

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia, merupakan aset yang penting dalam memberikan keuntungan dalam organisasi (Setyaningrum, Utami, & Ruhana, 2016). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sekiguchi, Burton dan Sablynski (2018 dalam Ampofo, 2020) ditemukan bahwa telah terjadi hubungan antara keterikatan organisasi dan komitmen afektif, penelitian ini sangatlah penting karena telah menunjukkan bahwa pekerja yang berada dalam organisasi belum tentu memiliki komitmen afektif, bisa saja pekerja tersebut merasa terjebak dalam organisasi tempat ia berada dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari hubungan pertukaran sosial yang buruk dengan atasan mereka. Holtom, Burton, dan Crossley (2012 dalam Ampofo, 2020) menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterikatan kerja yang baik belum tentu mereka merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan tentunya akan mempengaruhi komitmen afektif mereka.

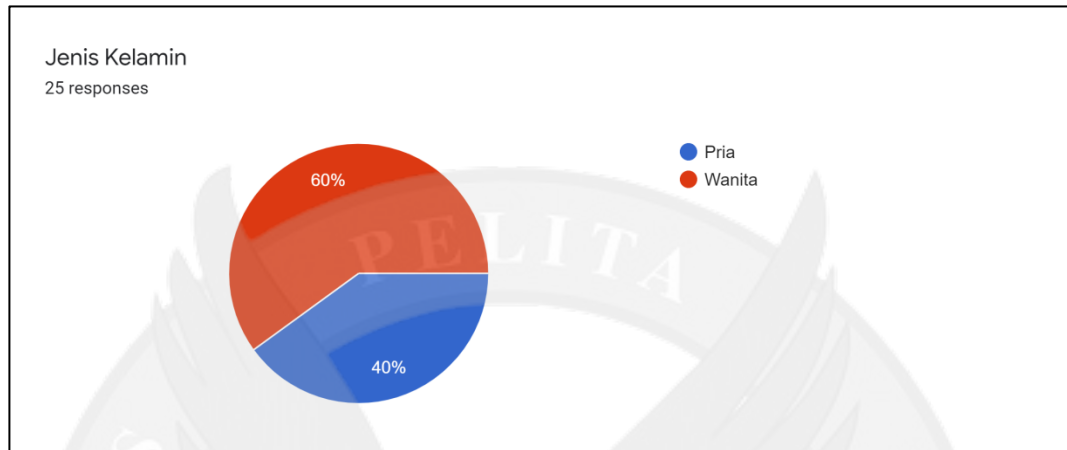
Berdasarkan data internasional, diketahui tingkat pengunduran diri karyawan normalnya berkisar 20% sampai 30% dari total karyawan yang berada dalam satu perusahaan dalam satu tahun (Annur, 2019). Menurut Putra (2019), apabila terdapat banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dalam waktu enam bulan semenjak karyawan tersebut bekerja, maka perusahaan tersebut harus mengintropeksi diri.

Menurut survei pada portal lowongan kerja JobsDB Indonesia (Praditya, 2015), menunjukkan bahwa sebanyak 73% responden merasa tidak nyaman, tidak puas, dan tidak terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan menurut pendapat responden, jenjang karir yang lambat, minimnya program pengembangan karyawan, gaji, fasilitas, dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja. Survei juga menunjukkan, dalam 12 bulan setelah pengisian survei, responden sudah memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan merasa tidak betah.

Dengan adanya fenomena tersebut, peneliti ingin meneliti apakah pengaruh keterikatan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci.

Studi pendahuluan dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 September 2021 hingga 12 September 2021 untuk mengetahui apakah terdapat masalah dalam komitmen afektif pada karyawan retail yang bekerja di Supermall Karawaci. Peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997 dalam Ampofo, 2020) untuk mencari tahu apakah ada masalah dalam komitmen afektif karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci.

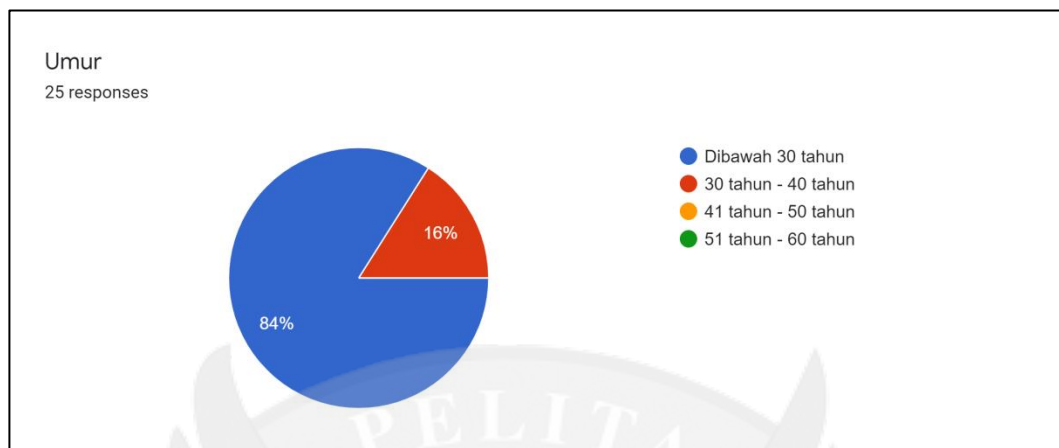
Maka dari itu berikut ini adalah hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan terhadap 25 responden:



