

**PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE* (LMX)
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

YOGI HARTHANTYO
NIM. 12010112130128

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Yogi Harthantyo
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130128
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH *LEADER- MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN *PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF**
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi)
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Semarang, 08 September 2017

Dosen Pembimbing,

Mudji Rahardjo, Drs.H., SU.

NIP. 130681637

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Yogi Harthantyo

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130128

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LEADER- MEMBER
EXCHANGE (LMX) DAN PERCIEVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF**
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Mekar
Sari Bekasi)

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 25 September 2017

Tim penguji :

1. Drs. Mudji Rahardjo, SU (.....)
2. Mirwan Surya Perdhana, S.E, MM, P.hd (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Yogi Harthantyo, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh *Leader- Member Exchange (LMX)* dan *Percieved Organizational Support (POS)* terhadap Komitmen Afektif (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 30 Agustus 2016

Pembuat pernyataan,

(Yogi Harthantyo)

NIM.12010112130128

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Duniaku bukan jabatan, pangkat, gaji, dan kecurangan. Duniaku bumi
manusia dengan segala persoalannya”*
– Pramodya Ananta Toer, Bumi Manusia

“Knowledge Speaks, Wisdom Listens” – Jimi Hendrix

*“Kemarin dan esok adalah hari ini, bencana dan
keberuntungan sama saja. Langit di luar, langit di badan,
bersatu dalam jiwa”*
— W.S. Rendra

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta

Bapak Haryono Pitono dan Ibu Roswita Bondjol

Terimakasih atas segalanya.

ABSTRACT

This research is aim to analyze the influence of member exchange (LMX) and perceived organizational support (POS) against affective commitment through employee of Mekarsari Hospital in Bekasi. The utilization of Affective Commitment can be an excuse for the hospital in improving the quality of health services that provided .

The population used in this research is the employees of Mekarsari Hospital in Bekasi according to the characteristics specified. This research method is using multiple regression analysis technique by taking samples with total sampling method which the samples used were 120 respondents. Data obtained from the questionnaire that were distributed directly to employess then processed and analyzed using SPSS program.

The results showed that the independent variables in this study, Leader-Member Exchange (LMX) has a positive and significant impact on Affective Commitment with the value of Standardization Coefficient in the amount of β 0,404. Furthermore, the Perceived Organizational Support (POS) variable has positive and significant impact on affective commitment employees with a value of Standardized Coefficients in the amount of β 0,263.

Keywords: Organizational Commitment, Affective Commitment, Leader-Member Exchange, Percieved Organizational Support

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi. Kemanfaatan Komitmen Afektif dapat menjadi suatu alasan tersendiri bagi rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi sesuai karakteristik yang ditentukan. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan mengambil sampel dengan metode *total sampling* dimana sampel yang digunakan sebanyak 120 responden. Data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan yang kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Leader- Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif dengan nilai *Standardized Coefficients* sebesar β 0,404. Selanjutnya variabel *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients* sebesar β 0,263.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasional, Komitmen Afektif, Leader- Member Exchange, Perveiced Organizational Support*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi dengan judul “Pengaruh *Leader- Member Exchange* (LMX) dan *Percieved Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Afektif Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi)”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Penulisan ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
2. Bapak Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku kepala jurusan manajemen.
3. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU., selaku dosen pembimbing, atas waktu, perhatian, bimbingan, serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. H. Mudiantono, M.Sc., selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan dan nasihat kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang atas ilmu dan bantuan yang diberikan selama peneliti menjalani perkuliahan.
6. Divisi sumber daya manusia Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan informasi yang sangat berarti bagi peneliti.
7. Terimakasih kepada kedua orang tuaku Bapak Haryono Pitono dan Ibu Roswitha Bondjol yang selalu mendukung dan memberi motivasi. Terimakasih atas cinta tulus kalian selama ini.

