

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Dilihat dari persaingan di lingkungan industri saat ini perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Robbins, 2013:9).

Goleman (2013:104) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kemampuan intelektual. Sebuah penelitian lain menyebutkan bahwa kemampuan intelektual hanya memberikan kontribusi 20% dari kesuksesan hidup seseorang. Selebihnya bergantung pada kecerdasan emosi dan sosial dari orang yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki keterampilan dalam kecerdasan emosional akan mampu membaca perasaan orang lain dan memiliki keterampilan sosial yang berarti mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik. Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan pada sebuah organisasi yang akan membantu karyawan berhubungan dengan karyawan lain dan saling berbagi informasi serta untuk mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih

termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya (Firtiastuti, 2013).

Fitriastuti (2013) berpendapat, bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja lebih baik, kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasibuan (2012:170) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Chowdhury (2012:87) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh yang tidak bersifat memaksa, kepemimpinan menghasilkan penerimaan atau komitmen pada sebagian anggota organisasi untuk melaksanakan tindakan yang memberikan kontribusi bagi efektifitas organisasi. Pengukuran efektifitas disini biasanya digunakan sebagai suatu indikator dari kepemimpinan. Hemphill & Coons, dalam Yukl (2012:4) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi bawahannya yang berada di dalam unit kerjanya (Mamik, 2010).

Komitmen organisasi termasuk hal terpenting dalam unsur pembentukan kinerja, karena kinerja akan dihasilkan dari komitmen karyawan untuk bekerja dalam organisasi. Karena komitmen organisasi menjadi unsur

terpenting dalam membentuk kinerja maka banyak pakar manajemen yang menjelaskan tentang komitmen organisasi.

Mathis dan Jackson (2012:145) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan organisasi.

Allen dan Meyer (2010:3) juga mempunyai pendapat yang sama, bahwa komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Allen dan Meyer (2010:3) mendefinisikan komitmen organisasional dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk di-arahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013).

Pengertian kinerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins (2013: 13) kinerja

sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dessler (2012:12) memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil dari perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi/institusi, juga dapat menjadi dasar sebagai tolak ukur sejauh mana keber-hasilan suatu organisasi/institusi. Bagi pegawai kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kermampuan dan skill yang dimilikinya untuk dikembangkan semaksimal mungkin.

Kinerja karyawan sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang di programkan dan di rencanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Atau tetapi tidak semua pegawai itu memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai. Kinerja dapat terjadi bila individu dalam organisasi memiliki motivasi dan tingkat kecerdasan emosional yang baik (Maryati, 2011).

Istilah kinerja berasal dari kata "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Maryati, 2011).

Penelitian Erdiyanti dan Syawal (2018) meneliti tiga variabel yaitu kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja, sedangkan penelitian sekarang meneliti empat variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja.

Penelitian Indriyati Retno (2018) meneliti tiga variabel yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja, sedangkan penelitian sekarang meneliti empat variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja.

Penelitian Filatrovi, Yuniawan dan Kristanto (2018) meneliti tiga variabel yaitu kecerdasan emosional kepemimpinan dan kinerja, sedangkan penelitian sekarang meneliti empat variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja

Berdasarkan uraian yang telah diberikan tersebut di atas maka perlu ditulis suatu kajian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, adapun variabel yang akan diteliti adalah ; kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Selanjutnya kita akan menganalisis variabel-variabel tersebut apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Apakah variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik ?

2. Apakah variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik ?
3. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik ?
4. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan di atas maka dapat diajukan tujuan penelitiannya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel kecerdasan emosional, terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Untuk Kepentingan Ilmiah
Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan dalam penelitian yang sama.
2. Manfaat Untuk Kepentingan Terapan
Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen tempat peneliti mengadakan penelitian, dalam menganalisis

pengaruh atribut kualitas layanan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Marina Shipyard Gresik.

1.5. Sistematika Penyusunan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan berpedoman pada sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini dijelaskan mengenai topik latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka

Merupakan bab yang memuat mengenai landasan teori, penelitian sebelumnya dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini dijelaskan mengenai kerangka konseptual, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, batasan dan asumsi penelitian, jenis dan sumber data, model dan teknik analisis, batasan Istilah, alur kerangka berpikir.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dilakukan analisis terhadap permasalahan yang dihadapi perusahaan dengan mendasarkan pada teori-teori yang ada diharapkan dengan analisis tersebut, permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dapat dipecahkan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan akhir dari penyusunan skripsi, yang menguraikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan memberikan penjelasan secara singkat dari hasil analisis data sedangkan