

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki banyak perusahaan yang berdiri di setiap kota maupun pulau-pulau yang ada di Indonesia tampak perusahaan berdiri yang mempunyai karyawan yang bekerja dengan status perusahaan aktif. Dengan berdirinya perusahaan yang ada sangat membantu bagi warga negara Indonesia dan pemerintah untuk mengurangi dampak pengangguran yang terdapat di Indonesia di saat ini. Indonesia mempunyai banyak perusahaan industri yang tampak beragam yang ada di Indonesia, salah satunya adalah kota Batam sebagai kota industri.

Kota Batam adalah kota industri yang terdapat di provinsi Kepulauan Riau karena di kota Batam banyak terdapat perusahaan yang berdiri, sebagian dari perusahaan yang ada di kota Batam adalah di bidang *shipyard*.

Perusahaan di bidang *shipyard* yang ada di kota Batam mempunyai banyak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan *shipyard* yang ada di kota Batam mempunyai banyak pesanan yang diterima dari permintaan pelanggan sehingga banyaknya karyawan yang terdapat didalamnya.

Terdapat masalah penurunan permintaan dari para pelanggan dalam pembuatan kapal sejak tahun 2014, masalah yang terdapat di semua kalangan perusahaan *shipyard* yang ada di kota Batam ini. Penurunan permintaan pemesanan kapal yang membuat perusahaan harus melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap para karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dampak dari penurunan permintaan pemesanan kapal banyak

perusahaan yang tutup dan terdapat banyak karyawan yang dilakukan pemutusan hubungan kerja akibat dari dampak penurunan pemesanan. Terdapat salah satunya adalah PT. Citra Shipyard di tahun 2017 hanya memproduksi 5 kapal dan PT. Bandar Abadi hanya memproduksi 7 kapal. Dari hal tersebut mengakibatkan ribuan pekerja dilakukan pemutusan hubungan kerja. Pada tanggal 30 Maret 2017 PT. Techip *gulung tikar* yang mengakibatkan 500 karyawan mengalami kehilangan pekerjaan.

Kepuasan kerja bagi para karyawan yang berada didalam perusahaan itu harus dijaga dengan baik karena kepuasan kerja para karyawan akan berdampak pada perusahaan, jika karyawan tidak merasa puas dan tidak nyaman atas yang telah diberikan perusahaan maka para pekerja akan melakukan demo atau bahkan para pekerja akan berhenti dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu karyawan merasa puas terhadap keamanan kerja yang di berikan oleh perusahaan.

Pada satu perusahaan terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan 4 karyawan meninggal dunia dan 3 karyawan kritis dan 6 mengalami patah tulang karena kapal tongkang yang mereka buat meledak dan mengakibatkan kecelakaan terjadi. Para karyawan sedang melakukan pekerjaan dalam proses *finishing* dan kapal tersebut meledak dan karyawan yang berada didalam tercampak jauh dan akibat dari itu terdapat korban jiwa. (<https://batam.tribunnews.com/2014/08/29/tongkang-meledak-empat-orang-tewas-dan-tiga-kritis>)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang mampu mengenal diri sendiri dengan cara yang lebih baik serta dapat mengenal orang lain dan membangun hubungan yang baik dan harmonis terhadap orang lain.

Kecerdasan emosional yang tinggi mampu membantu seseorang guna mengenali diri sendiri dan mampu berfikir rasional dan berperilaku positif serta bisa menjalin permasalahan emosi orang lain menurut Robbins (2012).

Putri *et al.*, (2012) Keinginan berpindah merupakan keinginan seseorang untuk berpindah tempat pekerjaan dari suatu perusahaan ke perusahaan lain untuk menambah pengalaman dan pengetahuan baru. Niat berpindah dari seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau keluar dari organisasi baik dalam pengunduran diri.

Dalam suatu perusahaan pemimpin merupakan pengaruh yang sangat kuat karena pemimpin bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang di hadapi oleh karyawan. Pertukaran pemimpin dapat dilihat dari karakteristik seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu masalah yang ada di suatu perusahaan serta atasan dapat membantu penyelesaian masalah Cho *et al.*, (2011)

Berdasarkan dari berita uraian mengenai perusahaan *shipyard* yang ada di kota Batam ini menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian serta memulai analisa mengenai perusahaan di bidang *shipyard* terhadap karyawan yang ada di perusahaan pada saat ini. Dari hal tersebut penulis akan melakukan penelitian tentang **“Analisis Efek Mediasi Leader Member**

Exchange terhadap Emotional Intelligence, Job Satisfaction Dan Turnover Intention Pada Karyawan Shipyard Di Kota Batam''.

1.2 Identifikasi masalah

1. Apakah hubungan antara *emotional intelligence* dan *turnover intention* signifikan?
2. Apakah hubungan antara *emotional intelligence* dan *job satisfaction* signifikan?
3. Apakah hubungan antara *emotional intelligence* dan *leader member exchange* signifikan?
4. Apakah hubungan antara *emotional intelligence* dan *job satisfaction* di mediasi oleh *leader member exchange* signifikan?
5. Apakah hubungan antara *emotional intelligence* dan *job satisfaction* dimediasi oleh *leader member exchange* signifikan?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dan *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dan *job satisfaction*.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dan *job satisfaction* dimediasi oleh *leader member exchange*.

4. Untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dan *job satisfaction* di mediasi oleh *leader member exchange*.
5. Untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dan *job satisfaction* dimediasi oleh *leader member exchange*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini :

- a. Bagi akademik : Referensi tambahan dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang variabel kinerja karyawan dan selanjutnya yang berkaitan tentang variabel kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pada karyawan di perusahaan *shipyard*.
- b. Bagi organisasi : Perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan pendidikan karyawan dengan program pelatihan kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun penulisan sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, permasalahan, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pada bab ini Terdapat penjelasan mengenai teori yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berkaitan dengan *emotional intelligence*, *job satisfaction*, leader member , dan niat berpindah terhadap kinerja karyawan sebagai metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjabarkan dan merancang objek penelitian; definisi operasional variabel; teknik pengumpulan data; dan metode analisis data.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang data deskriptif serta hasil dari aplikasi *Partial least square* (PLS).

BAB V KESIMPULAN DAN KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Mempunyai isi mengenai simpulan keseluruhan tulisan yang diperoleh dari hasil analis dan pembahasan keterbatasan yang dihadapi dengan rekomendasi penelitian.