8. Terimakasih kepada kedua kakakku Dyan Esikha dan Rio Adji Wibawa atas segala inspirasi dan pelajaran hidup.
9. Kepada wanitaku Danastri Cintanya. Terima kasih untuk selalu ada dalam melawan kejamnya dunia; untuk setiap waktu dan cinta, untuk semua tawa dan cerita.
10. Konco- konco seperjuangan seperantauan. Danastri Cintanya, Agni Musa Hakam, Ivan Herdianto, Allam Naufal, Ghear Ramadhan, Daniel Reven, Fadhil Alinurda, Pradipto Gito, Faiz Mubdi, Faisal Ahmad, Assauma Dinar, Sherin Estaris, Mochammad Fauzi, Jeffrey Limbong, Adam Santoso, Radityo Ladinegara, Renaldi Narendra.
11. Terimakasih untuk kawanku dalam mencari jatidiri. Arief Setiawan, Yosua Putra, Arman Maulana, Ranggadhitya Arifin, Rifqi Zufar.
12. Terimakasih untuk teman- teman tercinta. Reza Widiyanto, Julius Manggala, Fadil Juliantara, Alyssa Amadea.
13. Josua Sinurat, Surya Herlangga, Hanif Hidayatullah, Alvin Zulfikar, Rahadian Abby, Bonatio Michael, Andika Pramudya. Terimakasih teman atas waktu dan pengalamannya.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf atas kesalahan dan kekurangannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengkajian ilmu pengetahuan dan mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Semarang, 30 Agustus 2017

Penulis,

Yogi Harthantyo

NIM. 12010112130128

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian	11
1.3.2.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.3.2.2 Manfaat Praktis	11
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional	13
2.1.1.1 Dimensi Komitmen Organisasional.....	14
2.1.2 Pengertian Komitmen Afektif	15
2.1.2.1 Aspek Komitmen Afektif	16
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif	18
2.1.2.3 Pengukuran Komitmen Afektif.....	19

2.1.3	Pengertian <i>Leader- Member Exchange</i>	20
2.1.3.1	<i>Leader- Member Exchange</i> (In-Group)	21
2.1.3.2	Aspek <i>Leader- Member Exchange</i> (LMX)	22
2.1.3.3	Pengukuran <i>Leader- Member Exchange</i>	23
2.1.4	Pengertian <i>Percieved Organizational Support</i>	24
2.1.4.1	Faktor yang Mempengaruhi <i>Percieved Organizational Support</i>	21
2.1.4.2	Aspek <i>Percieved Organizational Support</i>	28
2.1.4.3	Pengukuran <i>Percieved Organizational Support</i>	29
2.2	Hubungan Antar Variabel	30
2.2.1	Hubungan <i>Leader- Member Exchange</i> dengan Komitmen Afektif	30
2.2.2	Hubungan <i>Percieved Organizational Support</i> dengan Komitmen Afektif	31
2.3	Penelitian Terdahulu	32
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.5	Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
3.1.1	Variabel Penelitian	38
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	39
3.2	Populasi dan Sampel	41
3.3	Jenis dan Sumber Data	43
3.3.1	Data Primer	43
3.3.2	Data Sekunder	43
3.4	Metode Pengumpulan Data	43
3.4.1	Metode Pengumpulan Data Primer	43
3.4.2	Metode Pengumpulan Data Sekunder	44
3.5	Metode Analisis Data	45
3.5.1	Uji Instrumen	45
3.5.1.1	Uji Validitas	45

3.5.1.2 Uji Reliabilitas	45
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.2.1 Uji Normalitas	46
3.5.2.2 Uji Multikolinearitas.....	47
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.5.4 Pengujian Hipotesis	49
3.5.4.1 Uji F (Uji Signifikansi Simultan).....	49
3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R ²).....	49
3.5.4.3 Uji t (Uji Parsial).....	50
BAB IV HASIL DAN ANALISIS	52
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi.....	52
4.1.2 Visi dan Misi.....	53
4.1.2.1 Visi Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi	53
4.1.2.2 Misi Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi.....	54
4.2 Gambaran Umum Responden.....	57
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.2 Responden Berdasarkan Bidang Kerja	58
4.2.3 Responden Berdasarkan Usia	59
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
4.3 Uji Instrumen.....	61
4.3.1 Uji Validitas.....	61
4.3.2 Uji Reliabilitas	62
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.4.1 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Afektif	64
4.4.2 Persepsi Responden Terhadap <i>Leader- Member Exchange</i>	65
4.4.3 Persepsi Responden Terhadap <i>Percieved Organizational Support</i>	67
4.5 Uji Asumsi Klasik	68

