

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntunan komitmen yang lainnya.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. 1 atau 2 pekerja merasa dirinya



terkait dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Namun terdapat faktor negative didalam komitmen organisasi dalam suatu perusahaan seperti, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan pengalaman selama berorganisasi, yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi disosialisasikan. Namun mengingat akan keterbatasan sarana dan prasarana yang ada pada peneliti, maka dalam penelitian ini sengaja ada 4 faktor saja yaitu, *self leadership*, kepuasan kerja, kecerdasan emosional,



*employee ability.*

Salah satu faktor komitmen organisasi terdapat hubungan yang komitmen organisasi dan kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat memenuhi peraturan yang ditetapkan.

Menurut **(Mayer, 2015)** komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Sedangkan dalam penelitian yang berjudul "WorkMotivation Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior di BNI di theWorking Daerah Bank Indonesia Lhokseumawe" menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif.

Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi kearah yang lebih baik dibutuhkan *self leadership* secara internal maupun eksternal. *Self leadership* merupakan pengetahuan yang sangat menentukan keberhasilan karakter dan kepribadian seseorang didalam sebuah perusahaan. Melalui *self leadership* seseorang dapat memimpin pikiran,



karakter, emosi, perkataan, perbuatan, sikap, perilaku, dan jati diri. Bila sudah mampu memimpin diri sendiri, maka orang tersebut tidak akan lagi melakukan seturut kehendak ego dan ambisi pribadi, tetapi ia akan lebih cerdas terhadap segala sesuatu yang ia lakukan melalui perencanaan berkualitas pada sebuah perusahaan yang diduduki.

*Self leadership* didefinisikan (**Manz dan Sims 2018**) sebagai filosofi dan sekumpulan strategi tindakan dan mental yang sistematis untuk mengarahkan seseorang kepada kinerja yang lebih tinggi dan efektif juga suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian (**Mayer dan Allen 2018**) bahwa *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan dari hasil penelitian di dapat disimpulkan bahwa *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan dalam penelitian yang berjudul "The influence of self leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior" menyatakan bahwa self leadership tidak berpengaruh.

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas (**Heni Awanti , Aziz Fathoni, 2016**) Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat



memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Jurusan et al., 2017). Sedangkan dalam penelitian yang berjudul "*Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*" menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dalam merasakan emosi, mengakses dan menghasilkan emosi yang dapat meringankan pikiran, dalam memahami emosi dan pengetahuannya, dalam mengatur emosi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pengetahuan individu. Setiap individu yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki sikap yang tenang dalam menghadapi sesuatu, tidak cemas, tidak khawatir, tidak mudah takut, dan selalu berfikir matang sebelum bertindak melakukan sesuatu (Fikry & Khairani, 2017).

Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengolah fungsi-fungsi manajemennya serta kecerdasan emosional karyawan



bagaimana mengolah sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan perusahaan biasanya dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar jasa karyawan mampu menampilkan hasil kerja yang optimal karena baik buruknya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

*Employee Ability* Menurut (Leadership et al., 2018), *Employee Ability* adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dari pendapat para ahli yang ada dapat disimpulkan bahwa *Employee Ability* merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang melingkupi aspek intelektual dan kemampuan fisik untuk menjalankan sebuah fungsi kerja.

Kawasaki merupakan salah satu manufaktur terkenal di dunia yang bersal dari Jepang. Produk-produk yang dihasilkan oleh Kawasaki seperti otomotif, alat berat, peralatan luar angkasa dan peralatan pertahanan, serta kapal dan robot. Perusahaan Kawasaki juga aktif dalam banyak industri seperti industri luar angkasa dan penerbangan, energi, kereta api, perkapalan, otomotif, dan juga industri lain. Sejarah berdirinya Kawasaki tidak bisa dilepaskan dari sosok bernama Kawasaki Shozo yang tidak lain adalah pendiri dari Kawasaki.



Di tahun berikutnya, kawasaki shozo kemudian diangkat sebagai wakil presiden eksekutif dari perusahaan japan mail steam sebuah anak perusahaan jaa pengiriman jepang. Kawasaki berhasil membuka rute laut ke pulau ryukyu dan kemudian berhasil mengangkut gula dari berbagai wilayah di Jepang. (Biografiku. Com)

PT. Roda Mas Utama Kawasaki berdiri pada tahun 1992 di Padang Sumatera Barat, yang pada awalnya PT. Roda Mas Utama Kawasaki berada pada wilayah Veteran dan pindah ke jalan Gajah Mada No. 23 Kel.Kamp Olo Kota Padang sampai pada saat sekarang ini. PT. Roda Mas Utama Kawasaki bergerak dalam bidang industry supply kendaraan bermotor roda dua yang bermerk kawasaki. Bidang usaha ini merupakan penerus NV Tambupolon, sedangkan izin usaha ini hanya sesuai dengan ketetapan diri perusahaan yang meliputi bengkel perdagangan industry yang semua itu dalam arti seluas-luasnya. Seiring dengan perkembangan usaha yang lebih baik PT. Roda Mas Utama Kawasaki diangkat menjadi dealer resmi yang bergerak di bidang penjualan kendaraan yang bermerek kawasaki. (Biografiku. Com)

