

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja, karena dengan adanya komitmen bekerja maka dapat membuat tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Perusahaan terkadang hanya ingin tujuannya tercapai, namun kurang memperhatikan komitmen yang dimiliki karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan yang menyebabkan target produksi tidak tercapai.

Salah satu strategi dalam kondisi meningkatkan bisnis persaingan adalah karyawan harus memiliki komitmen afektif dalam dirinya, yakni karyawan mau bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan agar target produksi tercapai. Komitmen afektif yang berkualitas dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan juga sangat bergantung pada komitmen afektif yang dimiliki karyawan pada perusahaan tersebut.

Komitmen afektif adalah salah satu kategori komitmen yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan kepada perusahaan. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan merupakan aset organisasi yang utama. Oleh karena itu berbagai cara digunakan untuk meningkatkan kualitas karyawan seperti memotivasi karyawan, menambah skill dan pengetahuan, memperbaiki kesejahteraan dan meningkatkan komitmen afektif karyawan. Komitmen afektif

pada organisasi juga menjadi aspek yang diperhatikan, karena komitmen afektif dapat mengarah pada perilaku yang lebih produktif seperti catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama. Komitmen afektif merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Survei yang dilakukan lembaga Towers Watson (TW), dengan judul *Global Workforce Study* (GWS 2012), menunjukkan bahwa perusahaan di Indonesia dihadapkan pada resiko besar dalam mempertahankan karyawan. GWS (2012) melibatkan 1005 karyawan di Indonesia dalam survei. Survei ini menjelaskan bagaimana pandangan karyawan mempengaruhi perilaku dan kinerja, serta keterikatan pada pekerjaan dan komitmen afektif terhadap perusahaan. Hasil survei menunjukkan bahwa 607 karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Bahkan sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan dan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2 tahun. Jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan, hanya sekitar 21% karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu yang sama. Selanjutnya disebutkan juga bahwa sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir tidak akan berubah menjadi lebih baik, dibandingkan 63% kelompok karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan dan memiliki persepsi yang sama.

Dari hasil wawancara peneliti terhadap karyawan produksi di salah satu perusahaan di Kabupaten Pasuruan, diketahui bahwa karyawan kurang memiliki komitmen dalam perusahaan, atau dengan kata lain keterlibatan karyawan pada

pekerjaan kurang mendalam dan tidak konsisten. Karyawan tidak memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan, tidak adanya kesamaan nilai dan tidak memiliki tujuan pribadi yang sama dengan nilai dan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Adanya kebijakan yang mengurangi bonus tahunan yang tadinya dibayarkan 100% menjadi setengahnya saja, dan menghapus insentif bulanan membuat banyak karyawan mengalami penurunan kinerja dan menganggap remeh pekerjaan juga menjadi semauanya sendiri. Sehingga karyawan merasa jika dedikasi dan pekerjaan mereka selama ini kurang dihargai. Oleh karena itu, karyawan cenderung untuk tidak terlibat terlalu jauh dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten dalam perusahaan.

Komitmen afektif menjadi salah satu fondasi sekaligus aset berharga yang dimiliki perusahaan. Dimana komitmen afektif sebagai salah satu dasar penentu perusahaan yang maju dan berkembang nantinya. Oleh karena itu faktor komitmen afektif menjadi sorotan utama pada perusahaan agar dapat dikelola dengan baik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen afektif ialah dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (POS) yang berfokus pada cara perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik, sehingga karyawan merasa nyaman berada dalam perusahaan tersebut (Rhoades, dkk., 2001).

Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut karena dukungan organisasi memberikan dampak yang besar dan juga memberikan energi positif kepada karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja yang nantinya dapat menunjang keberlangsungan perusahaan untuk lebih baik dan berkembang.

Serta akan memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa kompensasi jika karyawan melaksanakan jam lembur dan menambah fasilitas di perusahaan.

Dukungan organisasi merupakan tingkatan sampai dimana karyawan yakin bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins dan Judge, 2008). Dukungan organisasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan memiliki komitmen afektif yang nantinya bisa menguntungkan untuk perusahaan. Dukungan organisasi yang dirasakan juga dipandang sebagai jaminan bahwa organisasi tersebut akan membantu karyawan saat mereka membutuhkan bantuan untuk menjalankan pekerjaan dan tugas mereka secara efektif (Rasheed et al., 2013). Dukungan organisasi dapat membuat karyawan merasa lebih dianggap, didukung, dan terikat secara emosional oleh organisasinya. Sehingga, organisasi yang mengedepankan dukungan organisasi kepada para karyawannya diyakini lebih memiliki keunggulan kompetitif daripada organisasi yang tidak mendorong keterikatan dan tidak memberikan dukungan kepada karyawan mereka (Alvi et al., 2014).

