

BAB I

PENDAHULUAN

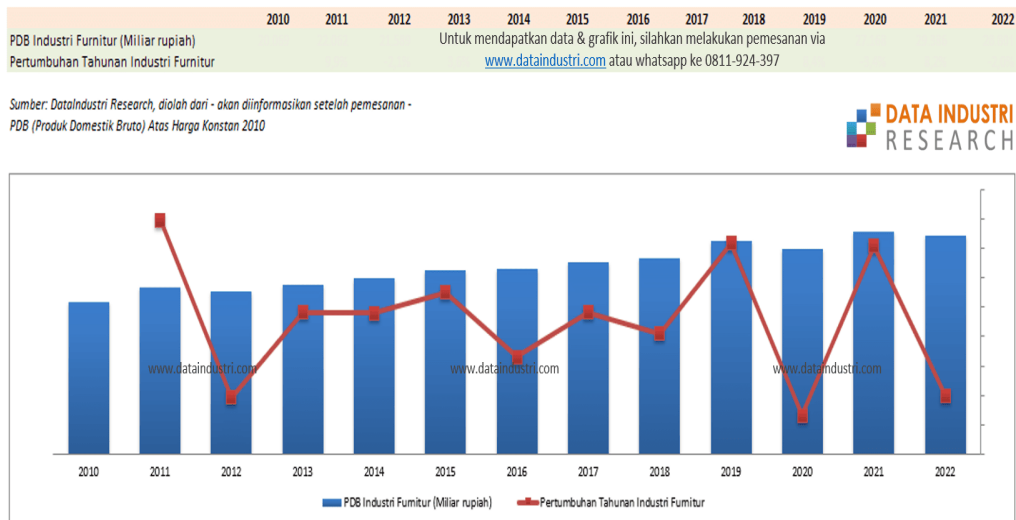
1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya globalisasi yang berdampak pada persaingan dalam dunia bisnis sehingga setiap perusahaan berlomba lomba untuk menjadi perusahaan yang kuat dengan memiliki keunggulan pada sumber daya manusia. Lebih jauh lagi, persaingan global memaksa perusahaan besar maupun kecil untuk lebih sadar akan produktivitas kinerja. Perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan Komitmen perusahaannya.

Indonesia mempunyai kekayaan alam yang berlimpah yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, salah satu kekayaan alamnya yaitu terkait bahan baku furnitur yang beraneka ragam untuk industri furniture atau mebel. Indonesia memiliki potensi menjadi penyuplai furnitur dunia, karena memiliki material yang cukup banyak, seperti kayu, bambu dan rotan. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (KemenkopUKM) menilai sektor industri furnitur atau mebel dapat membatu meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Asosiasi Industri Permebelan dan Kerajinan Indonesia (Asmindo) menyebutkan pertumbuhan permintaan terhadap industri furnitur ramah lingkungan diperkirakan akan meningkat pesat hingga mencapai 51,02 miliar dolar AS pada tahun 2024. Hal itu, terlihat dari tren peningkatan permintaan terhadap industri furnitur ramah

lingkungan di dunia hingga mencapai \$51,02 miliar U.S dolar atau 8,6 persen pada tahun 2024.

Tren Data Pertumbuhan Industri Furnitur di Indonesia, 2011 - 2022



Gambar 1.1 Tren Data Pertumbuhan Industri Furnitur di Indonesia Tahun 2011-2022

Sumber: <https://www.dataindustri.com/produk/tren-data-pertumbuhan-industri-furnitur-di-indonesia/>

Mebel adalah salah satu karya seni yang berkembang di Indonesia, karena mebel mempunyai nilai yang cukup tinggi bagi kalangan masyarakat. Kebutuhan produk-produk industri mengalami peningkatan yang baik, dilihat dari produknya mebel memiliki nuansa indah dan mewah. Ketertarikan industri mebel tidak hanya di Indonesia bahkan sampai keluar negeri, dengan melakukan ekspor dan impor, sehingga bisa meningkatkan sumber pendapatan negara. Keadaan ini membuat para produsen-produsen mebel di daerah khususnya kabupaten Sumedang berusaha untuk meningkatkan produk yang berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen. Berikut ini adalah beberapa nama-nama mebel yang berada di Kota Sumedang diantaranya seperti Tabel 1.1