**Gambar 1.1 Jenis Kelamin Responden Studi Pendahuluan**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

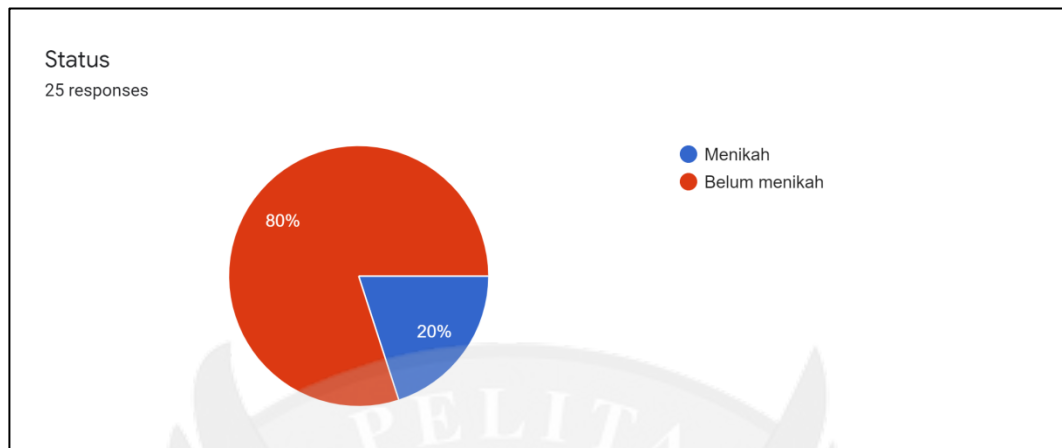
Pada gambar 1.1 di atas menjelaskan mengenai jenis kelamin responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Dari 25 responden terdapat 40 % responden pria dan 60 % responden wanita, yang berarti 10 responden berjenis kelamin pria dan 15 responden wanita.



**Gambar 1.2 Umur Responden Studi Pendahuluan**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

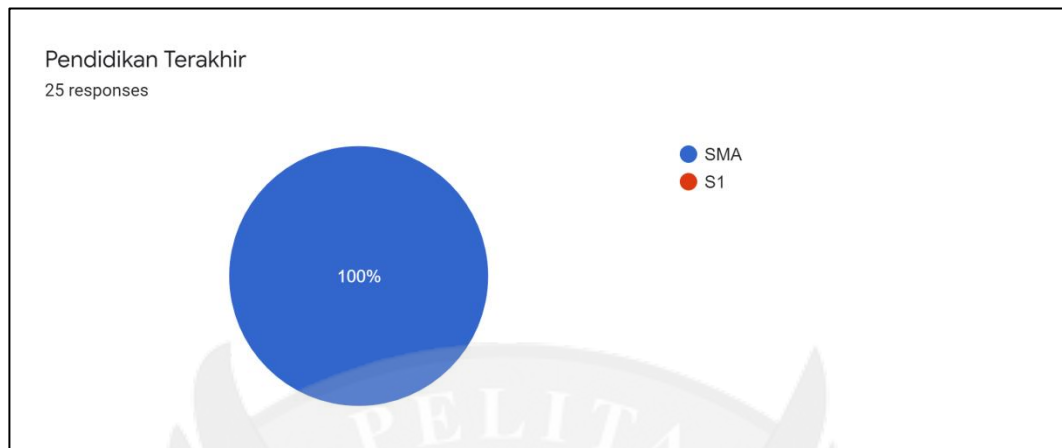
Pada gambar 1.2 di atas menjelaskan mengenai umur responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Dari 25 responden terdapat 84 % responden berumur di bawah dari 30 tahun dan 16 % responden berumur 30 tahun – 40 tahun, yang berarti 21 responden berumur di bawah dari 30 tahun dan 4 responden berumur antara 30 tahun – 40 tahun.



**Gambar 1.3 Status Responden Studi Pendahuluan**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada gambar 1.3 di atas menjelaskan mengenai status responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Dari 25 responden terdapat 80 % responden dengan status belum menikah dan 20 % responden dengan status sudah menikah, yang berarti 20 responden berstatus belum menikah dan 5 responden berstatus sudah menikah.



