

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran sangat utama dalam tercapainya sebuah tujuan bagi perusahaan. Manusia menjadi unsur kunci dalam organisasi, karena manusia memiliki kendali terhadap faktor-faktor lainnya (Susan 2019). Peranan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari hasil, oleh karenanya perusahaan patut memberikan perhatian lebih terhadap karyawan. Dalam hal ini, perusahaan diharuskan dapat mengendalikan sumber daya manusia dengan baik supaya dapat berkontribusi bagi perusahaan. Pengendalian sumber daya manusia yang tepat mampu meningkatkan kinerja perusahaan sehingga perusahaan bisa berjalan dengan efisien dan efektif.

Perusahaan diharapkan dapat mengendalikan, merencanakan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik supaya kedepannya perusahaan mendapatkan komitmen yang tinggi dari para karyawan. Komitmen organisasi adalah sikap seorang karyawan dalam bentuk kesetiaan pada perusahaan dan berpihak dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi menjadi faktor utama dalam terwujudnya tujuan maupun misi dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi terhadap karyawan. Komitmen inilah nantinya akan membantu pekerja untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan, dan dapat menumbuhkan harapan

bahwa kinerja akan diapresiasi oleh organisasi maupun perusahaan sehingga perusahaan diharuskan memperhatikan faktor faktor yang dapat berdampak kepada komitmen organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja (Nasikin 2019)

Menurut Purnama, Nyoto, *et al.*, (2019) kepuasan kerja adalah perasaan bahagia yang dirasakan oleh karyawan kepada pekerjaannya, hasil dari penilaian berbagai karakteristik pekerjaan. Ini mencakup respons emosional kepada berbagai aspek pekerjaan, perasaan mengenai apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak, serta tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap peran atau pekerjaan pada organisasi. Kepuasan kerja juga disebabkan oleh penghargaan yang diterima dan yang diharapkan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja menggambarkan sikap kerja karyawan kepada pekerjaan mereka.

Penelitian oleh Winarsih & Fariz, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marnoto & Dewatmoko, (2022); Argon & Liana, (2020); Nahita & Saragih, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama, Nyoto, *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi Selain kepuasan kerja faktor lainnya yang menentukan komitmen organisasi adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah faktor kritis yang berdampak pada kinerja dan komitmen karyawan, mencakup elemen fisik dan non-fisik di tempat kerja. Elemen-elemen ini termasuk fasilitas yang memadai, kenyamanan tempat kerja, keselamatan kerja, serta tingkat kebisingan yang rendah. Dengan begitu perusahaan mampu menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Ahakwa *et al.*, 2021). Menurut Yoyano dan Ridlwan Muttaqin (2023) lingkungan kerja adalah konteks di mana karyawan menjalankan tugas-tugas terkait bisnis. Aspek fisik, psikologis, dan administratif dari lingkungan kerja tersebut memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat kebahagiaan dan produktivitas karyawan.

Penelitian oleh Ahakwa *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Widi Waningyun & Dessyarti, (2023); S. Apriliana *et al.*, (2021); Yoyano & Ridlwan Muttaqin, (2023) menjelaskan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Jufrizen, (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kecerdasan emosional. Menurut Alsughayir, (2021) kecerdasan emosional merupakan kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain serta