4.5.1 Uji Normalitas Data	68
4.5.2 Uji Multikolinieritas	70
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	71
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.6.1 Uji F (Uji Signifikansi Simultan)	74
4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.7 Pengujian Hipotesis	76
4.7.1 Uji t (Uji Signifikansi Parsial)	76
4.8 Pembahasan	77
4.8.1 Pengaruh <i>Leader- Member Exchange</i> terhadap Komitmen Afektif	77
4.8.2 Pengaruh <i>Percieved Organizational Support</i> terhadap Komitmen Afektif	79
BAB V PENUTUP	81
5.1 Ringkasan Penelitian	81
5.2 Kesimpulan	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
5.4 Saran	84
5.4.1 Implikasi Kebijakan	84
5.4.2 Agenda Penelitian yang Akan Datang	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN A KUESIONER	90
LAMPIRAN B TABULASI DATA	98
LAMPIRAN C OUTPUT DATA	104
LAMPIRAN D SURAT PERIZINAN	113
LAMPIRAN E PENELITIAN TERDAHULU	115

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan	3
Tabel 2.1 Indikator Komitmen Afektif.....	19
Tabel 2.2 Indikator <i>Leader- Member Exchange</i>	24
Tabel 2.3 Indikator <i>Percieved Organizational Support</i>	29
Tabel 2.4 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator	39
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	59
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas	61
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	62
Tabel 4.7 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Afektif	64
Tabel 4.8 Persepsi Responden Terhadap <i>Leader- Member Exchange</i>	66
Tabel 4.9 Persepsi Responden Terhadap <i>Percieved Organizational Support</i>	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji F	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji t	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Aspek Komitmen Afektif	17
Gambar 2.2 Faktor Komitmen Afektif	18
Gambar 2.3 Aspek <i>Leader- Member Exchange</i>	22
Gambar 2.4 Faktor <i>Percieved Organizational Support</i>	26
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi Tahun 2017	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P- Plot.....	69
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A KUESIONER	90
LAMPIRAN B TABULASI DATA	98
LAMPIRAN C OUTPUT DATA	104
LAMPIRAN D SURAT PERIZINAN.....	113
LAMPIRAN E PENELITIAN TERDAHULU.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi dan teknologi diiringi dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan fasilitas kesehatan yang berkualitas menyebabkan menjamurnya pertumbuhan rumah sakit swasta di Kota Bekasi. Undang-undang Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit menyebutkan bahwa rumah sakit merupakan institusi dengan karakteristik tersendiri yang mampu meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat.

Rumah Sakit Mekar Sari sebagai salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kota Bekasi memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan pelayanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat. Lebih lanjut Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi juga dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik serta selalu melakukan inovasi agar tetap unggul dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Bagi pasien, pelayanan kesehatan yang berkualitas bukan hanya berkaitan dengan kesembuhan fisik saja namun juga menyangkut kepuasan pasien terhadap sikap, pengetahuan, keterampilan karyawan rumah sakit dalam memberikan pelayanan. Melalui pertimbangan tersebut maka tidak dapat dipungkiri bahwa Rumah Sakit Mekar Sari

Bekasi harus mampu mengelola sumber daya manusia sebagai ujung tombak organisasi dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja rumah sakit secara keseluruhan sehingga akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Namun berdasarkan data *turnover* yang diperoleh dari pihak Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi ditemukan bahwa masih terdapat masalah yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Masalah tersebut dapat diketahui dari meningkatnya jumlah *turnover* karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi yang berjumlah 7 orang pada tahun 2015 menjadi 11 orang pada tahun 2016.

