

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen afektif merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan kelangsungan hidup dan mencapai tujuannya, apapun bentuk organisasi tersebut (Robbins,1998). Komitmen afektif juga berguna untuk menunjukkan rasa memiliki seorang karyawan terhadap perusahaannya. Dengan adanya rasa saling memiliki antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan aktivitas dalam organisasi. Loyalitas dan dedikasi karyawan inilah yang kemudian akan memperjelas visi-misi suatu organisasi/perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Para karyawan inilah yang akhirnya menjadi pelaksana kegiatan dalam organisasi dan mempunyai peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk itu disayangkan bila pemanfaatan karyawan belum optimal, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumberdaya yang mendukung dibelakangnya terutama bagi sumberdaya manusia.

Sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa peran sumber daya manusia sebagai faktor yang signifikan. Pertimbangan lain adalah berdasarkan

wawancara pendahuluan dari bagian sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa keinginan pindah sering terjadi pada perusahaan ini.

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki tingkatan yang tinggi, begitu pula pada perusahaan BRI Unit Cepu untuk memperkuat dalam upaya memberikan percepatan peningkatan mutu pelayanan, pengembangan misi perusahaan sebagai perusahaan yang lebih baik dari yang lain serta untuk dapat mengevaluasi tingkat komitmen afektif bagi karyawannya.

Komitmen afektif merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen afektif menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Kartika, 2011).

Newstrom (2007) mengatakan bahwa komitmen afektif dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat untuk mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang

baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan.

Salah satu perspektif pendekatan pada Komitmen afektif adalah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya yang mana sudut pandang Komitmen afektif ini ter-karakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan; keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Steers, 1977)

Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kinerja karyawan, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja menurut Steers dan Mowday (1974) dalam Fuad Mas'ud (2002). Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad Mas'ud (2002). Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak

pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Dari penelitian Rhoades (2002:705) pada sampel karyawan dari berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan, komitmen inilah yang akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi. Indikator dalam dukungan organisasi dapat diukur oleh perhatian dan penerimaan di perusahaan maka dapat dilihat bahwa perhatian dari atasan perlu dihargai oleh organisasinya agar karyawan memiliki rasa nyaman dan memiliki pendirian yang kuat karena merasa mendapatkan dukungan oleh organisasi, kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan di BRI Unit Cepu mengakibatkan sebagian karyawan merasa kurang nyaman dan kurangnya keakraban dari para karyawan yang lainnya karena setiap organisasi terkadang salah satu organisasi tidak saling mendukung satu sama lain, akibatnya kurangnya mendapatkan perhatian yang lebih dan sebagian hanya mendapatkan perhatian pada orang tertentu saja, seharusnya semua ketiga organisasi tersebut harus saling mendukung satu sama lain walaupun dibagian organisasi yang berbeda.

Berdasarkan pada uraian diatas maka Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ **KINERJA SDM YANG DIPENGARUHI PERSEPSI**

DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS PELATIHAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF” (Studi kasus pada Karyawan BRI Unit Cepu)

1.2 Perumusan Masalah

Masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi sebagaimana diungkapkan oleh Stonner (dalam Sugiyono,2012:50). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat diketahui bahwa komitmen afektif didalam organisasi BRI Unit Cepu kurang membaik karena kurangnya persepsi dukungan organisasi dari pimpinan, komunikasi karyawan dengan atasan kurang baik akibatnya emosional karyawan yang dialaminya juga melemah dengan faktor ketidak nyamanan didalam lingkungan kerjanya serta lingkungan yang kurang kondusif maka kepuasan seorang karyawan menurun. Oleh sebab itu penelitian yang akan diteliti disini menggunakan variabel kinerja SDM untuk menganalisis terhadap komitmen afektifitas BRI Unit Cepu agar organisasi sumber daya manusia didalam perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian didalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Dukungan Organisasi dapat berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada karyawan di BRI Unit Cepu ?
2. Apakah Kualitas pelatihan dapat berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada karyawan BRI Unit Cepu ?

3. Apakah komitmen afektif dapat berpengaruh terhadap kinerja SDM pada karyawan BRI Unit Cepu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui dukungan Organisasi dapat berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada karyawan di BRI Unit Cepu
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Kualitas pelatihan dapat berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada karyawan BRI Unit Cepu
3. Untuk menganalisis dan mengetahui komitmen afektif dapat berpengaruh terhadap kinerja SDM pada karyawan BRI Unit Cepu

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang terkait dengan peningkatan komitmen afektif yang ada di Perusahaan. Dengan harapan bila komitmen terhadap organisasi tinggi, maka perkembangan organisasi akan lebih baik, selain itu hasil penelitian ini sebagai bahan koreksi mengenai kondisi dan keadaan yang dirasakan oleh karyawan, sehingga diharapkan

karyawan akan merasa terikat dengan Perusahaan secara emosional dan mampu mengklasifikasi dirinya dengan Perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan peneliti dan memperdalam pemahaman atas ilmu yang telah diberikan di perkuliahan terutama dalam hal-hal terkait dengan *perceived organizational support*, *interpersonal communication*, dan *job satisfaction* serta *affective comitment* untuk diaplikasikan sebagai organisasi yang digeluti saat ini maupun dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan, informasi, acuan, referensi dan pustaka bagi pihak-pihak lain yang melakukan penelitian selanjutnya.