**Gambar 1.4 Pendidikan Terakhir Responden Studi Pendahuluan**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada gambar 1.4 menjelaskan mengenai pendidikan terakhir responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Dari 25 responden terdapat 100% responden dengan pendidikan terakhir SMA dan 0% responden yang memiliki pendidikan terakhir S1, yang berarti secara keseluruhan ke-25 responden memiliki pendidikan terakhir SMA.



**Gambar 1.5 Jawaban Indikator Komitmen Afektif Studi Pendahuluan – Saya Akan Senang Menghabiskan Sisa Karir Saya Dengan Organisasi Ini**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada gambar 1.5 menjelaskan mengenai jawaban responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu indikator komitmen afektif yaitu 'saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini'. Dari 25 responden terdapat 3 responden menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah presentase sebanyak 12%, 9 responden menjawab tidak setuju dengan presentase sebanyak 36%, 2 responden menjawab netral dengan presentase sebanyak 8%, 10 responden menjawab setuju dengan presentase sebanyak 40%, dan 1 responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebanyak 4%.

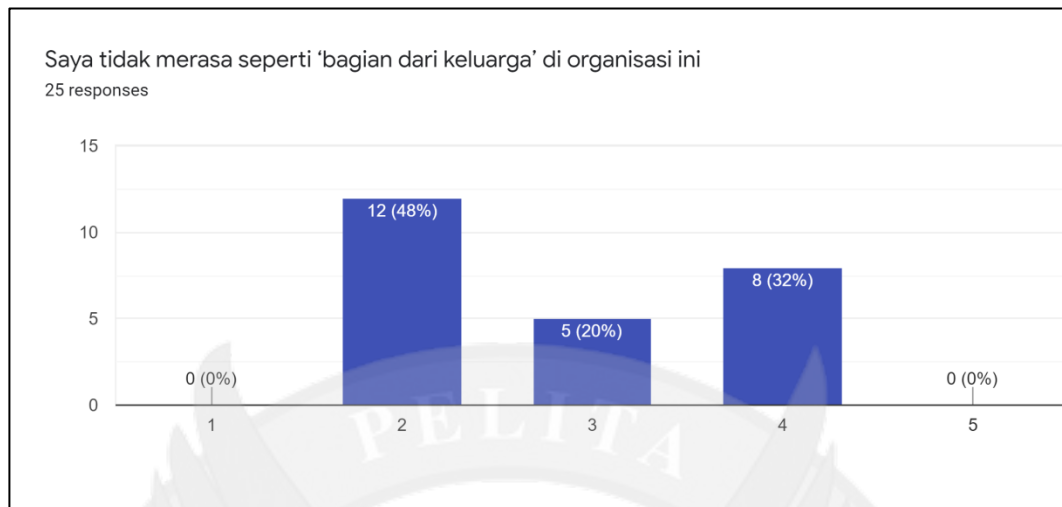


**Gambar 1.6 Jawaban Indikator Komitmen Afektif Studi Pendahuluan – Saya Merasa Seolah-Olah Masalah Organisasi Juga Merupakan Masalah Saya Sendiri**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada gambar 1.6 menjelaskan mengenai jawaban responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu indikator komitmen afektif yaitu ‘saya merasa seolah-olah masalah organisasi juga merupakan masalah saya sendiri’. Dari 25 responden tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, 14 responden menjawab tidak setuju dengan presentase sebanyak 56%, 1 responden menjawab netral dengan presentase sebanyak 4%, 9 responden menjawab setuju dengan presentase sebanyak 36%, dan 1 responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebanyak 4%.





**Gambar 1.7 Jawaban Indikator Komitmen Afektif Studi Pendahuluan – Saya Tidak Merasa Seperti ‘Bagian Dari Keluarga’ Di Organisasi Ini**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada gambar 1.7 menjelaskan mengenai jawaban responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu indikator komitmen afektif yaitu ‘saya tidak merasa seperti ‘bagian dari keluarga’ di organisasi ini. Dari 25 responden tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, 12 responden menjawab tidak setuju dengan presentase sebanyak 48%, 5 responden menjawab netral dengan presentase sebanyak 20%, 8 responden menjawab setuju dengan presentase sebanyak 32%, dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat setuju.



