

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas, keterampilan dan berkompeten dalam segala hal agar dapat bertahan dalam persaingan global. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten akan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga perlu mengelola SDM agar dapat memberikan kontribusi yang baik atau positif terhadap perkembangan organisasi guna mengatasi tantangan di masa mendatang. Salah satu contoh organisasi yang sangat mementingkan keberadaan sumber daya manusianya yakni instansi pemerintahan karena didalamnya terdapat pelayan masyarakat sebagai pelaksana pemerintahan.

Hal penting dalam instansi yang tak boleh terlewatkan bukan hanya aspek mencapai tujuan tetapi juga aspek mempertahankan komitmen organisasional pegawai. Karena jika komitmen organisasional pegawai tinggi hal ini menjadikan para pegawai tetap fokus melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya tanpa ada rasa tertekan. Para pegawai secara sukarela atau tanpa harus diperintah dan diawasi oleh atasan akan berkontribusi penuh kepada instansi serta bertanggung jawab atas setiap pekerjaan. Dan ketika pegawai merasa bahwa instansi tempat dimana mereka bekerja peduli dan menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja, maka pegawai akan

senantiasa melibatkan dirinya dalam hal memajukan instansi. Keadaan seperti inilah yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau pegawai sudah mempunyai komitmen pada organisasi.

Menurut Wibowo (2016: 431) “Komitmen Organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Komitmen organisasional pegawai akan meningkat secara optimal apabila instansi memberikan perhatian lebih kepada pegawai sehingga mereka bisa merasa puas. Perhatian inilah yang mengakibatkan terjalinnya perasaan saling keterkaitan antara instansi dan pegawainya. Sehingga pegawai akan berpikir dan memutuskan untuk tetap berada dalam instansi meskipun ada penawaran pekerjaan lain yang lebih baik.

Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo juga diharapkan mampu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan mengembangkan sumber daya manusia atau pegawainya sehingga komitmen organisasional yang dimiliki pegawai menjadi lebih meningkat. Komitmen organisasional pegawai yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa di pengaruhi oleh faktor-faktor pendukungnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai diantaranya adalah faktor kecerdasan emosional pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 96) “Kecerdasan emosional yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi”. Salah satu hal pokok yang harus para pegawai kuasai di suatu instansi ialah kecerdasan emosional. Karena hal ini akan memberikan dampak dalam pekerjaan mereka. Masing-masing pegawai yang ada di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo memiliki kecerdasan emosional yang berbeda-beda. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat pegawai merasa berempati terhadap instansi sehingga tidak terburu-buru untuk memutuskan ataupun meninggalkan tempat kerjanya, dan bahkan mereka lebih memilih untuk membantu memberikan solusi kepada instansi ketika instansi berada dalam kondisi tidak baik. Kecerdasan emosional yang baik akan mendorong pegawai untuk selalu berperilaku baik terhadap instansi.

Selain kecerdasan emosional, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja sendiri memiliki arti perasaan yang dirasakan seorang pegawai yang menyenangkan atau tidaknya mengenai pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2019: 202) “Kepuasan Kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Seorang pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan bersikap loyal atau selalu melibatkan dirinya dalam segala kepentingan instansi dan pastinya memiliki komitmen tinggi terhadap instansi. Jika

pegawai sudah merasakan kepuasan dalam bekerja maka indikasi untuk keluar dari instansi semakin kecil.

Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo merupakan instansi yang bertujuan Meningkatkan Sektor Perdagangan Dan Industri dan Meningkatkan Kemandirian Pangan Daerah. Didukung dengan sumber daya manusia sebanyak 200 orang lebih dengan latar belakang pendidikan, usia, dan kepangkatan yang berbeda-beda. Dengan jumlah pegawai sebanyak itu dimana latar belakang mereka yang berbeda-beda perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar diharapkan mereka mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo. Berdasarkan pengamatan peneliti keadaan di instansi tersebut memiliki kecenderungan kecerdasan emosional yang berbeda ketika dihadapkan pada berbagai masalah terkait tanggungjawab pekerjaan mereka masing-masing. Rendahnya kepuasan kerja pegawai yang dapat dilihat dari pekerjaan yang kurang bervariasi, kurangnya kesempatan untuk mengambil keputusan, serta wewenang dan tanggung jawab yang kurang jelas.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan perlu diberikan ketegasan dalam batasan masalah, yaitu:

- a. Kecerdasan Emosional yang diteliti terbatas pada jawaban responden dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.
- b. Kepuasan Kerja yang diteliti terbatas pada jawaban responden dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.
- c. Komitmen Organisasional yang diteliti terbatas pada jawaban responden dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.

- d. Analisis data berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang dikemukakan tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Praktisi
 - 1) Dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang akan datang, terkait masalah kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, serta dampaknya terhadap instansi.
 - 2) Dapat digunakan sebagai informasi tambahan sebagai bahan masukan terkait masalah kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pegawai dalam instansi.

b. Bagi Akademisi

- 1) Dapat digunakan untuk menambah informasi dan wawasan pembaca terkait dengan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.
- 2) Dapat digunakan sebagai acuan atau dasar bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai, selain kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.

1.5 Asumsi

Menurut Sugiyono (2015: 54) “Asumsi merupakan pernyataan yang diterima kebenarannya tanpa pembuktian”. Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Setiap pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo memiliki kecerdasan emosional yang berbeda antara pegawai satu dengan yang lainnya.
- b. Setiap pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo memiliki kepuasan kerja yang berbeda antara pegawai satu dengan yang lainnya.
- c. Tingkat komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo berbeda antara pegawai satu dengan yang lainnya.