Tabel 1.1
Nama Mebel di Kabupaten Sumedang

No.	Nama Mebel	Tahun Berdiri	Rate	Alamat
1.	Bintang Jati Mebeul	2010	4,5/5	Dusun Conggeang Wetan, Conggeang, Sumedang.
2.	Arus Mebeul	2007	4,6/5	Desa Bongkok, Bongkok Paseh, Sumedang.
3.	CV Saudara	1998	4,4/5	Desa Paseh Kidul, Paseh, Sumedang.
4.	Dua Putra Mebeul	2006	4,7/5	Desa Nagrog, Conggeang, Sumedang.
5.	Jaben Furniture	2010	4,5/5	Desa Jambu, Conggeang, Sumedang.
6.	Nuansa Mebel	2005	4,3/5	Desa Bangkok, Bongkok Paseh, Sumedang.
7.	PT. Rawa Jaya	1982	4,2/5	Jl. Raya Legok Conggeang, Bongkok Paseh, Sumedang.

Sumber : <https://sumedangkab.go.id/direktori/detail/mebel-sumedang>

Berdasarkan pada Table 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Rawa Jaya merupakan Perusahaan mebel yang paling lama berdiri diantara Perusahaan mebel lainnya, yaitu pada tahun 1982 atau 42 tahun dan memiliki rate terrendah diantara Perusahaan lainnya. PT. Rawa Jaya telah mengalami berbagai kondisi perusahaannya. Mulai dari kondisi Perusahaan saat produk sangat diminati oleh vendor atau klien, bahkan terpuruk dimana Perusahaan hampir mengalami kebangkrutan sampai banyak karyawan yang dirumahkan, karena suatu kondisi tertentu, pesanan yang melemah, dan kondisi seperti covid 19 yang sangat merugikan Perusahaan. Sehingga PT. Rawa Jaya ini menjadi alasan peneliti untuk menjadi tempat dalam melakukan penelitian.

PT. Rawa Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan furniture atau yang sering disebut dengan “mebel”. Saat ini penjualan furniture sudah banyak di jumpai baik itu di kota besar maupun kota kecil. Semua

perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan furniture pasti memiliki ciri khas tersendiri baik itu dari model, ukiran ataupun dari bahan baku yang digunakan.

Furniture yang dihasilkan dari PT. Rawa Jaya sendiri memiliki ciri khas yang berbeda dengan furniture-furniture yang lainnya yaitu dari bahan baku, ukiran dan tahapan finising dari produk yang dikeluarkan. Keunggulan lain yang dimiliki PT. Rawa Jaya ini yaitu pembeli dapat memesan barang sesuai dengan keinginannya, jadi pembeli bisa memberikan sketsa yang sudah dimiliki oleh pembeli yang diinginkan dan bisa juga memesan sketsa secara langsung di Perusahaan ini hanya memberikan usulan secara langsung yang diinginkan oleh pemesan.

Menciptakan komitmen afektif, ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi karyawan harus memiliki emotional quotient yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat komitmen afektif seseorang terhadap suatu organisasi. Menurut Bernhard dan Irvan (2018:3228) seseorang perlu memiliki kecerdasan emosional tinggi karena akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi.

Faktor dominan lainnya sebagai pengaruh terciptanya komitmen afektif secara signifikan adalah Kepribadian sebagai "sesuatu" yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan. Borman dan Westi (2021:138) menjelaskan kepribadian yang baik sangat penting sebagai karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku sehingga terciptalah komitmen afektif terhadap suatu organisasi.