Peningkatan jumlah *turnover* karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi disebabkan oleh adanya karyawan yang merasa tidak puas terhadap gaji, keberatan atas tugas kerja yang diberikan, dan merasa tidak cocok dengan pemimpin. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diasumsikan bahwa para atasan belum mengelola sumber daya manusia dalam hal gaji dan tugas kerja dengan maksimal. Lebih lanjut sikap yang diberikan atasan sebagai pemimpin terhadap bawahan juga belum sesuai dengan harapan yang dimiliki bawahan, sehingga menyebabkan karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi. Permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi juga dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan
Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi Tahun 2015 dan 2016

Bulan	Izin Sakit		Izin		Mangkir	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Januari	2	4	5	8	2	3
Februari	3	2	4	6	5	7
Maret	0	2	1	3	2	0
April	3	4	3	2	0	2
Mei	2	1	6	4	0	2
Juni	3	1	2	0	1	3
Juli	7	8	5	3	0	2
Agustus	3	8	6	3	2	2
September	4	5	1	5	3	5
Oktober	4	6	0	2	2	0
November	4	5	2	6	1	2
Desember	7	3	1	6	1	4
Total	42	49	38	48	19	32

Sumber: Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi, 2017

Data yang disajikan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah absensi karyawan dari kategori izin sakit yang berjumlah 42 orang meningkat menjadi 49 orang pada tahun 2016. Peningkatan tersebut juga terjadi pada kategori izin yang berjumlah 38 orang pada tahun 2015 menjadi 48 orang pada tahun 2016 dan pada kategori mangkir berjumlah 19 orang pada tahun 2015 dan meningkat menjadi 32 orang pada tahun 2016. Jumlah absensi karyawan tersebut dapat mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi yang belum memberikan upaya serta kinerja maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan meningkatnya jumlah *turnover* karyawan dan meningkatnya jumlah absensi yang disajikan dalam tabel 1.1 maka dapat diasumsikan bahwa karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi masih memiliki tingkat komitmen

organisasional yang rendah. Menurut Luthans (2011) karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah memiliki perbedaan sikap dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional tinggi. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja, dan rendahnya tingkat absen. Hal tersebut juga berhubungan dengan kinerja yaitu karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi cenderung mengembangkan upaya lebih besar dalam membantu organisasi mencapai tujuan. Oleh karena itu pihak Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi dirasa perlu untuk mengambil langkah- langkah manajerial untuk meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

Allen dan Meyer (1990) membagi 3 bentuk komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normatif commitment*. Ketiga bentuk komitmen tersebut memiliki definisi tersendiri, namun Boon, dkk (2006) menyatakan bahwa *affective commitment* atau yang lebih dikenal dengan komitmen afektif dinilai lebih baik dibandingkan dengan bentuk komitmen yang lain. Hal tersebut dikarenakan komitmen afektif dianggap dapat menginterpretasikan komitmen dibandingkan dengan bentuk komitmen yang lain. Komitmen afektif berpengaruh terhadap pola perilaku karyawan dalam organisasi dan berpengaruh terhadap *organizational outcomes* seperti tingkat perputaran karyawan dan tingkat keinginan karyawan keluar dari organisasi (Chen dkk, 2012). Sejalan dengan hal tersebut Rhoades, dkk (2001) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung lebih melibatkan diri,

berkeinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1991) karyawan yang memiliki komitmen afektif merupakan dimensi yang diprediksi terbaik dalam persepsi dan karakteristik individu yang berpengaruh terhadap pekerjaan. Kreitner dan Kinichi (2014) menyebutkan bahwa komitmen afektif dapat menggambarkan tingkatan seorang karyawan dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi. Lebih lanjut Kusumastuti dan Nurtjahjanti (2013) menjelaskan bahwa karyawan dengan komitmen afektif memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja, hal tersebut disebabkan oleh keterikatan emosi yang kuat antara karyawan dengan organisasi sehingga menimbulkan keinginan pada karyawan untuk bekerja dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Melalui pertimbangan tersebut maka dapat ditentukan konteks komitmen dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan lebih bernilai bagi pihak Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi jika dibandingkan kedua bentuk komitmen organisasional yang lain.