Fenomena atau permasalahan yang bisa ditemukan diperusahaan terkait dengan *self leadership* yaitu seperti masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian, rendahnya keterikatan sumber daya manusia dengan perusahaan, kurang berjalannya system *self leadership* didalam perusahaan, penerapan



*employee ability* yang kurang terorganisir, sehingga masalah *self Leadership* menarik untuk dikaji secara lebih mendalam. Dan fenomena yang biasa terjadi terkait dengan kepuasan kerja karyawan dengan tingkat perusahaan.

Fenomena atau permasalahan lainnya yang menjadi perhatian bagi pihak manajemen perusahaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari gaji pokok karyawan yang masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Padang. Berikut ini adalah tabel perbandingan gaji pokok karyawan pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang pada tahun 2018.

Tabel 1.1

Perbandingan gaji pokok karyawan PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang dengan UMR Kota Padang Tahun 2018.

Gaji pokok karyawan PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang	Rp. 1.995.328
UMR (Upah Minimum Regional) Kota Padang	Rp. 2.289.228

*Sumber: PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang, 2018*



Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dianalisis bahwa didapat perbandingan gaji karyawan PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang dengan UMR Kota padang di tahun 2018 yaitu gaji pokok karyawan sebesar Rp. 1.995.328 dan UMR Kota Padang sebesar Rp. 2.289.228. dari data tersebut terlihat gaji pokok karyawan lebih kecil dibandingkan dengan UMR Kota Padang. Disinyalir menyebabkan karyawan pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota padang belum merasa puas dengan gaji yang diporeleh. Setiap jabatan yang diduduki oleh setiap karyawan memiliki gaji yang berbeda-beda tetapi disini saya mengambil hanya dalam bentuk sebagian kecilnya saja. Diduga juga disebabkan oleh self leadership yang kurang baik dari PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Rodamas Utama Kawasaki Kota Padang belum mencapai UMR yang maksimal hal ini terinduksinya komitmen organisasi yang belum optimal, disinyalir disebabkan oleh self leadership, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan employee ability masih belum sesuai.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu perusahaan seperti PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang yang ingin mengusahakan agar komitmen organisasi dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan self leadership, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan



employee ability dalam bekerja .

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh *Self Leadrship*, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan *Employee ability* Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
2. Rendahnya komitmen organisasi pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
3. Kurangnya pengalaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
4. Rendahnya keterikatan sumber daya manusia pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
5. Rendahnya rasa ikut memiliki karyawan pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota padang.



6. Kurang berjalannya system self leadership didalam perusahaan PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
7. Kurangnya kemampuan employee ability karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
8. Adanya ketidakpuasan terhadap situasi dan kondisi kerja pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
9. Masih rendahnya kecerdasan emosional karyawan pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
10. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Rodamas Utama Kawasaki Kota padang sehingga kecerdasan emosional belum terlaksana dengan baik.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas maka penulis membatasi variabel bebas pada *Self Leadership*, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosiona, *Employye Ability* Terhadap Komitmen Organisasi sebagai variable pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.



#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Self Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
3. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosioanl Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
4. Bagaimana pengaruh *Employee Ability* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.
5. Bagaimana pengaruh *Self Leadership*, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, *Employee Ability* Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Roda Mas Utama Kawasaki Kota Padang.

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan , masalah yang telah diterapkan maka maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh *Self Leadership* terhadap Komitmen Organisasi.



2. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi.
4. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Leadership*, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosioanl, *Employee Ability* Terhadap Komitmen Organisasi.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis secara pribadi maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Dan juga pihak yang berkepentingan. Mafaat tersebut antara lain:

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat



member masukkan bagi pihak sekolah akan pentingnya kecerdasan emosional dalam membuat suatu keputusan ataupun peraturan demi kemajuan perusahaan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang *Self Leadership*, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, *Employee Ability* dan Komitmen Organisasi.

### 4. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan akan menembah wawasan, pengetahuan tentang ukuran perusahaan, umur perusahaan, *financial leverage* dan kondisi pasar terhadap *underpricing* saham. Serta dapat menjadi kesempatan bagi peneliti untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan.





## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Komitmen Organisasi (Y)

###### 2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (wibowo, 2016) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

Menurut (Priansa, 2016) Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercemin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercemin melalui ketersediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut (Robbins, Stephens, 2015) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota didalam sebuah organisasi maupun perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap para pekerja tentang keseluruhan organisasi (Afuan, 2018) .seseorang pekerja yang mempunyai

