

I. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dunia saat ini memasuki lingkaran globalisasi dan dalam perkembangannya ilmu pengetahuan bersaing dengan teknologi secara pesat. Peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat menjadi tolak ukur bagi perkembangan suatu negara. Penerapan teknologi informasi sangat dianggap penting, sebagai contoh perkembangan komputer, tidak sedikit perusahaan yang menitikberatkan keahlian mengoperasikan komputer kepada calon karyawannya, pengetahuan dalam mengoperasikan *microsoft office* dan menguasai *e-mail* menjadi modal utama bagi calon karyawan. Perkembangan teknologi informasi saat ini sudah sangat *modern*, menyebabkan perubahan peran teknologi pada organisasi atau perusahaan. Saat ini, peran teknologi informasi amat besar, sehingga eksistensinya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Pembangunan infrastruktur jaringan *Wide Area Network (WAN)* dan pengembangan aplikasi sistem informasi guna mendukung operasi perusahaan. Calon karyawan dituntut untuk memiliki ilmu pengetahuan dalam teknologi dan mampu mengoperasikan komputer sebagai teknologi informasi yang diterapkan oleh perusahaan. Kemampuan seperti ini berkaitan dengan kecerdasan intelektual. Oleh karena itu, perusahaan menggunakan *psycho test* sebagai proses seleksi

terhadap calon karyawan agar mendapatkan karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual dan berkepribadian yang baik.

Kecerdasan intelektual perlu diimbangi dengan kecerdasan emosional yang akan memberikan kesempatan pada diri untuk sukses dalam prestasi belajar, meniti karir, dan menjalani kehidupan sosial. Kecerdasan ini dapat memberikan kendali pada diri sendiri dan memaksimalkan potensi, sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas. Kualitas karyawan juga dapat dilihat dari kecerdasan emosionalnya. Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi nilai tambah karyawan. Menurut Goleman (2007: 512), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya, melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Masalahnya adalah karyawan tidak selalu konsisten dalam mengelola emosinya, sehingga upaya pelatihan karyawan perlu dilakukan. Kecerdasan emosional karyawan berkaitan dengan komitmen kerja karyawan yang bersinggungan dengan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, nilai ekonomi atas pekerjaannya, dan alasan moral atau etis atas pekerjaannya.

Perusahaan tidak hanya memberikan upaya pada karyawannya untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik saja, tetapi juga memerhatikan dan berupaya menstabilkan komitmen kerja karyawan. Kecerdasan emosional karyawan yang baik, menunjukkan pengendalian diri dan penempatan emosi yang tepat dalam jam kerja, yang berpengaruh pada komitmen kerja karyawan. Komitmen kerja melibatkan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah

variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi (Spector, 2000: 198).

Komitmen kerja karyawan penting dalam perusahaan karena dengan komitmen kerja, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008: 101) membedakan tiga dimensi terpisah terhadap komitmen, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk pekerjaannya dan keyakinan dalam nilai-nilainya; komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah pekerjaan bila dibandingkan dengan meninggalkan pekerjaan tersebut; komitmen normatif adalah komitmen untuk bertahan dengan pekerjaan untuk alasan moral atau etis.

Perusahaan perseroan PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) unit usaha Pematang Kiwah adalah unit usaha yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara PTPN VII Bandarlampung sebagai pusatnya, yang berfokus pada pengolahan karet. Unit usaha ini telah menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan proses bisnis, maka aplikasi sistem informasi akuntansi, Sumber Daya Manusia (SDM), dan *Inventory Control* yang telah menjadi bagian operasional perusahaan terus disempurnakan agar bisa memberikan nilai tambah bagi bisnis perusahaan. Tidak hanya dalam teknologi informasi, memperbaiki kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya perusahaan melalui tahapan pengikutsertaan dalam berbagai pengembangan SDM, sebagai upaya PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah untuk terus menaikkan kompetensi karyawannya.

PT Perkebunan Nusantara VII memiliki pedoman perilaku karyawan yang diterapkan pada seluruh unit usaha, termasuk unit usaha Pematang Kiwah.

