

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan organisasi dapat dicapai karena adanya upaya pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Menurut Dilip Bhatt dalam Amir (2015:93) organisasi harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Besarnya upaya yang perlu dialokasikan kepada sumber daya manusia memberi makna bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi, untuk itu organisasi perlu mengoptimalkan dukungan terhadap karyawan agar karyawan memiliki persepsi bahwa organisasi telah menghargai kontribusi mereka. Karyawan yang memiliki persepsi atas dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) yang baik akan memberikan timbal balik berupa komitmen (Rhoades dan Eisenberger, 2002:699).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:698), "*Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka." Menurut Goulder (1960) dalam Neves & Eisenberger (2014:189) mengatakan hubungan antar karyawan dengan organisasi merupakan hubungan timbal balik dimana organisasi akan memberikan *reward*, kenaikan gaji, pelatihan dan pengembangan kepada karyawan dengan harapan karyawan akan memberikan

performa terbaiknya dalam bekerja, setelah karyawan merasa telah didukung oleh organisasi maka akan muncul *reciprocity norm* dimana karyawan akan merasa wajib membalas perlakuan baik yang diterima dari organisasi. Timbal balik ini dapat menghasilkan keuntungan bagi keduanya.

Karyawan dengan tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) yang tinggi lebih maksimal dalam bekerja. “Karyawan yang percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka, maka mereka lebih bersedia mengambil risiko atas nama organisasi dengan keyakinan bahwa organisasi mengenali maksud hati mereka dan dedikasinya untuk organisasi.” (Neves dan Eisenberger, 2014:202) Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:699) bahwa ada tiga bentuk umum dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang dapat meningkatkan *Perceived Organizational Support* (POS) yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi serta kondisi kerja.

Rhoades dan Eisenberger (2002:699) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) telah ditemukan berhubungan dengan hasil atau balasan yang menguntungkan seperti kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Luthans (2001:235) dalam Triatna (2015:120) menyatakan, “Komitmen organisasional paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Setiap organisasi pastinya mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen

tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi. Komitmen organisasional sejauh ini dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kemauan karyawan dalam mendedikasikan dirinya untuk organisasi dan keinginan yang kuat untuk berpartisipasi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Sopiah (2008:167) menyatakan “Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi dan lain-lain”. Komitmen organisasional sangat diperlukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan bagi karyawan komitmen dapat mendukung pendelegasian wewenang yang akan mempengaruhi prestasi kerja dan kinerja karyawan. Adanya komitmen akan membuat para karyawan mendukung secara aktif seluruh kegiatan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan secara lebih keberadaan karyawannya agar komitmen organisasional terhadap organisasi juga tinggi.

Menurut Mathis dan Jakson dalam Sopiah (2008:155) “*Organizational commitment is degree to which employee believe and in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional dibagi menjadi tiga yaitu *affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi,

*continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran karyawan bahwa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dan *normative commitment* berkaitan dengan keterikatan karyawan organisasi untuk terus berada dalam organisasi. Eisenberger et al (2001) dalam Muhammad (2014:60) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) telah ditemukan memiliki hubungan dengan hasil atau balasan yang menguntungkan seperti kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah cara dan hasil dari aktivitas yang dikerjakan dalam melaksanakan tujuan organisasi. Kinerja secara umum bermakna sebagai suatu hasil yang dicapai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Tentu tidak mudah untuk mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Berbagai macam faktor mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Salah satunya adalah komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

Begitu juga dengan CV Dwi Putra Perkasa Garment yang memiliki peran untuk membuat karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi dan kinerja yang lebih baik. CV Dwi Putra Perkasa Garment dibangun sebagai *Home Industri* yang saat ini telah berkembang menjadi perusahaan skala menengah. CV Dwi Putra Perkasa Garment adalah perusahaan penyedia tekstil berupa kemeja, dalam mempertahankan

dan meningkatkan eksistensi organisasi ini bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan hubungan yang kuat dari semua pihak. Baik dari organisasi maupun dari karyawan sendiri. Dukungan organisasi diperlukan untuk meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan, karena ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi secara otomatis karyawan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dan ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan tersebut. CV Dwi Putra Perkasa Garment perlu memberikan dukungan untuk karyawan agar *Perceived Organizational Support* (POS) pada diri karyawan mampu menjadi motor penggerak untuk meningkatkan komitmen organisasional yang akhirnya berimbas pada kinerja karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:694) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) penting untuk mendapat balasan yang menguntungkan seperti komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, sehingga penelitian saya layak untuk diteliti. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan bagian produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment?
2. Adakah pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment?
3. Adakah pengaruh signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment?
4. Adakah pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada karyawan bagian produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis adakah pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan bagian produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment.
2. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis adakah pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment.

3. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis adakah pengaruh signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment.
4. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis adakah pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada karyawan bagian produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan disiplin ilmu administrasi bisnis, khususnya bagi konsentrasi manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan disiplin ilmu administrasi bisnis, khususnya bagi konsentrasi manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan susunan secara keseluruhan dari suatu karya ilmiah yang disusun secara garis besar dengan tujuan dapat memudahkan bagi pembaca untuk mengetahui isi dari skripsi ini. Skripsi ini terdiri dalam 5 (lima) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, di dalam latar belakang penulis menjabarkan hal-hal yang melatarbelakangi pembahasan yang diangka, selanjutnya dirumuskan masalah yang kemudian diturunkan menjadi tujuan dan memberikan manfaat yang diharapkan tercapai dalam proses penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori yang berhubungan dengan judul penelitian. Bab ini juga melandasi penulisan dan pembahasan yang berkaitan dengan judul. Teori atau konsep yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teori *Perceived Organizational Support* (POS), Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan untuk mempermudah penulis menyusun tahap-tahap dalam melakukan penelitian. Bab ini terdiri dari lokasi penelitian, konsep, variabel yang digunakan, definisi operasional dan skala

pengukurannya, metode pengumpulan data, pengujian instrumen, hasil uji variabel dan uji validitas, serta teknik analisis data.

#### BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum hasil penelitian, pembahasan yang berisi lokasi penelitian yaitu CV Dwi Putra Perkasa Garment, penyajian data fokus penelitian, pembahasan dan analisis mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, dimana hasil pembahasan ini akan menjawab rumusan masalah.

#### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan saran dari hasil penelitian.