

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Sopiah, 2008). Suatu organisasi memiliki sumber daya yang dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu : (1) sumber daya manusia, dan (2) sumber daya non-manusia seperti modal, mesin, teknologi, bahan bahan, dan lain-lain. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi sangat penting, karena meliputi semua orang yang melakukan aktivitas-aktivitas seperti mengolah atau menstranformasikan input-input yang memenuhi keinginan dari organisasi atau perusahaan berdasarkan ketentuan tertentu. Oleh karena itu diperlukan SDM yang trampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, mau bekerja keras, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga dapat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi (Gomes, 2003).

Namun tidak semua SDM mampu berkomitmen seutuhnya. Ada SDM yang mampu berkomitmen tinggi dan ada pula SDM yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi sendiri adalah perilaku yang menunjukkan loyalitas seorang SDM dalam bekerja di suatu organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang dapat mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya (Robert, 2014).

Salah satu perspektif pendekatan komitmen organisasi adalah berdasarkan pada tingkat afektif SDM terhadap organisasinya yang mana sudut pandang komitmen organisasi ini terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasmakan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaanya dalam organisasi (Han, Endo W., Kartika, & Kaihatu, 2012).

Faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen SDM salah satunya adalah faktor personal. Pada penelitian ini faktor personal yang akan di bahas adalah kecerdasan emosional seorang karyawan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memonitor diri sendiri dan perasaan orang lain, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang (Aghdasi, Kiamanesh, & Ebrahim, 2011). Kecerdasan emosi sangat diperlukan seorang karyawan dalam bekerja, karena dengan memiliki kecerdasan emosi yang baik seorang karyawan mampu menghadapi kondisi sulit, dan mampu mengatasinya dengan perasaan mereka. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi efektif dalam pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2008).

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Ratu Gera (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan seorang karyawan dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya.

Pengertian kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) (Sopiah, 2008). Artinya, apabila seseorang secara emosional merasa puas terhadap situasi dan kondisi di lingkungan kerja maka kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya apabila tidak maka seseorang tidak merasa puas. Namun demikian ada penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda.

Penelitian Purba, Suprpto, & Elisabeth (2014) membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Aghdasi, Kiamanesh, & Ebrahim (2011) yang dilakukan pada salah satu organisasi di Iran, dimana kecerdasan emosi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, serta rendahnya kepuasan kerja sehingga mengurangi tingkat komitmen terhadap organisasi. Hal ini merupakan *research gap* yang masih perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Di sisi lain, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran pemimpin. Hal ini ditegaskan oleh Sopiah (2008) yang menjelaskan bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam membantu kelompok, organisasi, ataupun masyarakat dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin yang tepat dalam suatu organisasi akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan menjalin hubungan yang baik yaitu dapat

berupa pemberian motivasi dan menjadi contoh yang baik untuk karyawan dapat mempengaruhi para pengikutnya dalam bekerja dengan optimis, percaya diri, dan berkomitmen terhadap organisasi sehingga mampu mendukung efektifitas organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menggunakan kekuasaannya dengan baik dan bijaksana dengan memperhatikan nilai-nilai moral. Beberapa contoh perilaku yang biasanya dianggap dapat di dukung secara moral antara lain mengikuti peraturan dan standar yang sama diterapkan ke pihak lain, seperti berlaku jujur dan terbuka ketika memberikan informasi atau menjawab pertanyaan, memegang janji dan komitmen, serta bertanggung jawab atas kesalahan dan mencari cara untuk memperbaiki hal tersebut (Yulk, 2015). Hal tersebut lebih dikenal dengan istilah kepemimpinan etis.

Kepemimpinan etis merupakan salah satu jenis perilaku kepemimpinan. Sedangkan pemimpin yang etis yaitu menunjukkan bagaimana kualitas pribadi seorang pemimpin itu sendiri dalam memimpin suatu organisasi. Bouckenoooghe, Zafar, & Raja (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan etis adalah bentuk perhatian, kepercayaan, dan moral individu yang tinggi dalam membuat keputusan, komunikasi yang terbuka, standar etika yang dapat diterima oleh pengikut dan dapat menjadi contoh yang baik dengan mempraktikkan standar etika.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan Komitmen Afektif Organisasi Berbasis Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja dengan Kepemimpinan Etis sebagai Variabel Moderating ” (Studi kasus pada perawat RS. Muhammadiyah Roemani Semarang)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* yakni hasil studi Purba, Suprpto, & Elisabeth, (2014) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada hasil studi Aghdasi, Kiamanesh, & Ebrahim (2011) kecerdasan emosional dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dijelaskan pula bahwa masih rendahnya kepuasan kerja sehingga mengurangi tingkat komitmen terhadap organisasi. Saran dari peneliti di atas adalah untuk mengembangkan model, oleh karena itu peneliti menambah variabel yaitu kepemimpinan etis sebagai variabel moderating. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana meningkatkan komitmen organisasi “. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul dalam studi ini sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional mampu meningkatkan komitmen afektif organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen afektif organisasi?
3. Apakah kepemimpinan etis mampu memoderasi antara kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif organisasi?
4. Apakah kepemimpinan etis mampu memoderasi kepuasan kerja terhadap komitmen afektif organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dapat meningkatkan komitmen afektif organisasi perawat RS ROEMANI Muhammadiyah Semarang.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen afektif organisasi perawat RS ROEMANI Muhammadiyah Semarang.
3. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan etis mampu memoderasi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi perawat RS ROEMANI Muhammadiyah Semarang.
4. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan etis mampu memoderasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat RS ROEMANI Muhammadiyah Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan pembelajaran bagi penulis dengan mempraktekan teori-teori yang pernah di dapat dalam proses akademik.
2. Bagi perusahaan atau organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi, masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasi.
3. Bagi akademik
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian yang akan datang mengenai komitmen organisasi.