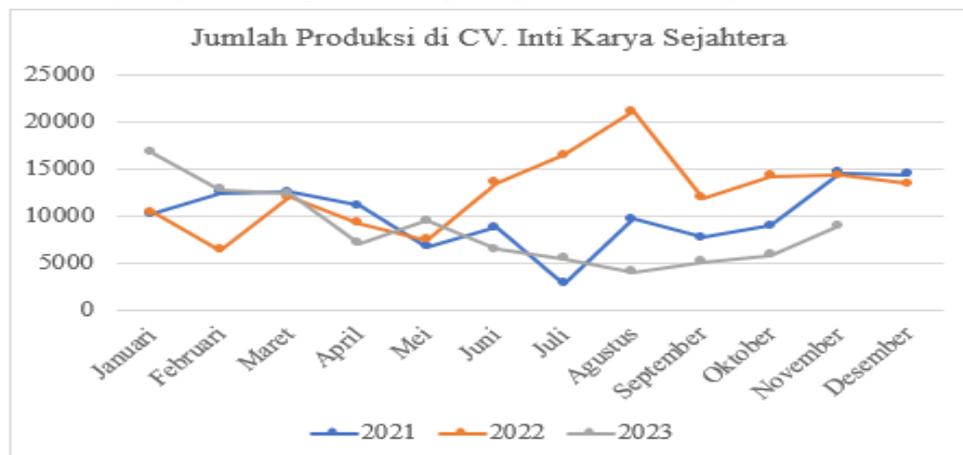
kemampuan menggunakan dan menangani emosi. Individu yang sadar diri mempunyai efikasi diri yang tinggi dan sadar akan keterbatasannya serta berdamai dengan dirinya sendiri. Selain itu, individu seperti itu memotivasi dirinya sendiri dan tidak menunjukkan sikap negatif. Kesadaran yang tinggi terhadap emosi orang lain dan rasa empati sering kali menjadi pertimbangan dalam kehidupan bisnis saat ini, yang pada gilirannya mengungkapkan utamanya kecerdasan emosional. Menurut Auda, (2016) juga menjelaskan kecerdasan emosional merupakan keahlian untuk menginspirasi diri sendiri serta mengontrol emosi pribadi dan emosi orang lain guna mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah hal yang utama bagi setiap individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Alsughayir, (2021) memaparkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barata Juliahir (2020); Auda, (2016); Arifan & Dihan, (2018) memaparkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Jufrizen *et al.*, (2022) memaparkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Fokus penelitian ini yaitu karyawan CV. Inti Karya Sejahtera. CV. Inti Karya Sejahtera sendiri perusahaan yang bergerak pada industri garmen yang berdiri pada tahun 2015 dan beroperasi hingga sekarang. Produksi yang dihasilkan oleh CV. Inti Karya Sejahtera cukup beragam diantaranya

seperti jas hujan, sarung tangan, jaket, vest, balaclava dan masih banyak lainnya. CV. Inti Karya Sejahtera sendiri berlokasi di Kota Madiun.

Fenomena yang terjadi di CV. Inti Karya Sejahtera dimana gaji yang diterima karyawan dinilai cukup rendah. Jumlah gaji yang diterima karyawan berdasarkan pada jumlah masuk kerja dan jumlah produksi yang tidak menentu setiap bulannya. Hal ini berbanding terbalik dengan komitmen organisasi karyawan yang dinilai baik. Jumlah produksi di CV. Inti Karya Sejahtera dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:



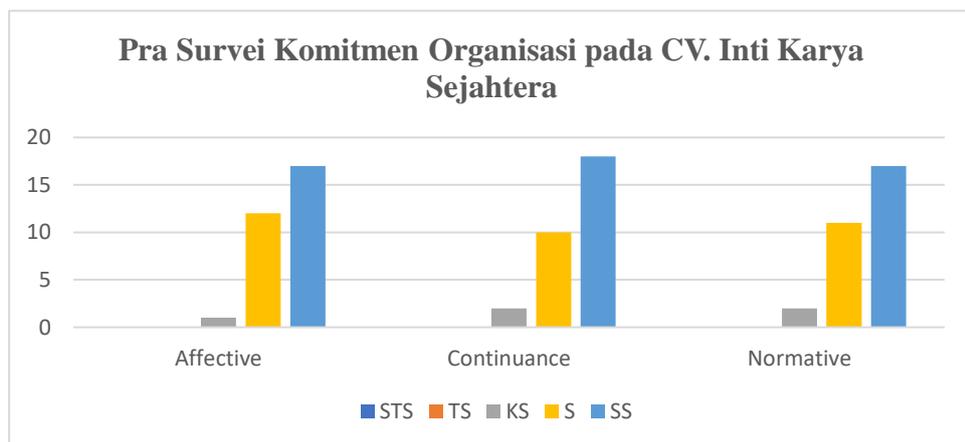
Sumber : Data diolah tahun 2024

**Gambar 1.1 Jumlah Produksi di CV. Inti Karya Sejahtera dari tahun 2021 – 2023**

Dilihat dari gambar 1.1 diatas dapat diuraikan bahwa jumlah produksi tiap bulannya berbeda beda setiap tahunnya. Jumlah produksi yang tidak menentu mengakibatkan jumlah hari kerja karyawan menjadi tidak penuh setiap bulannya, hal ini juga membuat gaji yang diterima juga tidak stabil. Gaji yang diterima ada di kisaran 1 juta hingga 1,5 juta setiap bulannya. Nominal tersebut tentu dibawah dari UMK Kota Madiun yaitu