Melihat pentingnya komitmen afektif bagi karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen afektif. Salah satu dari banyak faktor yang telah ditemukan oleh penelitian terdahulu adalah faktor kepemimpinan (Han dkk, 2011). Rahmani (2014) menambahkan bahwa dalam dunia kerja seorang pemimpin dianggap sebagai agen dari organisasi yang sangat menentukan

kecintaan karyawan terhadap organisasi tempat individu bekerja dan terus ingin berkontribusi melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Lebih lanjut, dengan memperhatikan sikap yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan tersebut dapat menjadi solusi bagi Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi dalam meminimalisir jumlah *turnover* karyawan yang disebabkan adanya karyawan yang merasa tidak cocok dengan sikap yang diberikan atasan sebagai pemimpin.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menggambarkan fenomena kepemimpinan adalah hubungan atasan bawahan atau yang lebih dikenal dengan *leader – member exchange* (LMX). Menurut Yukl (2012) *leader-member exchange* (LMX) adalah hubungan saling mempengaruhi antara atasan dan bawahan, LMX tidak melihat perilaku atasan atau bawahan saja namun lebih menekankan pada kualitas hubungan yang terbentuk dari interaksi keduanya. Dalam LMX atasan akan membentuk kualitas hubungan yang berbeda-beda dengan tiap bawahan. Karyawan yang berada pada kualitas hubungan yang baik (*in- group*) akan menerima tugas yang lebih menantang, lebih dipercaya atasan dan lebih memperoleh perhatian yang lebih besar dari atasan. Lebih lanjut karyawan dalam kualitas hubungan yang baik (*in- group*) juga cenderung memberikan kinerja melebihi standar formal yang ditetapkan, percaya kepada atasan, dan memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini disebabkan karena ketika karyawan merasa bahwa hubungannya dengan atasan baik, maka karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Nainggolan (2014) menyatakan bahwa *leader- member exchange* (LMX) memberikan pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan, karyawan yang

memiliki hubungan kerja timbal balik yang baik dengan atasannya memiliki rasa nyaman serta aman di lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dalam kualitas hubungan LMX yang baik (*in- group*) akan memberi dukungan pada setiap keputusan dan cenderung meyakini nilai- nilai yang ditanamkan oleh atasan sebagai wakil dari organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Casimir (2014), yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan akan meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki karyawan. Penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel 428 karyawan tersebut menemukan bahwa LMX memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai β 0, 292.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif adalah persepsi dukungan organisasi atau lebih dikenal dengan *perceived organizational support* (POS). POS merupakan bentuk anggapan karyawan mengenai sejauh mana dukungan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Eisenberger dkk (2002) menjelaskan bahwa komitmen afektif akan terbentuk apabila organisasi dapat memberikan dukungan dengan memenuhi kebutuhan karyawan akan kepedulian, rasa dihargai, dan penyatuan keanggotaan organisasi dan status peran terhadap identitas sosial mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arshadi (2013), penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari 328 karyawan tersebut menemukan bahwa POS berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan nilai β 0, 342.