Maka dari itu, penulis perlu mengetahui tingkat komitmen Afektif PT. Rawa Jaya Sumedang dengan melakukan pra survey berupa wawancara singkat dengan pihak personalia. Oleh karena itu penulis melakukan survey pendahuluan lebih lanjut dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada seluruh karyawan PT. Rawa Jaya, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja PT. Rawa Jaya Sumedang

Keterangan	Nilai (%)
A = Sangat Baik	91 - 100
B = Baik	81 - 90
C = Cukup	71 - 80
D = Kurang	61 - 70

Sumber : HRD PT. Rawa Jaya

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja sangat berpengaruh terhadap Komitmen karyawan, Mengingat begitu pentingnya Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada pegawai itu sendiri dan terhadap organisasi akan tetapi jika komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi maka akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas pegawai dan lain-lain. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan setiap tahunnya yang cenderung fluktuatif di periode tahun 2019-2023 seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1.3

Tabel 1.3
Kinerja PT. Rawa Jaya Sumedang

No	Tahun	Angka (%)	Predikat
1.	2019	90,2	B
2.	2020	74,1	C
3.	2021	82,3	B
4.	2022	76,4	C
5.	2023	72,6	C

Sumber : HRD PT. Rawa Jaya Sumedang

Adanya permasalahan perusahaan yang menyangkut pada penurunan dan rendahnya kinerja karyawan PT. Rawa Jaya Sumedang membuat perusahaan ikut merasakan dampaknya, dapat dilihat pada penjualan PT. Rawa Jaya pada tahun 2019-2023 yang menunjukkan penurunan perusahaan seperti Tabel 1.3

Tabel 1.4
Data Penjualan Produksi PT. Rawa Jaya Sumedang

Tahun	Unit	Total Penjualan
2019	9863	8.876.000.000
2020	5941	5.346.900.000
2021	7423	6.680.700.000
2022	6289	5.660.100.000
2023	5712	5.140.800.000

Sumber : HRD PT. Rawa Jaya Sumedang

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa penjualan produk PT. Rawa Jaya pada periode 2019-2023 mengalami pasang surut penjualan tergantung pada banyak konsumen yang membeli furnitur. Persaingan ketat di bidang mebel menuntut suatu perusahaan untuk terus berkembang dan melakukan usaha-usaha untuk tetap bertahan di pasar. PT. Rawa Jaya perlu dibutuhkan komitmen yang tinggi dalam perusahaan.

Borman dan Westi (2021:139) menyatakan bahwa dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka karyawan tersebut akan mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan. Hal ini memberikan keuntungan kepada pihak perusahaan dimana kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain dan yang paling penting adalah perusahaan akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga mampu mempertahankan eksistensinya di pasar.

Allen dan Mayer (2021:55) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Muhyi (2021:71) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen afektif lebih efektif dalam menciptakan kinerja di dalam perusahaan dibanding komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Hal ini dikarenakan komitmen afektif mengandalkan rasa cinta terhadap organisasi. Keinginan bertahan muncul dari dalam hati mereka sendiri. Tidak ada paksaan agar bertahan.

Menurut Buchanan (2022:7) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen afektif lebih dibutuhkan dalam perusahaan untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibanding dengan komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Hal ini karena komitmen berkelanjutan dianggap hanya membuat karyawan bertahan dengan alasan ekonomi yaitu adanya analisa untung atau rugi yang didapatkannya yang tentunya tidak akan selamanya membuat kinerja karyawan tersebut baik. Sedangkan orang-orang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi ingin tetap berada dalam sebuah perusahaan atas keinginan sendiri sehingga dia mendukung penuh tujuan perusahaan dan berupaya untuk ikut berperan dalam kemajuan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Firmayasa dan Lawu (2020:36) mengemukakan salah satu faktor yang paling dominan untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi adalah adanya komitmen afektif dari diri karyawan. Seorang karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang sesuai dengan harapan. Ketika komitmen diberikan kepada organisasi, maka perilaku psikologis yang diharapkan akan muncul melalui hubungan antara tujuan organisasi dengan karyawan. Karyawan yang loyal dan memiliki keterlibatan kerja, dan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif yang paling efektif untuk menciptakan kinerja dalam perusahaan. Karena karyawan dengan komitmen afektif yang kuat memutuskan tetap bertahan karena keinginan mereka sendiri, karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi memilih bertahan karena alasan beban ekonomi dalam hidupnya, sedangkan karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi mereka harus tinggal di perusahaan karena memperhatikan apa kata pihak lain tentang dirinya.