2.2 Juta. Gaji yang rendah dinilai dapat menyebabkan kepuasan kerja rendah dan hal tersebut membuat komitmen karyawan juga menjadi rendah.

Fenomena yang ada pada CV. Inti Karya Sejahtera, menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan CV. Inti Karya Sejahtera dinilai tinggi. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan masih kurang merasakan komitmen organisasi yang maksimal terhadap perusahaan, komitmen organisasi yang baik dinilai mempunyai nilai positif terhadap perusahaan. Adapun pra survei komitmen organisasi terhadap 30 karyawan CV. Inti Karya Sejahtera dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut :



Sumber : Data diolah tahun 2024

### **Gambar 1.2 Pra Survei Komitmen Organisasi pada CV. Inti Karya Sejahtera**

Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi yang terjadi pada CV. Inti Karya Sejahtera dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada indikator *affective* 17 (tujuh belas) karyawan menyebutkan sangat setuju, 12 (dua belas) karyawan menyebutkan setuju dan 1 (satu) karyawan menyebutkan kurang setuju terhadap perasaan senang bekerja di perusahaan. Pada indikator

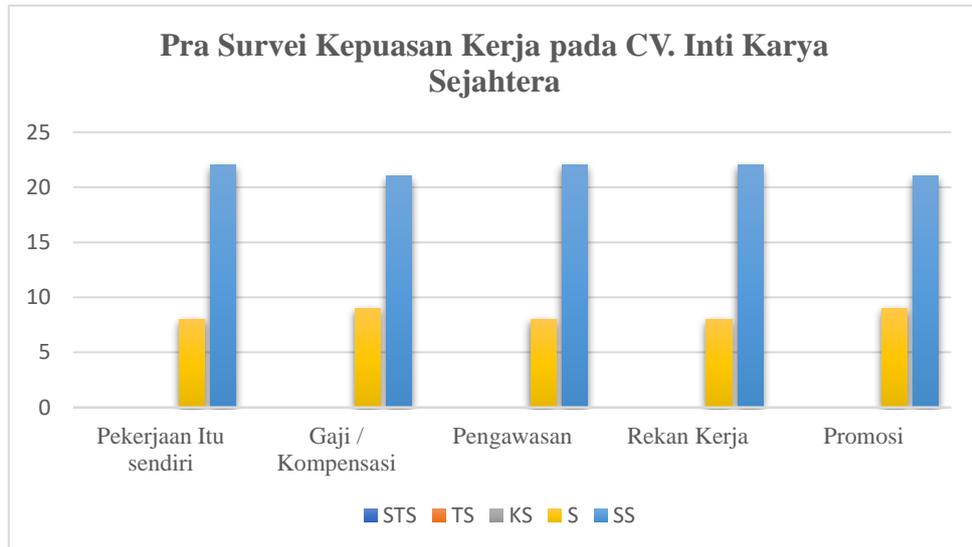
*continuance* 18 (delapan belas) karyawan menyebutkan sangat setuju, 10 (sepuluh) karyawan menyebutkan setuju dan 2 (dua) karyawan menyebutkan kurang setuju terhadap perasaan rugi apabila meninggalkan perusahaan. Namun, terdapat indikator yang tergolong rendah rendah yaitu *normative*, 17 (tujuh belas) karyawan menyebutkan sangat setuju, 11 (sebelas) karyawan menyebutkan setuju dan 2 (dua) menyebutkan kurang setuju terhadap perasaan memiliki kewajiban untuk setia terhadap CV. Inti Karya Sejahtera.