**Gambar 1.8 Jawaban Indikator Komitmen Afektif Studi Pendahuluan – Saya Tidak Merasa ‘Terikat Secara Emosional’ Dengan Organisasi Ini**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada gambar 1.8 menjelaskan mengenai jawaban responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu indikator komitmen afektif yaitu ‘saya tidak merasa ‘terikat secara emosional’ dengan organisasi ini. Dari 25 responden tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, 11 responden menjawab tidak setuju dengan presentase sebanyak 44%, 6 responden menjawab netral dengan presentase sebanyak 24%, 8 responden menjawab setuju dengan presentase sebanyak 32%, dan dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat setuju.



**Gambar 1.9 Jawaban Indikator Komitmen Afektif Studi Pendahuluan – Organisasi Ini Memiliki Makna Pribadi Bagi Saya**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada gambar 1.9 menjelaskan mengenai jawaban responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu indikator komitmen afektif yaitu ‘organisasi ini memiliki makna pribadi bagi saya’. Dari 25 responden tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, 9 responden menjawab tidak setuju dengan presentase sebanyak 36%, 6 responden menjawab netral dengan presentase sebanyak 24%, 9 responden menjawab setuju dengan presentase sebanyak 36%, dan 1 responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebanyak 4%.



**Gambar 1.10 Jawaban Indikator Komitmen Afektif Studi Pendahuluan – Saya Tidak Merasakan Rasa Memiliki Yang Kuat Terhadap Organisasi Ini**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada gambar 1.10 menjelaskan mengenai jawaban responden pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu indikator komitmen afektif yaitu ‘saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini’. Dari 25 responden tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju dengan presentase sebanyak 32%, 5 responden menjawab netral dengan presentase sebanyak 20%, 12 responden menjawab setuju dengan presentase sebanyak 48%, dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat setuju

Dari hasil studi pendahuluan di atas dapat dilihat bahwa masih adanya jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam komitmen afektif karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci. Sehingga peneliti ingin meneliti apakah pengaruh keterikatan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja dan keterlibatan

kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian menurut Suliyanto (2017) adalah inti dari permasalahan yang akan diselesaikan dalam penelitian yang akan dilaksanakan, yang dimana akan didapatkan dari gejala dan fakta-fakta yang berada didalam latar belakang penelitian.

Maka dari itu adapun pertanyaan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Keterikatan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci?
4. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Keterikatan Organisasi terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci?
5. Apakah Keterlibatan Kerja memediasi Keterikatan Organisasi terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian Suliyanto (2017) adalah untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan peneliti yang telah dirumuskan.

Maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apa yang peneliti ingin capai dalam penelitian yang pada akhirnya akan digunakan untuk menarik sebuah kesimpulan dari hal yang diteliti dan untuk melihat apakah cocok dengan hipotesis yang ada pada awal penelitian.

Bedasarkan permasalahan yang ada, maka, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Keterikatan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci
2. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci
3. Untuk mengetahui apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja memediasi keterikatan organisasi terhadap Komitmen Afektif pada karyawan pertokoan retail Supermall Karawaci
5. Untuk mengetahui apakah Keterlibatan Kerja memediasi Keterikatan Organisasi terhadap Komitmen Afektif

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian menurut Sulyanto (2017) memiliki dua jenis manfaat yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Dalam manfaat praktis menjelaskan kontribusi hasil penelitian terhadap hal yang sedang diteliti. Sedangkan dalam manfaat teoritis menjelaskan kontribusi hasil penelitian yang sedang dilakukan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk menjadi sebuah penelitian yang dapat digunakan untuk memberi masukan kepada perusahaan pemilik pertokoan retail, mengenai adanya pengaruh keterikatan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen afektif karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Sedangkan secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan informasi baru yang belum ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Serta diharapkan akan menjadi masukan dan referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Dari identifikasi yang telah dijelaskan di atas, peneliti menyadari bahwa terdapat permasalahan yang sangat luas. Namun menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam segi waktu dan kemampuan, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian dengan objek penelitian hanya pada karyawan pertokoan retail yang bekerja dalam Supermall Karawaci.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian yang berjudul ‘Pengaruh Keterikatan Organisasi yang dimediasi Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan Pertokoan Retail Supermall Karawaci’ ini akan dikembangkan dalam struktur sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.



## BAB 2 LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai dasar-dasar literatur yang dikemukakan oleh para ahli, serta hipotesis dari hal yang ingin peneliti teliti. Yang tentunya landasan teori yang diperoleh akan membantu peneliti dalam pemecahan masalah.

## BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang akan digunakan dimulai dari cara mengumpulkan data, jenis beserta sumber data, dan metode analisis data yang digunakan.

## BAB 4 PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai analisa data yang sudah terkumpulkan dari metode pengumpulan data yang digunakan sebagaimana yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan cara menggunakan uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan *software* SmartPLS.

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan beserta saran yang berguna bagi objek penelitian dan peneliti selanjutnya.