Pedoman perilaku ini merupakan pedoman bagi seluruh pengurus perusahaan dan pekerja PT Perkebunan Nusantara VII dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas sehari-hari serta dalam berinteraksi dengan rekan kerja, mitra usaha, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya, melalui penerapan pedoman perilaku inilah dapat tercerminkan kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional bisa saja terbentuk oleh keadaan lingkungan kerjanya. Kecerdasan emosional yang baik akan membentuk pribadi yang positif bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah, dijelaskan bahwa masih kurangnya perhatian manajemen dalam mengelola kecerdasan emosional karyawannya. Terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat ke kantor, kemudian beberapa diantara karyawan yang tidak dapat mengatur suasana hati ketika berada dalam jam kerja, masalah yang dialami karyawan di luar kantor terbawa hingga mengganggu konsentrasi kerja, sehingga melupakan sejenak komitmen kerja yang seharusnya dilaksanakan. Pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kepekaan karyawan dalam bertugas hanya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pusat. Pihak manajemen PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah tidak memiliki arsip lengkap mengenai pelatihan yang telah dilakukan, sehingga sulit untuk dijadikan tolak ukur sebagai kajian evaluasi kerja karyawan. Individu dengan kecerdasan emosional yang kurang baik, tidak mampu berpikir jernih, mudah tertekan, kurang memiliki prinsip kerja sehingga menurunkan motivasi dalam perusahaan. Rentetan permasalahan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada perusahaan ini masih kurang terkendali.

Perusahaan yang besar sangat membutuhkan komitmen kerja dalam diri karyawan. PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah

memerhatikan komitmen pengurus perusahaan dan pekerja. Implementasi komitmen tersebut dilakukan sebagai bentuk disiplin perusahaan mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berujung pada performa perusahaan PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah. PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah memiliki komposisi karyawan tetap berdasarkan pendidikan karyawan Tahun 2013, sebagai berikut:

Tabel 1. Komposisi Karyawan Tetap Tahun 2013

Pendidikan	Tahun 2013 (Orang)											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nop	Des
S-1	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8
D-3	8	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SMA	63	62	62	60	59	60	59	59	58	58	57	57
SMP	19	19	19	20	20	19	19	19	17	17	18	18
SD	111	111	109	108	107	104	100	99	99	99	98	97
JUMLAH	204	203	201	198	196	193	187	186	183	183	182	181

Sumber: PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah, 2013

Komposisi karyawan berdasarkan Tabel 1, PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah memiliki perbedaan jumlah karyawan tiap bulannya. Pada bulan Januari 2013 terdapat 204 orang karyawan yang terus menurun hingga bulan Desember 2013. Akhir Tahun 2013 terdapat 181 orang karyawan tetap yang masih aktif di PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah. Komposisi karyawan PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SD. Jumlah karyawan terus berubah, data terbaru menunjukkan hingga bulan Januari 2014 tercatat 178 orang karyawan tetap di PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah. Hal ini dapat dilihat melalui Tabel 2, sebagai berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Komposisi Karyawan Tetap Bulan Januari 2014

Pendidikan	Golongan (orang)												Total (orang)
	IA	IB	IC	ID	IIA	IIB	IIC	IID	IIIA	IIIB	IVB	MBT	
S-1						2		2	2	1	1		8
D-3									1				1
SMA	1	17	15	5	10	3	2		1			1	55
SMP		12	1	1	1	1	1					1	18
SD	5	76	1	6								8	96
JUMLAH	6	105	17	12	11	6	3	2	4	1	1	10	178

Sumber: PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah, Januari 2014

Keterangan :

SD : Sekolah Dasar

SMP : Sekolah Menengah Pertama

SMA : Sekolah Menengah Atas

D-3 : Diploma 3

S-1 : Strata 1

Tabel 2 menunjukkan PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah memiliki karyawan tetap sebanyak 178 orang. Karyawan dengan latar belakang pendidikan S-1 berjumlah 8 orang; D-3 berjumlah 1 orang; SMA berjumlah 55 orang; SMP berjumlah 18 orang; SD sebanyak 96 orang tenaga kerja. Golongan pekerja ini didasarkan atas pendidikan, untuk tingkat SD, SMP, dan SMA termasuk golongan IA, IB, dan 2A, kemudian tingkat D-3, S-1, dan S-2 termasuk golongan 2B, 3A, dan 3B. Selanjutnya, penggolongan terus berubah mengikuti kenaikan golongan yang terjadi secara berkala empat tahun sekali. Pegawai MBT (Masa Beban Tugas) adalah karyawan yang telah berusia 55 tahun atau memasuki masa pensiun.

