

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan para sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia ini berupa para karyawan yang bekerja di dalam organisasi, yang merupakan pelaksana kegiatan dan mempunyai peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, organisasi harus lebih mengutamakan para karyawannya daripada sumber daya-sumber daya lainnya, sehingga pengembangan dalam pengolahan sumber daya manusia harus dilakukan. Dalam melakukan pengembangan tersebut tentunya tidak lepas dari peranan manajemen di dalam organisasi.

Peranan manajemen disini berarti tidak lepas dari dukungan organisasional yang melingkupinya. Dukungan yang positif dari pemimpin dan segenap karyawan lainnya akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif, yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selain itu, dengan adanya dukungan organisasional maka akan memberi kejelasan mengenai perlakuan dari organisasi terhadap karyawannya.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Fatdina (2009) dukungan organisasional merupakan ketersediaan suatu organisasi dalam memberikan bantuan bagi para karyawannya, terutama disaat para karyawan sangat membutuhkan bantuan tersebut untuk mendukung pelaksanaan tugas yang sedang mereka tangani dan disaat mereka dalam keadaan tertekan. Dukungan organisasional juga dapat diwujudkan ketika organisasi

memberikan penghargaan kepada para karyawannya, karena dengan demikian karyawan pun merasa lebih diterima dan diakui oleh organisasi tempat ia bekerja.

Selain dukungan organisasional, menurut Yammarino *et al.* (1993) dalam Lusdiyanti (2011) dukungan pemimpin juga merupakan salah satu faktor penting yang diperlukan bagi karyawan. Dukungan pemimpin berasal mula dari kata kepemimpinan, dimana menurut Locander *et al.* (2002) dalam Lusdiyanti (2011) kepemimpinan merupakan hubungan yang terjalin antara seorang pemimpin dengan karyawannya dan bagaimana seorang pemimpin tersebut mampu untuk mengarahkan para karyawannya dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.

Hal tersebut memperlihatkan bahwa dukungan pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan oleh karena itu pemimpin harus mampu memberitahukan mengenai tugas-tugas yang akan dilakukan oleh karyawannya secara komunikatif. Sehingga penting untuk diadakan *meeting* yang gunanya untuk membahas setiap permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan, ketika mereka dalam proses pencapaian target yang telah ditetapkan. Ketika pemimpin perusahaan menunjukkan dukungan yang tinggi terhadap para karyawan, maka disitu akan memberikan motivasi yang tinggi pula bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target, Chen (2004, dalam Lusdiyanti, 2011).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Lusdiyanti (2011) terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan atau menurunkan dukungan yang dirasakan dari organisasi maupun dari pemimpin, yaitu ketika suatu organisasi menunjukkan rasa perhatian terhadap usaha dan kontribusi yang telah dilakukan oleh para karyawan, disitu akan memperkuat dukungan organisasional dan dukungan pemimpin yang dirasakan oleh para karyawan. Tetapi ketika organisasi tersebut justru membuat para karyawan menjadi

tidak nyaman, merasa tertekan atau stres, disitu akan memperlemah dukungan organisasional dan dukungan pemimpin yang dirasakan oleh para karyawan.

Ketika dukungan organisasional dan dukungan pemimpin begitu kuat dirasakan oleh para karyawan, maka dukungan tersebut mampu memberikan rasa kepuasan tersendiri dalam diri karyawan, sehingga karyawan pun akan menjadi lebih komit di dalam organisasi. Disitulah secara tidak langsung dapat menimbulkan *job fit* dalam diri karyawan.

Menurut Cable dan DeRue (2002) dalam Hassan *et al.* (2012) *job fit* berarti kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaannya sejalan, maka karyawan merasa bahwa dukungan pemimpin dan dukungan organisasional berperan penting dalam memfasilitasi *job fit*. Pada akhirnya, para karyawan pun dapat lebih memahami makna dari pekerjaan mereka, dan mereka akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian mendalam terkait dengan dukungan pemimpin dan dukungan organisasional dalam perusahaan. Peneliti mengambil objek penelitian pada karyawan PT Atlas Sports Club, Surabaya. Atlas Sports Club merupakan sebuah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak di bidang jasa, yang dapat dikatakan sebagai pusat kebugaran dan olahraga. Atlas Sports Club bertempat di Jalan Dharmasuda Indah Barat III/64-66, Surabaya dan memiliki karyawan sebanyak 130 orang. Atlas Sports Club yang merupakan pusat kebugaran dan olahraga, menyediakan berbagai pelayanan bagi para anggotanya berupa ruang latihan yang luas dengan peralatan *modern*, ruang *aerobic*, lapangan *squash* dengan standar

internasional, *jogging track indoor*, kolam renang *indoor* dan *outdoor*, sauna, *jacusi*, kantin, meja tenis, meja *billyard*, dan lapangan basket.

Sesuai dengan visi dan misi Atlas Sports Club yang ingin menjadi sports club terbaik dan terbesar di Indonesia dengan standar internasional, dan ingin membuat para anggota puas akan pelayanan yang diberikan agar dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan tidak kalah bersaing dengan kompetitornya. Maka dituntut adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian setiap karyawan (*job fit*) agar kinerja mereka menjadi maksimal dan dapat mencapai visi, misi yang telah ditetapkan. Tentunya untuk mencapai *job fit*, tidak terlepas dari dukungan organisasional dan dukungan pemimpin (*supervisor*), dikarenakan pemimpin yang notabeneanya sebagai agen organisasi merupakan individu yang paling dekat dengan karyawan dan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan mereka.

Terkait dengan uraian materi yang telah dipaparkan, terlihat bahwa dukungan pemimpin, dukungan organisasional, dan *job fit* saling berkaitan bagi karyawan PT Atlas Sports Club. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Dukungan Pemimpin terhadap Dukungan Organisasional dengan *Job Fit* sebagai Variabel Mediasinya (Studi pada karyawan PT Atlas Sports Club Surabaya)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, berikut diajukan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah dukungan pemimpin berpengaruh terhadap dukungan organisasional pada karyawan di PT Atlas Sports Club Surabaya?
2. Apakah *job fit* berpengaruh terhadap dukungan organisasional pada karyawan di PT Atlas Sports Club Surabaya?

3. Apakah dukungan pemimpin berpengaruh terhadap dukungan organisasional ketika dimediasi oleh *job fit* pada karyawan di PT Atlas Sports Club Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan pemimpin terhadap dukungan organisasional pada karyawan di PT Atlas Sports Club Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job fit* terhadap dukungan organisasional pada karyawan di PT Atlas Sports Club Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan pemimpin terhadap dukungan organisasional ketika dimediasi oleh *job fit* pada karyawan di PT Atlas Sports Club Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu :

1. **Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh dukungan pemimpin terhadap dukungan organisasional melalui *job fit*.

2. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi PT Atlas Sports Club Surabaya sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan. Terutama secara khusus mengenai upaya

dalam meningkatkan dukungan organisasional melalui dukungan pemimpin dan *job fit* karyawan di PT Atlas Sports Club Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan

Proposal penelitian terdiri dalam tiga bab yang saling berkaitan, yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori mengenai: dukungan pemimpin, dukungan organisasional, *job fit*, hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden penelitian, deskripsi data penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis data pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya, dan saran untuk perbaikan.