Hal ini terjadi pada karyawan baru, karena mereka kurang merasakan dampak-dampak dari hal yang membuat mereka komitmen. Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan CV. Inti Karya Sejahtera bahwa karyawan yang komitmen merupakan karyawan lama yang sudah merasakan dampak – dampak yang membuat mereka merasa puas bekerja pada CV. Inti Karya Sejahtera. Harapannya perusahaan dapat terus memberikan kepuasan kerja kepada karyawan lama ataupun karyawan baru. Sehingga, kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi dapat meningkat.

Fenomena yang pada CV. Inti Karya Sejahtera menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Inti karya Sejahtera memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja tersebut ditunjukkan dalam bentuk pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan peluang promosi. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang masih kurang memiliki kepuasan kerja dalam

bentuk gaji. Adapun pra survey kepuasan kerja terhadap 30 karyawan CV.

Inti Karya Sejahtera dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut :



Sumber : Data diolah tahun 2024

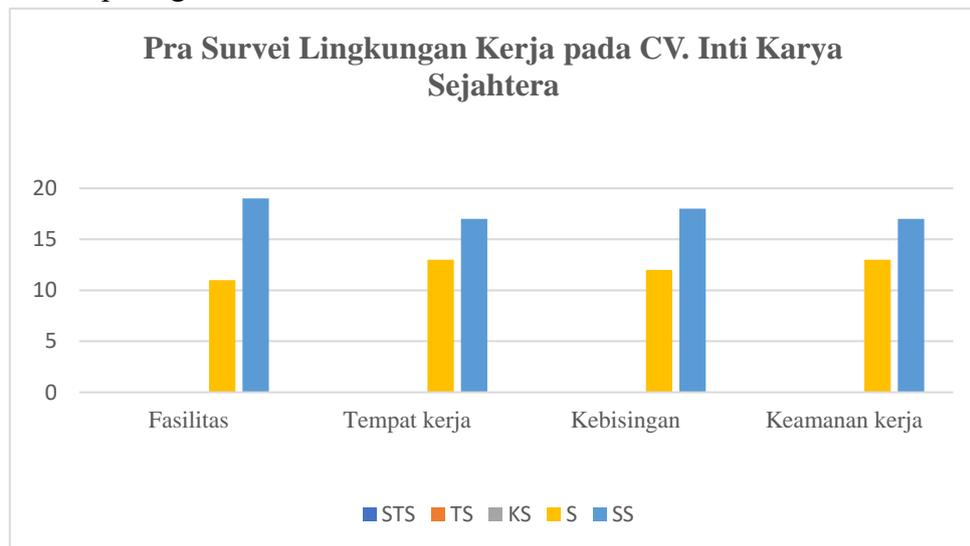
**Gambar 1.3 Pra Survei Kepuasan Kerja pada CV. Inti Karya Sejahtera**

Berdasarkan gambar 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang terjadi pada CV. Inti Karya Sejahtera dalam kategori baik (Indriyanto & Solovida, 2019). Hal ini dapat dilihat pada indikator pekerjaan itu sendiri 22 (dua puluh dua) karyawan menyatakan sangat setuju, 8 (delapan) karyawan menyatakan setuju terhadap perasaan bahwa pekerjaan mereka menarik untuk dilakukan. Pada indikator pengawasan 22 (dua puluh dua) karyawan menyatakan sangat setuju, 8 (delapan) karyawan menyatakan setuju pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Pada indikator pekerjaan itu sendiri 22 (dua puluh dua) karyawan menyatakan sangat setuju, 8 (delapan) karyawan menyatakan setuju terhadap perasaan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan

rekan kerja. Namun masih terdapat faktor yang tergolong kategori rendah dari beberapa karyawan yaitu faktor gaji dan kesempatan promosi. Pada indikator gaji 21 (dua puluh satu) karyawan menyebutkan sangat setuju, 9 (sembilan) karyawan menyebutkan setuju terhadap kepuasan gaji yang diterima. Pada indikator promosi 21 (dua puluh satu) karyawan menyebutkan sangat setuju, 9 (sembilan) karyawan menyebutkan setuju terhadap kesempatan promosi yang dimiliki karyawan CV. Inti Karya Sejahteraa.

Hal ini terjadi karena pendidikan terakhir karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap gaji yang diterima. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah mungkin memiliki ekspektasi kompensasi yang lebih rendah, karena menyadari keterbatasan kualifikasi yang mereka miliki. Ekspektasi ini dapat membuat mereka merasa puas dengan gaji yang secara objektif dianggap rendah. Selain itu, karyawan dengan pendidikan rendah mungkin lebih fokus pada aspek lain dari pekerjaan, seperti stabilitas dan lingkungan kerja yang mendukung, yang juga meningkatkan kepuasan mereka. Faktor pendidikan juga berkontribusi pada komitmen organisasi, di mana keterbatasan peluang di luar perusahaan mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen, meskipun gaji yang diterima tidak tinggi (Julianto & Utari, 2019). Harapannya perusahaan dapat terus memberikan kepuasan yang maksimal terhadap karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan komitmen karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat berdampak pada komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Fenomena yang pada CV.Inti Karya Sejahtera menunjukkan bahwa karyawan CV. Inti karya Sejahtera memiliki lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja tersebut ditunjukkan dalam bentuk lingkungan kerja fisik. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang masih kurang merasa nyaman terhadap lingkungan kerja Adapun pra survey lingkungan kerja terhadap 30 karyawan CV. Inti Karya Sejahtera dapat dilihat pada gambar 1.4 berikut :



Sumber : Data diolah tahun 2024

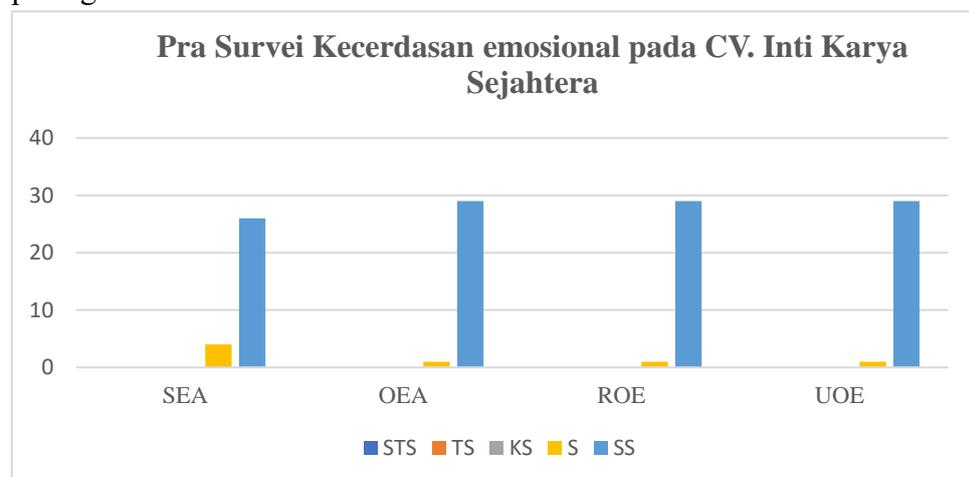
**Gambar 1.4 Pra Survei Lingkungan Kerja pada CV. Inti Karya Sejahtera**

Berdasarkan gambar 1.4 diatas dapat disimpulkan apabila lingkungan kerja yang terjadi pada CV. Inti Karya Sejahtera dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada indikator fasilitas 19 (sembilan belas) karyawan menyebutkan sangat setuju, 11 (sebelas) karyawan menyebutkan setuju. Pada indikator kebisingan 18 (delapan belas) karyawan

menyebutkan sangat setuju, 12 (dua belas) karyawan menyebutkan setuju. Namun masih terdapat faktor yang tergolong rendah dari beberapa karyawan yaitu faktor tempat kerja, jaminan keselamatan atau keamanan. Pada indikator tempat kerja 17 (tujuh belas) karyawan menyatakan sangat setuju, 13 (tiga belas) karyawan menyatakan setuju. Pada indikator keamanan kerja 17 (tujuh belas) karyawan menyatakan sangat setuju, 13 (tiga belas) karyawan menyatakan setuju