Komitmen kerja karyawan secara sederhana dapat dinilai melalui tingkat kemangkiran dalam bertugas. Kemangkiran tersebut sebagai bentuk pelarian dari tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan. Istilah

mangkir dalam PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah diartikan sebagai ketidakhadiran karyawan pada hari kerja tanpa alasan yang dapat diterima oleh perusahaan. Tingkat persentase kemangkiran dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5 :

Tabel 3. Persentase Kemangkiran Karyawan Tetap PTPN VII Unit Usaha Pematang Kiwah Pada Tahun 2013

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Mangkir (hari)	Kemangkiran (%)
Januari	204	25	5.100	18	0,35
Februari	203	24	4.872	11	0,23
Maret	201	24	4.824	24	0,50
April	198	26	5.148	6	0,12
Mei	196	25	4.900	13	0,27
Juni	193	24	4.632	14	0,30
Juli	187	27	5.049	8	0,16
Agustus	186	24	4.464	1	0,02
September	183	25	4.575	15	0,33
Oktober	183	26	4.758	5	0,11
Nopember	182	25	4.550	2	0,04
Desember	181	25	4.525	1	0,02
Rara-rata kemangkiran (%)					0,20

Sumber: PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah, 2013

Keterangan :

Jumlah Hari Kerja = Jumlah karyawan X Hari kerja per bulan

Persentase kemangkiran = $\frac{\text{Jumlah Hari Mangkir}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$

Tabel 4. Persentase Kemangkiran Karyawan Tetap PTPN VII Unit Usaha Pematang Kiwah Pada Tahun 2012

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Mangkir (hari)	Kemangkiran (%)
Januari	226	25	5.650	5	0,09
Februari	226	25	5.650	5	0,09
Maret	223	26	5.798	5	0,08
April	222	24	5.328	23	0,43
Mei	219	26	5.694	8	0,14
Juni	217	26	5.642	41	0,73
Juli	215	26	5.590	34	0,61
Agustus	212	25	5.300	40	0,75
September	211	25	5.275	30	0,57
Oktober	210	26	5.460	23	0,42
Nopember	209	25	5.225	25	0,48
Desember	206	25	5.150	34	0,66
Rata-rata					0,42

Sumber: PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah, 2012

Tabel 5. Persentase Kemangkiran Karyawan Tetap PTPN VII Unit Usaha Pematang Kiwah Pada Tahun 2011

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Mangkir (hari)	Kemangkiran (%)
Januari	238	25	5.950	14	0,38
Februari	236	22	5.192	8	0,25
Maret	235	26	6.110	8	0,21
April	235	25	5.875	15	0,41
Mei	232	25	5.800	20	0,56
Juni	233	24	5.592	29	0,84
Juli	232	24	5.952	15	0,41
Agustus	231	23	5.313	6	0,15
September	230	26	5.980	5	0,14
Oktober	230	26	5.980	7	0,19
Nopember	228	26	5.928	8	0,17
Desember	227	27	6.129	11	0,22
Rata-rata					0,33

Sumber: PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah, 2011

Berdasarkan Tabel 3, pada Tahun 2013 pencapaian terbaik dalam menekan kemangkiran terdapat pada bulan Agustus dan Desember dengan persentase 0,02 persen, sedangkan persentase kemangkiran terbanyak terdapat pada bulan Maret dengan persentase kemangkiran 0,50 persen, sedangkan rata-rata kemangkiran mencapai 0,20 persen. Berbeda pada Tabel 4, Tahun 2012 penurunan persentase kemangkiran terbaik terjadi pada bulan Januari sebesar 0,08 persen dan persentase kemangkiran terbanyak pada bulan Agustus sebesar 0,75 persen dan rata-rata mangkir 0,42 persen. Selain itu, dalam Tahun 2011 pada Tabel 5, terlihat bahwa usaha terbaik untuk memperkecil persentase kemangkiran mencapai angka 0,14 persen pada bulan September sedangkan persentase kemangkiran terbanyak, terjadi pada bulan Juni sebesar 0,84 persen dan rata-rata kemangkiran sebesar 0,33 persen.