Penulis perlu mengetahui tingkat komitmen afektif karyawan pada PT. Rawa Jaya Sumedang, maka dilakukan pra survei menggunakan kuisisioner dengan beberapa pernyataan seputar komitmen afektif yang disebar kepada seluruh karyawan PT. Rawa Jaya Sumedang, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei komitmen Afektif Pada PT. Rawa Jaya Sumedang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Komitmen Afektif	Keinginan Berkarir	0	4	12	11	3	77	2,56
	Keterlibatan Secara Emosional	0	3	16	2	1	65	2,16
	Loyalitas	0	4	15	10	2	83	2,76
	Keterikatan Secara Emosional	0	3	15	11	1	80	2,66
	Rasa Memiliki	0	4	15	9	2	81	2,7
	Membanggakan Perusahaan	0	3	13	13	1	78	2,6
							15,44	
Skor Rata-rata Komitmen Afektif							2,57	
Jumlah Total = Nilai x Frekuensi								
Rata – Rata = Jumlah Total : Jumlah Pegawai								
Skor Rata – Rata = Jumlah Rata - Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Data Hasil Survei Pendahuluan di PT. Rawa Jaya Sumedang

Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa skor rata-rata yang dihasilkan dari keenam dimensi komitmen afektif (keinginan berkarir, keterlibatan secara emosional, loyalitas, keterikatan secara emosional, rasa memiliki, dan membanggakan perusahaan) adalah 2,57. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen afektif karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan kurang, sebagai berikut :

1. Keinginan berkarir karyawan rendah.
2. Tingkat ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan kurang.

Kinerja karyawan meningkat dalam perusahaan, dibutuhkan komitmen afektif dari masing-masing individu karyawan. Komitmen afektif sangat penting karena akan mendorong keikutsertaan seseorang terhadap tujuan dan nilai perusahaan dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan perusahaan tersebut. Memperjelas penyebab utama rendahnya komitmen afektif di PT. Rawa Jaya perlu diteliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen afektif.

Hadziahmetovic dan Mujezinovic (2021:76) mengungkapkan bahwa komitmen afektif dapat tercipta dari adanya kepribadian dan kecerdasan emosional yang baik karena akan menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku. Menurut Bernhard dan Irvan (2018:3228) karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih kreatif, fleksibel dan setia. Kesetiaan memicu karyawan membangun komitmen afektif dengan organisasinya.

Berdasarkan penjelasan peneliti terdahulu yang telah dipaparkan, maka penulis melakukan survey pendahuluan di PT. Rawa Jaya Sumedang. Menurut

Anaroga (2018:327) Faktor–faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif yaitu tingkat kompetensi, kepribadian, disiplin kerja dan kecerdasan emosional.

Mengetahui seberapa besar pengaruh variabel–variabel bebas yang dapat mengetahui komitmen afektif maka penulis melakukan pengukuran menggunakan variabel–variabel berikut ini :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Faktor – faktor yang diduga Mempengaruhi Komitmen Afektif PT. Rawa Jaya Sumedang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi	Pengetahuan	5	14	9	2	0	112	3,73
	Keterampilan	4	16	8	2	0	112	3,73
	Sikap	3	12	13	2	0	106	3,53
							10,99	
Skor Rata–rata Kompetensi							3,66	
Kepribadian	Reaksi Alami	0	2	18	9	1	81	2,7
	Mudah Bersosialisasi	1	2	18	7	1	82	2,73
	Sifat Berhati – hati	0	3	12	12	3	75	2,5
	Ekstraversi	0	1	15	14	0	77	2,56
	Terbuka Hal baru	1	1	17	10	1	81	2,7
							13,19	
Skor Rata–rata Kepribadian							2,63	
Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu Hadir	5	17	5	2	0	112	3,73
	Istirahat sesuai waktu	5	15	8	2	0	113	3,76
	Pulang Tepat waktu	1	16	10	3	0	105	3,5
	Kesesuaian Berpakaian	2	14	3	2	0	79	2,63
	Taat Peraturan	3	13	11	3	0	106	3,53
							17,15	
Skor Rata–rata Disiplin Kerja							3,43	
Kecerdasan Emosional	Pengaturan Diri	0	2	15	12	1	78	2,6
	Motivasi	0	1	17	11	1	78	2,6
	Kesadaran Diri	0	2	15	12	1	78	2,6
	Empati	0	1	17	11	1	78	2,6

