

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Modal dasar pembangunan organisasi tergantung pada potensi sumber daya manusia. Dengan kata lain manusia adalah unsur kerja yang terpenting sehingga tidak dapat diperlakukan seperti unsur lainnya, karena manusia hidup berdinamika mempunyai perasaan, rasa tanggung jawab serta mengembangkan diri.

Dalam era kompetisi yang kian ketat saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran, melakukan inovasi proses dan produk, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas (Becker & Gerhart, 1996).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara *continue* guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja (Finegold *et al*, 2005).

Dengan semakin besarnya penggunaan tim-tim kerja dan meningkatnya keterlibatan karyawan di semua aspek bisnis, pelatihan

menjadi penting untuk semua karyawan serta dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah “*perceived organizational support*”. Dukungan organisasi merupakan konsep yang penting bagi manajemen karena memberikan penjelasan mengenai pengaruh antara perlakuan organisasi, perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka yang berdampak pada komitmen terhadap perusahaan.

Dukungan organisasi berarti menghargai kontribusi karyawan, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawannya dan memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya (Rhoades *et al.*, 2001). Apabila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi.

Komitmen organisasi sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan pasif terhadap organisasi, tetapi juga menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Allen dan Meyer (1990) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu pertama komponen afektif, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. Kedua, komponen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban apa yang harus ia berikan pada organisasi. Dan ketiga, komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara karyawan yang memiliki komponen *continuance* yang tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena membutuhkan organisasi dan karyawan dengan komponen normatif yang tinggi masih tetap bergabung dengan organisasai karena mereka harus melakukannya.

Meyer, Allen dan Smith (dalam Rhoades *et al.*, 2001) berpendapat apabila seseorang yang berkomitmen secara afektif lebih mungkin untuk mengembangkan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi organisasinya, serta lebih mungkin untuk mengikuti perkembangan dalam pekerjaan. Berbeda dengan individu yang memiliki komitmen *continuance* dan normatif yang kuat, mereka biasanya kurang terlibat dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian maupun pekerjaan.

PG. Mojo Sragen merupakan salah satu perusahaan produksi berbasis tebu yang telah beroperasi sejak tahun 1888 dan merupakan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN). Dengan semakin banyaknya pasokan gula dan berkembangnya PG Mojo Sragen, dibutuhkan karyawan yang mampu menciptakan gagasan baru, serta mempunyai keterampilan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang dan ketepatannya dalam mengambil keputusan.

Karyawan adalah ujung tombak bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi gula tersebut dan salah satunya yang menjadi peranan penting adalah tenaga kerja, Sehingga harus mempunyai kemampuan dan keahlian dalam mengetahui pengolahan gula terhadap

kualitas serta efisiensi dan efektivitas. Salah satu cara yang dilakukan oleh PG Mojo Sragen untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian adalah dengan melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Bagi karyawan sendiri, pelatihan yang dilakukan selama bekerja di pabrik gula mampu meningkatkan ketrampilan dan keahliannya. PG Mojo Sragen berharap karyawan maupun para pekerja tetap berkomitmen, untuk berkontribusi aktif agar meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain hal tersebut, PG Mojo Sragen berusaha untuk menghargai kontribusi karyawan dengan peduli akan kesejahteraannya melalui pelayananan terhadap karyawannya dan diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk menuju kepada keberhasilan organisasi. Dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan baik oleh Karyawan akan meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti melakukan replikasi pada jurnal Chambel and Sobral (2011) dengan judul “ *Training is an investment with return in temporary workers a social exchange perspective*” dan terdapat perbedaan pada objek penelitian yang sebelumnya dilakukan di Call Center Portugal dengan penelitian yang dilakukan sekarang di PG Mojo Sragen. Serta peneliti dapat menarik penelitian ini dengan judul **”Pengaruh Pelatihan Karyawan Pada Komitmen Afektif Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan PG Mojo Sragen)”**.