Tiga tahun terakhir tersebut, persentase kemangkiran tiap bulannya mengalami naik turun. Rentang angka-angka tersebut cukup mengalami kesenjangan yang jauh tiap tahunnya. Terlihat seberapa besar kesanggupan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab. Karyawan dimasukkan dalam kategori mangkir, jika tidak ada alasan yang jelas ketika karyawan tersebut tidak hadir di perusahaan dan meninggalkan pekerjaan yang seharusnya telah menjadi tanggung jawabnya pada hari itu.

PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah memiliki prosedur tersendiri bagi karyawan yang tidak berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Sanksi sederhana yang diberikan perusahaan berupa teguran ringan dari atasan pada bawahan secara lisan, kemudian jika berlanjut akan diberikan teguran tertulis,

surat peringatan satu, dan surat peringatan dua. Kurangnya komitmen karyawan dapat dilihat melalui tabel *punishment* tertulis bagi karyawan sebagai berikut :

Tabel 6. *Punishment* tertulis bagi karyawan pada Tahun 2013

Nama Karyawan	Bulan	Jenis Peringatan	Alasan
Lazuardi Yuska	Januari	Teguran	Mangkir
Een Sumarni	Januari	Teguran	Mangkir
Slamet Sar	Maret	Teguran	Mangkir
Wasiyo	Maret	Teguran	Mangkir
Jumeri	Maret	Teguran	Mangkir
Juanto	Maret	Teguran	Mangkir
Rusman	Maret	Teguran	Mangkir
M. Soleh	Maret	Teguran	Mangkir
Aliatune	Maret	Teguran	Mangkir
Djatmoko Ardy	Maret	Teguran	Mangkir
Subejo	Maret	Teguran	Mangkir
M. Soleh	April	Surat Peringatan I	Mangkir
Wagiyo	Juni	Teguran	Mangkir
Legimin	Desember	Surat Peringatan I	Mangkir

Sumber: PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah, 2013

Berdasarkan Tabel 6 mengenai *punishment* tertulis bagi karyawan, beberapa tahapan peringatan telah dilontarkan oleh perusahaan dalam satu tahun terakhir. Teguran-teguran tertulis banyak diberikan pada bulan Maret 2013. Hal ini menjadi indikasi bahwa komitmen kerja karyawan pada PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah kurang kuat. Satu tahun terakhir, selama dua belas bulan PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah mengalami beberapa kali perubahan pegawai. Hal ini mengakibatkan jumlah pegawai yang berbeda-beda tiap bulannya dan memberikan hasil akhir 178 karyawan pada bulan Januari 2014. Berikut data perubahan pegawai dapat dilihat pada Tabel 7 :

Tabel 7. Perubahan Karyawan Tetap Pada Februari 2013-Januari 2014

Bulan / Tahun	Alasan Perubahan
Februari 2013	SK No.DSKP/Kpts/01/ 2013 (Mutasi)
Maret 2013	Pensiun
	Pensiun
April 2013	SK.No.7.5/Kpts/062/2013 (Penerimaan)
	SK.No.7.5/Kpts/062/2013 (Mutasi)
	SK.No.7.5/Kpts/062/2013 (Mutasi)
	SK.No.7.5/Kpts/062/2013 (Mutasi)
	SK.No.7.5/Kpts/062/2013 (Mutasi)
Mei 2013	Pensiun
	Pensiun
Juni 2013	Pensiun
	Pensiun
	Pensiun
Juli 2013	Pensiun
	Pensiun
	Pensiun
	SK.7.5/Kpts/167/13 (Mutasi)
	SK.7.5/Kpts/167/13 (Mutasi)
SK.D.SKP/Kpts/209/13 (Mutasi)	
Agustus 2013	Pensiun
September 2013	Pensiun
	Pensiun
	Pensiun
	Pensiun
	SK.DSKP/Kpts/253/2013 (Mutasi)
	SK.DSKP/Kpts/253/2013 (Mutasi)
	SK.DSKP/Kpts/253/2013 (Penerimaan)
	SK.DSKP/Kpts/253/2013 (Penerimaan)
SK.DSKP/Kpts/253/2013 (Penerimaan)	
November 2013	Pensiun
Desember 2013	Pensiun
	Pensiun
	Pensiun
Jumlah Mutasi	10 Surat Keterangan

