

PENDAHULUAN

Globalisasi telah menghapus batasan geografis antarnegara dan membuka peluang orang-orang yang ada di seluruh dunia untuk dapat berinteraksi, saling bertukar informasi, dan membuat kerjasama dalam berbagai bidang. Dalam bidang perekonomian, hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi berbagai industri di Indonesia, baik itu industri perdagangan, manufaktur, maupun jasa. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk senantiasa melakukan peningkatan kualitas guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan agar tetap dapat bersaing. Salah satu sumber daya utama yang dapat menunjang perusahaan agar mampu bersaing secara kompetitif yaitu sumber daya manusia (Barney & Wright, 1997).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam kehidupan organisasi. Ulrich (1997) menyatakan bahwa pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lestari bagi perusahaan, yaitu bagaimana mengelola faktor sumber daya manusia dalam perusahaan itu. Menurut Dipang (2013) sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan. Karyawan merupakan roda penggerak organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bahkan, keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kurang atau bahkan tidak adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi mengakibatkan suatu organisasi tidak dapat maju dan berkembang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat mengembangkan suatu organisasi. Selain kompetensi, organisasi juga membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Kanter (2001) menyebutkan bahwa tantangan besar bagi organisasi di budaya elektronik adalah mencari dan mempertahankan orang-orang terbaik dan bagaimana organisasi mampu menangani perubahan dan tantangan pada saat loyalitas tradisional karyawan (kondisi karyawan yang akan berusaha semaksimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi) yang semakin menurun, disebabkan karena karyawan memiliki komitmen organisasi yang lemah.

Greenberg dan Baron (1993) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya

dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Makna komitmen organisasi akan lebih mudah dipahami ketika diketahui indikasi komitmen itu sendiri. Indikasi komitmen organisasi dapat dilihat dari tingkat keterlibatan karyawan pada aktivitas sehari-hari di organisasi. Komitmen berkorelasi positif dengan rendahnya turnover, rendahnya limited tardiness, rendahnya absenteeism, dan meningkatnya work satisfaction, demikian diungkapkan oleh Mowday, dkk. (Allen & Meyer, 1990). Sedangkan, komitmen organisasi yang rendah dapat ditunjukkan dengan tingkat pemogokan kerja, absensi, dan tingginya tingkat perpindahan kerja.

Steers (1977) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu yang mendasari terciptanya keefektifan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi membentuk komitmen organisasi bagi karyawannya. Salah satu faktor yang membentuk komitmen organisasi adalah kelekatan karyawan secara emosional pada organisasi (komitmen afektif). Menurut Steers (1977) terdapat tiga faktor antecedent komitmen organisasi, yaitu meliputi karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1991), terutama pengalaman positif atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi yang akan memberikan kelekatan secara emosional kepada organisasi (Allen & Meyer, 1990). Pengalaman positif yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja di organisasi dapat karyawan rasakan jika karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasinya (persepsi dukungan organisasi) dan juga merasa mendapat dukungan dari supervisor tempatnya bekerja (persepsi dukungan supervisor).

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri dengan judul: "Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Persepsi Dukungan Supervisor dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri".