

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi dalam organisasi, termasuk pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategies, komunikasi yang terbuka dan jujur, teamwork atau team kerja dan hubungan saling mempercayai, loyalitas konsumen, serta kreativitas dan inovasi.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang luas (Mathis dan Jackson, 2001:4). Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan kerja

biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Bagi kebanyakan orang, menerima upah dan gaji merupakan alat yang memuaskan berbagai kebutuhannya dengan lebih baik. Akan tetapi, pertimbangan demikian bukan merupakan pertimbangan utama bagi yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Baginya uang memang tetap penting, tetapi maknanya bukan sekedar alat pemuas kebutuhan, melainkan sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasi kerja. Apabila dikaitkan dengan organisasi, kepuasan kerja sangat penting dan harus diperhatikan. kepuasan kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan bermuara pada loyalitas.

Selain itu kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2002 dalam Sangroengrob dan Techachaicherdchoo 2010) Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai reaksi afektif karyawan untuk pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan hasil yang diinginkan dan hasil aktual yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (kecerdasan emosional). Apabila kepuasan kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi, pembelajaran, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan kerja karyawan.

Kecerdasan Emosional (EI) dapat mempengaruhi keberhasilan individu dalam suatu organisasi (Goleman 2001 dalam Chiva dan Alegre 2008). EI sangat efektif meningkatkan kinerja dan produktivitas (Lam dan Kirby 2002 dalam Chiva dan Alegre 2008). Pendapat tersebut guna untuk mendukung pentingnya kecerdasan emosional di tempat kerja dan merekomendasikan bahwa hal tersebut perlu diperhatikan dalam suatu organisasi.

Penelitian empiris sangat sedikit menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, yang mungkin terlalu luas untuk diteliti dalam literatur perilaku organisasi (Blau 1999 dalam Chiva dan Alegre 2008). Zeidner et al. (2004 dalam Chiva dan Alegre 2008), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bisa benar-benar sensitif untuk faktor-faktor tertentu, kecerdasan emosional memiliki asosiasi hubungan positif dan negatif dengan kinerja. Menurut Bar (1997 dalam Chiva dan Alegre 2008) Pembelajaran merupakan salah satu penghubung sederhana antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Penghubung tersebut langsung bisa terjadi jika sampel yang diambil adalah sekelompok individu dengan pekerjaan tingkat tinggi.

Konsep pembelajaran organisasional (OLC) berkembang pesat selama beberapa tahun terakhir, baik dalam bidang penelitian dan praktisi. Konsep kemampuan pembelajaran organisasi (OLC) (Yeung et al, 1999 dalam Chiva dan Alegre 2008) menekankan pentingnya factor memfasilitasi pembelajaran organisasi. Goh dan Richards (1997 dalam Chiva dan Alegre 2008) mendefinisikannya sebagai karakteristik organisasi dan manajerial yang memfasilitasi

pembelajaran organisasi atau memungkinkan organisasi untuk belajar. Lima fasilitas faktor muncul untuk menjelaskan OLC (Chiva et al 2007 dalam Chiva dan Alegre 2008): eksperimen, pengambilan risiko, interaksi dengan lingkungan eksternal, dialog dan pengambilan keputusan partisipatif.

Penelitian topik serupa pernah dilakukan oleh Chiva dan Alegre pada perusahaan *outsourcing* di Spanyol tahun 2008. Penelitian tersebut menghasilkan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja dan kemampuan belajar organisasional (OLC). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Belajar Organisasional (OLC) Pada Karyawan PT. Indowire Surabaya”, karena ingin mengetahui apakah selama ini kecerdasan emosional karyawan PT. Indowire mempengaruhi kepuasan kerja dan kemampuan pembelajaran organisasional (OLC) mereka.

Peneliti memilih menggunakan variabel kecerdasan emosional, karena variabel tersebut sangat berarti bagi organisasi dalam mencapai tujuannya untuk pertimbangan atau pengukuran mengetahui kemampuan belajar organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan. Dipilihnya perusahaan PT. Indowire karena perusahaan tersebut mengalami peningkatan dalam hal memproduksi produk spare part kendaraan bermotor sampai saat ini. Memilih objek karyawan karena karyawan merupakan penggerak atau aset penting yang dimiliki perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kemampuan Belajar Organisasional (OLC) pada karyawan PT. Indowire?
2. Apakah Kemampuan Belajar Organisasional (OLC) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Indowire?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Indowire?
4. Apakah Kemampuan Belajar Organisasional (OLC) memediasi hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Indowire?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Belajar Organisasional (OLC) pada karyawan PT. Indowire.
2. Pengaruh Kemampuan Belajar Organisasional (OLC) terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Indowire.
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Indowire.
4. Kemampuan belajar Organisasional (OLC) memediasi hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Indowire.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat akademis

Secara akademis, untuk menganalisis hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja karyawan dan Kemampuan Belajar (OLC) sebagai mediasi

2. Manfaat praktis

Memberikan informasi bagi PT. Indowire untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional pada karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui Kemampuan Belajar Organisasional yang dapat menjadikan Kepuasan Kerja pada karyawannya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori tentang kecerdasan emosional, kepuasan kerja

dan kemampuan belajar organisasional (OLC), model penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. Indowire, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.