

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia industri adalah dunia yang dinamis, dunia industri akan selalu menuntut semua perusahaan untuk bisa melakukan perubahan ke arah yang lebih baik untuk perusahaan. Pada saat ini dimana persaingan dalam bidang industri semakin kompetitif, termasuk juga dalam bidang industri jasa pengiriman. Persaingan di dunia industri jasa pengiriman tidak hanya pada pendapatan pangsa dan juga laba, akan tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas karyawan akan memiliki *affective commitment* yang cukup besar sehingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam organisasi karena perannya yaitu sebagai subjek kegiatan operasinonal dan kebijakan organisasi, organisasi yang memiliki sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki hubungan emosional antara karyawan terhadap organisasi seperti *affective commitment* yang tinggi akan membuat karyawan tersebut tetap bekerja di dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk bekerja. Akan tetapi dengan tingginya tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan di suatu organisasi akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap perusahaan.

perusahaan konsultan SDM global yang menjadi mitra SWA, tingkat *turnover* talent seluruh industri masih tinggi yaitu 8,4%, tertinggi di perbankan, yakni 16%. *Country Business Leader* Marcel Indonesia. Satya radjasa mengatakan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi seiring makin langka nya talenta yang terjadi di indonesia akibat dari pertumbuhan bisnis yang cepat. Indonesia akan diperkirakan akan mengalami defisit talenta di tahun 2020 yang akan datang. ini adalah masalah besar didalam sumber daya manusia. Hal yang membuat karyawan pindah kerja paling besar yaitu melihat retensi, renumerasi dan jenjang karier yang jelas di suatu perusahaan”. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) punya solusi untuk membuat karyawan tetap yaitu dengan cara sifat fisik dan nonfisik yaitu kegiatan dilakukan untuk mendukung kinerja karyawan dalam segi spiritual, emosional, dan intelektual (SWA.co.id).

Dengan seiring tingginya terjadi *turnover* karyawan di dalam bidang industri maka dibutuhkannya karyawan yang memiliki komitmen bekerja yang tinggi supaya perusahaan mampu untuk berkembang menjadi lebih baik dan mempunyai karyawan yang tetap loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah, akan sulit untuk bersaing di era global dan liberal pada saat ini dan cenderung akan mempunyai niat untuk keluar dari organisasi. Oleh sebab itu, dimana perusahaan harus bisa membina tenaga kerja yang berkomitmen tinggi.

(Danish dan Munir 2012) menyimpulkan pentingnya komitmen karyawan didalam lingkungan kerja yang sudah di akui dan juga sudah diteliti sejak lama. Komitmen organisasi disini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan didalam

perusahaan. Dimana jika komitmen seorang karyawan tinggi, maka hal tersebut baik untuk kinerja karyawan didalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi oleh Mohammed dan (Eleswed 2013) dimana sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya kepada organisasi dan juga mempunyai perasaan yang baik terhadap organisasi, selain itu juga bersedia membela organisasi, dan juga melakukan suatu hal yang baik untuk organisasi.

Dalam penelitian ini yang dilakukan (Nazir dan Islam 2017) dimana terdapat indikator yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi, dimana indikator tersebut yang terdapat *Perceived organizational support*, *Employee engagement*, *Affective commitment*. Komitmen efektif (*affective commitment*) yaitu perasaan cinta/perasaan emosional pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina terhadap hubungan sosial dan menghargai nilai hubungan antara organisasi dan telah menjadi anggota organisasi. *Continuance commitment* yaitu perasaan yang berat untuk meninggalkan organisasi karena kebutuhan demi bertahan dan mempertimbangkan biaya jika meninggalkan organisasi lalu penghargaan yang berkenan dengan cara berpartisipasi dalam organisasi. Sebaliknya *normative commitment* yakni perasaan untuk mengharuskan bertahan dalam sebuah organisasi karena kewajiban dan juga tanggung jawab kepada organisasi lalu didasari oleh pertimbangan norma, nilai dan juga keyakinan karyawan.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yaitu gagasan atau perilaku organisasi dimana daya tarik timbul karena *employee engagement* berpengaruh

pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sudah didefinisikan sebagai hubungan emosional yang tinggi seorang karyawan rasakan terhadap organisasi dimana karyawan akan mengerahkan usahanya yang bebas dan juga lebih besar untuk pekerjaannya di dalam organisasi (Risher, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui keterkaitan antara *perceived organizational support* yang dimediasi oleh *employee engagement* yang dapat mempengaruhi *affective commitment* karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Batam. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan jasa pengiriman di Kota Batam yang kemudian dapat dianalisa dengan menggunakan uji data.

Berdasarkan deskripsi di atas maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat judul **Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Affective Commitment* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* pada Perusahaan Logistik di Kota Batam.**

1.2 Permasalahan penelitian

Bersumber pada latar belakang yang sudah diuraikan semuanya, maka dari itu peneliti dapat menyimpulkan rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*.
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antar *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* yang dimediasi oleh *employee engagement*.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Guna mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*.
2. Guna mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* yang dimediasi oleh *employee engagement*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk mengatasi permasalahan dan juga hambatan yang mungkin terjadi agar meningkatkan komitmen karyawan di perusahaan.

2. Karyawan

Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa dijadikan masukan untuk karyawan agar memahami pentingnya penerapan komitmen organisasi dalam suatu perusahaan.

3. Akademi

Manfaat untuk akademis dimana diharapkan supaya bisa dijadikan alat pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan tentang komitmen efektif dan kinerja karyawan serta untuk referensi sebagai penelitian selanjutnya dimana yang berkaitan dengan komitmen efektif dan kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Pembahasan

Bersumber pada garis besar, dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yakni:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan dengan singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan juga manfaat penelitian dan juga sistematika pembahasan.

BAB II: KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang teori yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berkaitan dengan variable independen atas variable dependen dan juga metode yang akan digunakan untuk menganalisa data.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variable, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, metode analisis data dan juga pengujian hipotesis.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menerangkan hasil dari analisa data yang menguji hipotesis dan membahas hasil statistik deskriptif pada kuesioner, uji kualitas data, evaluasi model dan juga pengujian pada hipotesis.

BAB V: KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini peneliti memberikan kesimpulan akhir pada seluruh pembahasan, keterbatasan yang terdapat pada penelitian dan juga rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.