Lanjutan Tabel 1.6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Keterampilan Sosial	0	2	16	11	1	79	2,63
								13,03
Skor Rata-rata Kecerdasan Emosional								2,60
Jumlah Total = Nilai x Frekuensi								
Rata – Rata = Jumlah Total : Jumlah Pegawai								
Skor Rata – Rata = Jumlah Rata - Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Data Hasil Survei Pendahuluan Pada PT. Rawa Jaya Sumedang

Tabel 1.6 terlihat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan Pada PT. Rawa Jaya Sumedang. Dari keempat variabel yang diduga memicu rendahnya komitmen afektif karyawan (kompetensi, kepribadian, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional) yang nilainya paling rendah adalah kecerdasan emosional dengan skor rata-rata 2,60 dan kepribadian dengan skor rata-rata 2,63.

Menciptakan komitmen afektif, karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat komitmen afektif seseorang terhadap suatu organisasi. Menurut Bernhard dan Irvan (2018:3230) seseorang perlu memiliki kecerdasan emosional tinggi karena akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Kecerdasan Emosional di PT. Rawa Jaya Sumedang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kecerdasan Emosional	Pengaturan Diri	0	2	15	12	1	78	2,6
	Motivasi	0	1	17	11	1	78	2,6

Lanjutan Tabel 1.7

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Kesadaran Diri	0	2	15	12	1	78	2,6
	Empati	0	1	17	11	1	78	2,6
	Keterampilan Sosial	0	2	16	11	1	79	2,63
								13,03
Skor Rata-rata Kecerdasan Emosional								2,60
Jumlah Total = Nilai x Frekuensi								
Rata – Rata = Jumlah Total : Jumlah Pegawai								
Skor Rata – Rata = Jumlah Rata - Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 diketahui bahwa dimensi paling rendah yang mempengaruhi komitmen afektif berdasarkan variabel kecerdasan emosional adalah variabel pengaruh diri, motivasi, kesadaran diri, empati, dengan capaian skor sebesar 2,6 dimana pada dimensi ini pegawai kurang konsentrasi dan kurang menikmati pekerjaannya. Pada kasus ini menurut hasil wawancara penelitian dengan narasumber didapatkan kendala yang melatarbelakangi adalah sebagai berikut :

1. Regulasi diri karyawan dalam berkerja rendah.
2. Motivasi karyawan dalam berkerja terbilang rendah
3. Rasa Kesadaran diri pada karyawan dalam berkerja terbilang rendah.
4. Rasa empati terhadap sesama karyawan kurang.

Faktor lain yang berhubungan erat dengan komitmen afektif di PT. Rawa Jaya Sumedang dan memiliki skor rata-rata paling rendah dalam pra-survei kuesioner adalah kepribadian. Berikut hasil pra-survei terkait variabel kepribadian di PT. Rawa Jaya Sumedang.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Kepribadian di PT. Rawa Jaya
Sumedang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kepribadian	Reaksi Alami	0	2	18	9	1	81	2,7
	Mudah Bersosialisasi	1	2	18	7	1	82	2,73
	Sifat Berhati – hati	0	3	12	12	3	75	2,5
	Ekstraversi	0	1	15	14	0	77	2,56
	Terbuka Hal baru	1	1	17	10	1	81	2,7
							13,19	
Skor Rata-rata Kepribadian								2,63
Jumlah Total = Nilai x Frekuensi								
Rata – Rata = Jumlah Total : Jumlah Pegawai								
Skor Rata – Rata = Jumlah Rata - Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.8 diketahui bahwa dimensi paling rendah yang mempengaruhi komitmen afektif berdasarkan variabel kepribadian adalah variabel sifat berhati-hati dengan capaian skor sebesar 2,5 dan Ekstraversi dengan capaian skor sebesar 2,56 dimana pada dimensi ini pegawai kurang konsentrasi dan kurang menikmati pekerjaannya. Pada kasus ini menurut hasil wawancara penelitian dengan narasumber didapatkan kendala yang melatarbelakangi adalah sebagai berikut :

