

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dan pertumbuhan ekonomi yang disertai dengan kecanggihan teknologi yang pesat saat ini, sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi jika dapat di manfaatkan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas personel pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar organisasi, dimana sumber daya manusia merupakan pelaksana kegiatan organisasi, yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena personel mulai berperan aktif dan dominan suatu peran. Organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar sehingga dapat menciptakan komitmen dalam diri pegawai, komitmen internal pegawai memotivasi pegawai untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan harapan, organisasi memperhatikan dan mengevaluasi kinerja (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Bufardi, Stewart dan Adis, 2017)

Dukungan organisasional terhadap karyawan merupakan sebuah upaya konkrit yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraannya dan menghargai kontribusinya terhadap organisasi. Menurut Han (2011) dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, komitmen afektif karyawan tinggi apabila karyawan percaya bahwa organisasi mendukung dan peduli terhadap karyawannya. Menurut Haryokusumo (2019) bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Ini diperkuat oleh Salim dan Sabuhari (2022) bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan didalam organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen afektif adalah kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Haryokusumo (2019), Agustina dan Fitria (2020), Salim dan Sabuhari (2022)

menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen afektif.

Menurut Hasibuan dalam Adamy (2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Zainal (2008:475) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Indrasari, 2017:38). Menurut Luthans (2006:141) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial.

Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Yusuf dan Syarif, 2018). Luthans, (2006-131) mengemukakan bahwa komitmen afektif merupakan emosional karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan terlibat dalam organisasi. Menurut Shopia dalam Lubis dan Jaya (2019) komitmen afektif terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya hubungan emosional. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah perasaan atau hubungan emosional yang kuat yang dimiliki seorang karyawan dengan organisasinya. Bukan sekedar rasa loyalitas, namun juga keinginan yang mendalam untuk menjadi bagian dari organisasi.

Objek penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap di PT. Green Gloves Indonesia Klaten yang beralamat di Jln. Pilangsari RT. 019/ RW. 008, Desa Gondang, Kec. Kebonarum, Kab. Klaten, Jawa Tengah 57486. Berdasarkan informasi awal yang didapat oleh peneliti PT. Green Gloves Indonesia telah berdiri sejak tahun 2013 dan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang sarung

tangan dengan kualitas ekspor. Produk yang di hasilkan PT. Green Gloves Indonesia terdiri dari sarung tangan golf dan sarung tangan kerja yang semuanya di ekspor keluar negeri meliputi AS, Jepang dan Korea. Dalam kegiatan operasional perusahaan tidak terlepas dari kehadiran dan ketidakhadiran karyawan. Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai

NO	Bulan	Tahun	Total Responden	Total Hari Kerja	Absensi Pegawai
1	November	2023	80	22 hari	44
2	Desember	2023	80	20 hari	49
3	Januari	2024	80	22 hari	30
4	Februari	2024	80	21 hari	36
5	Maret	2024	80	19 hari	41
6	April	2024	80	16 hari	45

Sumber : PT Green Gloves Indonesia Klaten (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa tingkat absensi karyawan PT. green Gloves Indonesia Klaten selama tiga bulan terakhir dari bulan Februari 2024 – April 2024 mengalami kenaikan. Hasil wawancara dengan manajer HRD PT. Green Gloves Indonesia Klaten bahwa absensi terjadi disebabkan karena masalah pribadi atau masalah keluarga, dan karyawan yang terlalu banyak beban kerjanya sehingga capek mengalami sakit dan tidak masuk kerja, ini menyebabkan ketidakhadiran meningkat. Peningkatan absensi ini dapat merugikan perusahaan karena dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Azizah dan Rokhman (2021) yang menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kenaikan absensi karyawan adalah kurangnya dukungan organisasional, kurangnya kepercayaan karyawan terhadap organisasi atas kepedulian, kesejahteraan dan kontribusinya, yang mengarah pada perilaku sukarela karyawan untuk siap melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau tanggung jawab promosinya didalam lingkungan perusahaan. sehingga penelitian ini menggunakan dukungan organisasional dan kepuasan kerja untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada

PT. Green Gloves Indonesia Klaten. Menurut Salmawati dan Kurniawan (2022) mengatakan bahwa perlu adanya peningkatan komitmen afektif dengan menilai pertanyaan wawancara tentang pengembangan karir, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan semangat kerja yang di alami oleh karyawan.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin melihat dan mengetahui sejauh mana **Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan Tetap PT. Green Gloves Indonesia Klaten.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif karyawan PT. Green Gloves Indonesia Klaten?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif karyawan PT. Green Gloves Indonesia Klaten?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji signifikansi pengaruh positif dukungan organisasional terhadap komitmen afektif karyawan tetap PT. Green Gloves Indonesia Klaten?
- b. Menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan tetap PT. Green Gloves Indonesia Klaten?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis, maupun praktis, khususnya bagi yang memiliki informasi penelitian ini.

a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian terkait dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen afektif karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Green Gloves Indonesia Klaten mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia meningkatkan komitmen afektif karyawan terkait dengan dukungan organisasional dan kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, pengaruh antar variabel penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian/kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek pembahasan, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran