

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Penyebaran virus COVID-19 yang beberapa waktu lalu meluas di Indonesia telah merubah tatanan sosial di tengah masyarakat. Berbagai pembaharuan terus dilakukan secara cepat agar permasalahan yang ditimbulkan akibat wabah ini tidak berkembang. Tak dapat dipungkiri bahwa hal ini telah memberikan dampak pada berbagai sektor salah satunya sektor pendidikan. Sektor pendidikan dituntut untuk melakukan penyesuaian drastis dalam pelaksanaan proses edukasi serta pelayanan tanpa melupakan keselamatan dan kesehatan setiap civitas. Dalam menghadapi wabah ini, seperti yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) yakni turut melakukan pengaturan dalam manajemen pelaksanaan kegiatannya ([Www.umy.ac.id](http://www.umy.ac.id), 2021). Selain itu, UMY memberikan kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi dosen dan karyawan secara bergantian sebagai upaya pencegahan untuk mengurangi resiko penyebaran di lingkungan UMY (Kompas.com, 2020). Adanya kebijakan baru tersebut tentunya akan melibatkan proses penyesuaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan memberikan dampak pada kinerja karyawannya (Muttaqin *et al.*, 2020).

Karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan disebut juga sebagai aset berharga karena karyawan akan memberikan waktu dan tenaganya untuk pekerjaan yang mereka lakukan dalam sebuah perusahaan (Tjahjono *et al.*, 2020). Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kualitas dan produktivitas yang baik pula bagi perusahaan (Nuraini, 2021). Salah satu pembahasan penting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek kinerja (Chairunnisah *et al.*, 2021; Pusparani, 2021). Kinerja merupakan aspek penting yang perlu menjadi perhatian khusus bagi sebuah perusahaan karena ia akan menentukan keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi (Pusparani, 2021; Saputro *et al.*, 2021; Suryani dan FoEh, 2018; Tjahjono *et al.*, 2020). Peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang mutlak yang dilakukan oleh organisasi dalam menjaga keberlangsungan organisasi agar tidak termakan oleh zaman. Kinerja sendiri merupakan hasil perilaku yang ditampilkan karyawan di tempat kerja yang berupa kualitas, kuantitas pekerjaan serta waktu kerja (Na-Nan *et al.*, 2018).

Seperti yang telah disebutkan diatas, bahwa faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan, hal tersebut hanya dapat dilakukan jika perusahaan peduli terhadap karyawannya (Hussain *et al.*, 2019; Tjahjono *et al.*, 2020). Oleh karena itu penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat memperhatikan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya guna membantu organisasi mencapai tujuannya. Perusahaan perlu menjaga karyawan mereka dan menghargai

pekerjaan mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Hussain *et al.*, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Wong dan Wong (2017) mengungkapkan bahwa karyawan yang menerima lebih banyak dukungan dari organisasi akan merasakan suasana hati positif di tempat kerja, yang selanjutnya dapat menyebabkan hubungan emosional yang positif dengan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hussain *et al.* (2019); Nuraini (2021); Oktovian dan Edalmen (2021) serta Widarni dan Prabowo (2021) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Eisenberger *et al.*, (1986) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global karyawan tentang seberapa tinggi kepekaan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan serta bagaimana organisasi dapat menghargai kontribusinya. Berdasarkan teori pertukaran sosial, Eisenberger *et al.* (1986) mengembangkan konsep dukungan organisasi yang dirasakan untuk memahami hubungan pertukaran antara karyawan dan organisasi. Adanya penerapan praktik teori pertukaran sosial yang efektif dapat dikaitkan dengan komitmen karyawan yang lebih kuat dan kinerja yang lebih baik (Kalemci *et al.*, 2019). Sehingga dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, kemudian membentuk komitmen dari karyawan (Tjahjono *et al.*, 2020). Beberapa hasil studi empiris menyatakan bahwa persepsi dukungan

organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (Bibi *et al.*, 2019); (Nazir *et al.*, 2019); (Sungu *et al.*, 2019) serta (Rumangkit, 2020).