Sumber: PTPN VII unit usaha Pematang Kiwah, 2013-2014

Perubahan karyawan terjadi untuk beberapa bulan dalam periode Tahun 2013 kecuali pada bulan Oktober, jumlah karyawan tetap sama dengan bulan sebelumnya. Perubahan karyawan dapat berupa pensiun kerja, penerimaan, dan mutasi. Pada bulan Desember 2013 terdapat 181 orang karyawan, termasuk di

dalamnya tiga orang karyawan yang mengalami pensiun pada bulan selanjutnya. Sehingga tercatat pada bulan Januari 2014 terdapat 178 orang karyawan tetap.

PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah dalam menjalankan perusahaannya memerhatikan mengenai perilaku yang diterima oleh pergaulan sosial bagi karyawannya baik aturan hukum, maupun aturan moral atau etika. Melihat hal ini maka kecerdasan emosional cukup berperan untuk memengaruhi perilaku karyawan, kemudian ekspektasi PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah dalam memerhatikan komitmen pengurus dan pekerjanya sebagai usaha guna mewujudkan *Good Corporate Governance* berujung pada kenyataan bahwa adanya ketidakstabilan dalam menjaga komitmen kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan ini adalah “Apakah kecerdasan emosional berpengaruh pada komitmen kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah ?”.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah.

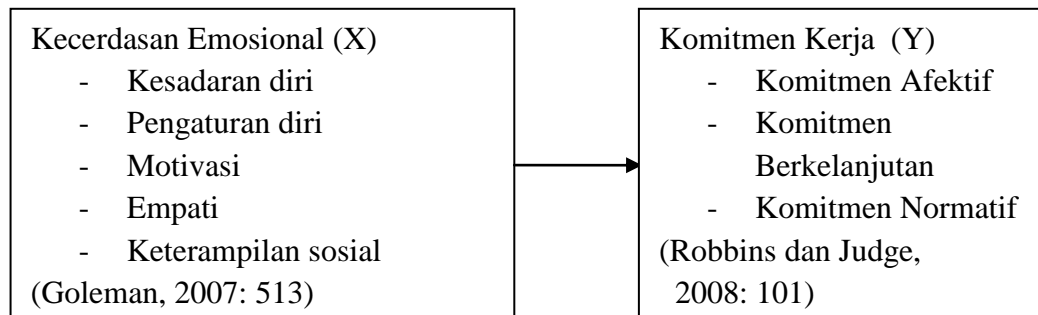
1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain ialah :

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan khusus mengenai tata cara penulisan skripsi yang baik dan berguna untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan dan mencari penyelesaiannya.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan dan memberikan tambahan masukan bagi perusahaan mengenai seberapa jauh pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat membantu memberikan informasi khususnya bidang *Human Resources Management (HRM)*, dalam upaya mempertahankan komitmen kerja dengan memerhatikan kecerdasan emosional karyawan dan memberikan referensi kepada pihak-pihak yang berkepentingan langsung pada penelitian ini, sekaligus dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu terhadap bidang yang terkait.

1.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Sejalan dengan uraian sebelumnya, maka orientasi penulisan ini adalah melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Bagan tersebut dapat terlihat kecerdasan emosional memengaruhi komitmen kerja. Perusahaan membutuhkan komitmen kerja untuk mendapatkan kinerja yang baik dan meraih tujuan perusahaan. Komitmen kerja mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

1.6 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013: 64). Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah “Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah”.