiran 11, halaman 174). Dan juga di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta memiliki usia lebih dari 50 tahun sehingga tentunya memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi (Sumber data primer wawancara pendahuluan: Lampiran 11, halaman 174). Terakhir dikarenakan pegawai yang ada di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta berstatus sebagai pegawai negeri sipil kepuasan kerja pegawai juga harus diperhatikan karena pekerjaan dari pegawai negeri sipil yang dilakukan hanya itu-itulah saja atau cenderung membosankan dikarenakan tidak adanya variasi pekerjaan, disebabkan oleh *job description* yang diberikan sesuai dengan posisi pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai (Sumber data primer wawancara pendahuluan: Lampiran 11, halaman 174).

Terjadinya keadaan yang seperti ini perlu dilakukan pengkajian secara mendalam terutama mengenai kinerja pegawai negeri sipil dan beberapa faktor di atas. Hal tersebut dikarenakan, pegawai negeri sipil menganggap kinerja yang dilakukan biasa-biasa saja jika dibandingkan perusahaan swasta yang penuh dengan tuntutan dalam pekerjaannya. Hal ini menarik untuk dikaji, sebab disisi lain, pegawai memiliki komitmen yang tinggi, kecerdasan emosional yang tinggi akan tetapi

kepuasan kerja yang dianggap kurang karena pekerjaan yang diberikan monoton tidak ada tantangannya. Dari beberapa faktor tersebut perlu dikaji apakah faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai atau terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta.

Oleh karena itu, pada penelitian ini, peneliti akan meneliti di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta. Dan pada penelitian ini akan meneliti apakah kecerdasan emosional dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja?
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

8. Lebih besar mana pengaruh secara langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
8. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

9. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam penerapan teori keilmuan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan sekaligus digunakan sebagai bahan masukan mengenai peran kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain sebagai acuan penelitian-penelitian yang akan dilakukan.