Dukungan organisasi diyakini dapat menumbuhkan tanggung jawab karyawan untuk mendukung perusahaan mewujudkan tujuannya. Dukungan yang diberikan akan membentuk motivasi karyawan dalam bekerja. Selain menumbuhkan tanggung jawab dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan juga akan membuat karyawan memiliki komitmen afektif pada dirinya dan diterapkan kepada perusahaan. Dukungan organisasi yang dirasakan juga dipandang sebagai jaminan bahwa organisasi tersebut akan membantu karyawan saat mereka membutuhkan bantuan untuk menjalankan pekerjaan dan tugas mereka secara efektif (Rasheed et al., 2013).

Karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi dari perusahaan akan menunjukkan komitmen afektif terhadap perusahaan tersebut. Selain itu, dukungan organisasi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan melalui meningkatnya komitmen afektif dan kebutuhan sosio emosional karyawan dapat dipenuhi, sehingga menumbuhkan tanggung jawab dan dukungan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta kepuasan kerja dan mood positif (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hasil studi Shannon A. Veurink dan Ronald Fischer (2011), menjelaskan komitmen afektif merupakan komponen yang paling penting dalam suatu organisasi, dari cara karyawan bekerja sampai rasa nyaman bekerja di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini terbukti bahwa komitmen afektif memiliki hubungan signifikan dengan niat untuk tidak meninggalkan organisasi atau perusahaan. Dukungan organisasi dapat mempengaruhi komitmen afektif pada karyawan, seperti meningkatkan kualitas karyawan, meningkatkan motivasi karyawan, mempengaruhi kesediaan karyawan untuk menambah skill dan pengetahuan, serta memperbaiki dan menjamin kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pada karyawan produksi di salah satu perusahaan di Kabupaten Pasuruan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif.

### **2. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak atau instansi yang terkait pada dunia industri dalam pengambilan kebijakan kepada karyawan mengenai pentingnya memiliki komitmen afektif, serta sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar dapat berperan aktif dalam memberikan informasi dan dukungan organisasi kepada karyawan demi kebaikan perusahaan dalam jangka panjang.

#### **b. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan khususnya mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan.

#### D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel 1

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya	Penelitian saat ini
<p>Penelitian dilakukan oleh Firdha Rahmania Puspasari</p> <p>Judul : pengaruh kematangan emosi terhadap komitmen afektif pada karyawan</p> <p>Subjek : seluruh karyawan yang ada di kota malang</p> <p>Lokasi : malang</p> <p>Variabel x : kematangan emosi</p>	<p>Judul : pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan di salah satu perusahaan pandaan</p> <p>Subjek : karyawan di salah satu perusahaan</p> <p>Lokasi : pandaan</p> <p>Variabel x : dukungan organisasi</p>
<p>Penelitian dilakukan oleh Fara Fitriyani dan Rio Radinal</p> <p>Judul : pengaruh komitmen afektif dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Subjek : seluruh akuntan manajemen yang bekerja di perusahaan</p>	<p>Judul : pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan di salah satu perusahaan pandaan</p> <p>Subjek : karyawan di salah satu perusahaan</p> <p>Lokasi : pandaan</p>

<p>manufaktur kabupaten tangerang yang terdaftar di disperindag</p> <p>Lokasi : kabupaten tangerang</p> <p>Variabel x : komitmen afektif</p>	<p>Variabel x : dukungan organisasi</p>
<p>Penelitian dilakukan oleh Windi Dwi Aprilliano, Sri Mintarti, Irsan Tricahyadinata</p> <p>Judul : pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur</p> <p>Subjek : pegawai bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur</p> <p>Lokasi: kabupaten kutai timur</p> <p>Variabel x : peran pemimpin</p>	<p>Judul : pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan di salah satu perusahaan pandaan</p> <p>Subjek : karyawan di salah satu perusahaan</p> <p>Lokasi : pandaan</p> <p>Variabel x : dukungan organisasi</p>
<p>Penelitian dilakukan oleh Shabir Abdul Majid dan Mahdani</p> <p>Judul : pengaruh makna kerja terhadap komitmen afektif dengan variabel mediasi keterikatan kerja</p>	<p>Judul : pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan di salah satu perusahaan pandaan</p> <p>Subjek : karyawan di salah satu perusahaan</p>

<p>pada karyawan Bank mandiri area banda aceh Subjek : karyawan Bank mandiri area banda aceh Lokasi : banda aceh Variabel : makna kerja</p>	<p>Lokasi : pandaan Variabel x : dukungan organisasi</p>
<p>Kesimpulan</p>	
<p>Penelitian di atas menunjukkan perbedaan pada sisi variabel penelitian, subjek, lokasi, sehingga penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini dapat dikatakan original atau bukan plagiasi.</p>	