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Nuraini, 2021). Dalam hal ini, komitmen yang terbentuk adalah komitmen afektif (Kundi *et al.* 2020), hal tersebut dapat digambarkan sebagai keterikatan emosional karyawan terhadap suatu organisasi. Di antara dimensi komitmen organisasi, komitmen afektif terbukti memiliki pengaruh paling besar pada hasil organisasi (Meyer dan Herscovitch, 2001). Karyawan dengan komitmen afektif yang lebih besar lebih mungkin untuk menampilkan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang memiliki rasa kewajiban dan pengabdian yang rendah terhadap organisasi (Jain dan Sullivan, 2019; Kundi *et al.*, 2018; Meyer dan Herscovitch, 2001). Banyak penelitian yang menggunakan konstruk komitmen afektif sebagai variabel independen, mediator dan variabel moderasi karena kepentingannya sebagai penentu efektivitas hasil kerja seperti prestasi kerja serta kinerja (Kundi *et al.*, 2018). Allen dan Meyer (1990) menyebutkan bahwa komitmen afektif merupakan kondisi atau perilaku secara emosional karyawan, identifikasi serta keterlibatan karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bizri *et al.* (2021); Ribeiro *et al.* (2018); serta Kundi *et al.* (2020) menjelaskan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja.

Literatur-literatur diatas membuktikan bahwa secara positif kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif. Namun peneliti menemukan beberapa studi empiris tidak mendukung pengaruh positif tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Frianto (2021); Wahyuni (2019) serta Khusnah (2020) menyebutkan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, karena adanya masukan yang kurang direspon secara tanggap oleh perusahaan. Studi empiris yang dilakukan oleh Soni (2020); Maryati dan Astuti (2020) serta Mubarokah (2021) mengemukakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

**Tabel 1. 1** Gap Penelitian

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Gap Penelitian
1	Nuraini (2021)	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.	Adanya inkonsistensi hasil penelitian.
2	Hussain <i>et al.</i> (2019)	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.	
3	Diana dan Frianto (2021)	Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.	
4	Wahyuni (2019)	Kinerja tidak dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi.	
5	Khusnah (2020)	Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.	
6	Y. M. Kundi <i>et al.</i> (2020)	Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja.	Adanya inkonsistensi hasil penelitian.
7	Bizri <i>et al.</i> (2021)	Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja.	
8	Soni (2020)	Kinerja karyawan tidak dipengaruhi komitmen afektif.	
9	Maryati dan Astuti (2020)	Komitmen afektif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.	

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Gap Penelitian
10	Mubarokah (2021)	Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja.	

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa terdapat beberapa perbedaan serta inkonsistensi hasil penelitian *atau research gap*. Hal ini menarik peneliti untuk mengusulkan penelitian yang melibatkan variabel-variabel tersebut. Peneliti mencoba menindaklanjuti dari sejumlah penelitian diatas untuk melakukan penelitian yang sama namun memiliki objek, sampel dan budaya yang berbeda guna memperkuat atau menyangkal penelitian sebelumnya. Penelitian dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan mengambil karyawan tetap sebagai subjek penelitian.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja?
2. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif?
3. Apakah Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap Kinerja?
4. Apakah Komitmen Afektif memediasi pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja.
2. Menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif.
3. Menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja.
4. Menganalisis pengaruh Komitmen Afektif sebagai mediator Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi serta sebagai tambahan informasi mengenai variabel persepsi dukungan organisasi, komitmen afektif dan peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai kinerja pegawai dengan mempertimbangkan variabel persepsi dukungan organisasi dan juga komitmen afektif.

- b. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi tambahan informasi serta referensi dalam penelitian berikutnya pada bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi peneliti, diharapkan dapat mendapatkan tambahan ilmu, wawasan serta pengetahuan terkait dengan variabel persepsi dukungan organisasi, komitmen afektif serta kinerja pegawai/karyawan.