1. karyawan tidak berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.
2. karyawan tidak tenang dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Kecerdasan emosional serta kepribadian yang baik akan menghasilkan komitmen afektif yang tinggi dari karyawan. Menurut Ramadhana dan Ratnawati (2022:2) peningkatan komitmen karyawan pada organisasi dapat dilakukan dengan melakukan inovasi baru salah satunya dengan mengontrol dan mengembangkan emotional quotient yang dimiliki setiap karyawan, dalam bentuk kepribadian yang

baik. Hal tersebut dapat menciptakan kenyamanan seseorang dalam bekerja sehingga terciptalah rasa ingin selalu berkarir ditempat tersebut. Setelah tercipta komitmen afektif pada diri karyawan, maka akan mendorong karyawan dalam menyelesaikan kewajiban dan tugasnya yang kemudian akan membuat kinerja karyawan tersebut meningkat.

Didukung pernyataan Syahputra (2023:256) bahwa karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen adalah derajat dimana karyawan bersedia memberikan kemampuan terbaik dalam bekerja.

Meningkatkan kinerja karyawan harus terlebih dahulu memiliki komitmen afektif terhadap perusahaan. Komitmen afektif bisa terbentuk dari kecerdasan emosional serta kepribadian yang baik.

Kinerja PT. Rawa Jaya Sumedang masih terbilang rendah. Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan penulis, dapat diindikasikan bahwa penyebab kurangnya kinerja karyawan pada PT. Rawa Jaya Sumedang adalah rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh rendahnya komitmen afektif karyawan. Kemudian setelah diteliti lebih lanjut, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen afektif adalah rendahnya kecerdasan emosional dan kepribadian. Atas dasar fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya dan hasil pra survey yang dilakukan penulis, maka penulis melakukan penelitian di PT. Rawa Jaya Sumedang dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DI PT. RAWA JAYA SUMEDANG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif
 - a. Keinginan berkarir karyawan rendah.
 - b. Tingkat ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan kurang.
 - c. Kurangnya Kebanggaan terhadap perusahaan.
2. Kecerdasan Emosional
 - a. Regulasi diri karyawan dalam berkerja rendah.
 - b. Motivasi karyawan dalam berkerja terbilang rendah.
 - c. Rasa Kesadaran diri pada karyawan dalam berkerja terbilang rendah.
 - d. Rasa empati terhadap sesama karyawan kurang.
3. Kepribadian
 - a. Karyawan tidak berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Karyawan tidak tenang dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kecerdasan emosional di PT. Rawa Jaya Sumedang

2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kepribadian di PT. Rawa Jaya Sumedang
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang komitmen afektif di PT. Rawa Jaya Sumedang
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap komitmen afektif secara simultan dan parsial di PT. Rawa Jaya Sumedang

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan dan juga mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Tanggapan karyawan tentang kecerdasan emosional di PT. Rawa Jaya Sumedang
2. Tanggapan karyawan tentang kepribadian di PT. Rawa Jaya Sumedang
3. Tanggapan karyawan tentang komitmen afektif di PT. Rawa Jaya Sumedang
4. Pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap komitmen afektif secara simultan dan parsial di PT. Rawa Jaya Sumedang

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya serta memberikan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai Kecerdasan Emosional dan Kepribadian dan Komitmen Afektif

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya tentang Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Komitmen Pada PT. Rawa Jaya Sumedang

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja Pegawai di PT. Rawa Jaya Sumedang

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.