Hal ini terjadi karena beberapa karyawan kurang merasa dapat ditingkatkan dalam hal keselamatan kerja dan tempat kerja dalam bentuk dan sirkulasi udara ruangan kerja dan penerangan. Hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan CV. Inti Karya Sejahtera bahwa karyawan yang merasa keamanan dan keselamatan kerja dapat ditingkatkan lagi dikarenakan masih terdapat beberapa ruangan yang tidak memiliki fasilitas keselamatan kerja seperti *hydrant*. Karyawan juga merasa bahwa sirkulasi udara dan penerangan yang terjadi pada ruangan kerja karyawan kurang maksimal, minimnya udara yang keluar membuat ruangan terasa lembab. Penerangan yang dirasa kurang terang juga membuat tempat kerja jadi kurang membantu dalam karyawan melakukan pekerjaannya. Harapannya perusahaan dapat menambah fasilitas-fasilitas yang dapat lebih menunjang kinerja karyawan.

Faktor selain kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kecerdasan emosional. Fenomena yang pada CV. Inti Karya Sejahtera menunjukkan bahwa karyawan CV. Inti karya Sejahtera memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional tersebut ditunjukkan dalam bentuk penilaian dan ekspresi emosi dalam diri, penilaian dan pengenalan emosi orang lain, regulasi emosi dalam diri dan penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang masih kurang memiliki kecerdasan emosional penilaian diri sendiri. Adapun pra survey kecerdasan emosional terhadap 30 karyawan CV. Inti Karya Sejahtera dapat dilihat pada gambar 1.5 berikut :



Sumber : Data diolah tahun 2024

**Gambar 1.5 Pra Survei Kecerdasan Emosional pada CV. Inti Karya Sejahtera**

Berdasarkan gambar 1.5 diatas menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yang terjadi pada CV. Inti Karya Sejahtera dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada indikator *OEA* 29 (dua puluh sembilan) karyawan

menyebutkan sangat setuju, 1 (satu) karyawan menyebutkan setuju terhadap penilaian dan pengealan emosi orang lain. Pada indikator *ROE 29* (dua puluh sembilan) karyawan menyebutkan sangat setuju, 1 (satu) karyawan menyebutkan setuju terhadap penilaian dan pengealan emosi orang lain. Pada indikator *UOE 29* (dua puluh sembilan) karyawan menyebutkan sangat setuju, 1 (satu) karyawan menyebutkan setuju terhadap penggunaan emosi untuk memfasilitasi kerja. Namun masih terdapat faktor yang tergolong rendah dari beberapa karyawan yaitu pada indikator *SEA 26* (dua puluh enam) karyawan menyebutkan sangat setuju, 4 (empat) karyawan menyebutkan setuju terhadap penilaian dan ekspresi dalam diri.

Hal ini terjadi karena beberapa karyawan kurang memiliki kemampuan untuk memahami emosinya dan mampu untuk mengekspresikan emosinya.. Hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan CV. Inti Karya Sejahtera bahwa karyawan yang merasa kurang memahami emosi dalam diri, beban pekerjaan yang diberikan membuat karyawan merasa hanya berfokus pada pekerjaannya dan mengabaikan keadaan emosional yang terjadi pada dirinya. Harapannya perusahaan dapat memberikan motivasi yang membangun guna membuat karyawan lebih memahami emosi yang ada pada dirinya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap**

## **Komitmen Organisasional Pada CV. Inti Karya Sejahtera Di Kota Madiun”.**

### **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti memberi batasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan karyawan CV. Inti Karya Sejahtera.
2. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi yang telah dijelaskan, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera ?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera ?
4. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk memberikan bukti empiris baik secara parsial maupun simultan antara pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan CV. Inti Karya Sejahtera.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Mampu menyediakan informasi tambahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan di CV. Inti Karya Sejahtera. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memperluas wawasan bagi mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian terkait komitmen organisasi.

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Pengembangan ilmu tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sumbangan referensi bagi peneliti yang nantinya akan memberikan hasil perbandingan dalam melaksanakan penelitian di masa yang akan datang.