Masih terdapat ketidakkonsistenan pada hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *leader- member exchange* (LMX) dan *perceived*

organizational support (POS) terhadap komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan oleh Garg (2014) menyatakan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai β 0,246. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Yuwen (2007) pada karyawan di 37 perusahaan multinasional menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan antara POS dengan komitmen afektif karyawan dengan nilai β 0,56. Akan tetapi penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pan (2010). Penelitian yang meneliti pengaruh LMX dan POS terhadap komitmen afektif karyawan di China tersebut menemukan bahwa LMX dan POS berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Hal tersebut disebabkan pengukuran pada penelitian tersebut masih mengadopsi dari pengukuran yang digunakan oleh negara barat dan tidak sesuai apabila digunakan pada karyawan di daerah timur. Lebih lanjut, nilai budaya dan sikap kerja yang diyakini di China membentuk jarak antara atasan dan bawahan dimana atasan cenderung mengharapkan bawahannya untuk selalu taat dan hormat.

1.2 Rumusan Masalah

Peningkatan jumlah *turnover* dan absensi karyawan mengindikasikan rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi. Konteks komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah komitmen afektif. Komitmen afektif dianggap lebih baik dibandingkan dimensi komitmen organisasional yang lain karena dapat menginterpretasi komitmen secara keseluruhan. Menurut Rhoades, dkk (2001) karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung mengembangkan perilaku seusasi dengan visi

misi organisasi sehingga lebih melibatkan diri, berkeinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi dalam penelitian ini adalah *leader-member exchange* (LMX). Karyawan yang memiliki hubungan dengan kualitas yang baik dengan atasan cenderung nyaman dan percaya kepada atasan sebagai agen dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Casimir (2014) menemukan bahwa LMX memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Faktor lain yang digunakan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi adalah *perceived organizational support* (POS). POS merupakan bentuk anggapan karyawan mengenai sejauh mana dukungan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi. Eisenberger dkk (2002) menjelaskan bahwa komitmen afektif akan terbentuk apabila organisasi dapat memberikan dukungan dengan memenuhi kebutuhan karyawan akan kepedulian, rasa dihargai, dan penyatuan keanggotaan organisasi dan status peran terhadap identitas sosial mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arshadi (2013), penelitian tersebut menemukan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan nilai β 0,342.

Masih terdapat ketidakkonsistenan pada hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *leader-member exchange* (LMX) dan *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen afektif. Penelitian yang

dilakukan oleh Pan (2010) mengenai pengaruh LMX dan POS terhadap komitmen afektif karyawan di Cina menemukan bahwa LMX dan POS berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Hal tersebut disebabkan pengukuran pada penelitian tersebut masih mengadopsi dari pengukuran yang digunakan oleh negara barat. Nilai budaya dan sikap kerja yang diyakini di Cina membentuk jarak antara atasan dan bawahan dimana atasan cenderung mengharapkan bawahannya untuk taat dan hormat. Oleh karena itu indikator pengukuran LMX, POS dan komitmen afektif dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan sesuai dengan keadaan dan nilai budaya yang ada di Indonesia, khususnya Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang di jelaskan sebelumnya maka *research problem* dalam penelitian ini adalah “bagaimanakah pengaruh *leader- member exchange* (LMX) dan *percieved organizational support* (POS) terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi”. Kemudian dapat ditentukan *research questions* pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *leader- member exchange* (LMX) terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi?
2. Bagaimanakah pengaruh *percieved organizational support* (POS) terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *leader-member exchange* (LMX) terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh *percieved organizational support* (POS) terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah literatur dan memperluas pemahaman mengenai pengaruh *leader-member exchange* (LMX) dan *percieved organizational support* (POS) terhadap komitmen afektif.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pimpinan atau pihak Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi mengenai penerapan *leader-member exchange* (LMX) dan *percieved organizational support* (POS) untuk meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Berikut ini merupakan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan dijelaskan secara singkat isi dari skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori- teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur dan beberapa penelitian terdahulu. Telaah pustaka berisi tentang landasan teori, hubungan antar variabel, bahasan mengenai hasil dari penelitian sebelumnya, kerangka penelitian teoritis, serta hipotesis yang digunakan.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menjelaskan definisi operasional tiap variabel, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

. Dalam bab hasil dan pembahasan diuraikan deskripsi objek penelitian, metode penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, interpretasi hasil dan argumentasi terhadap hasil penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir merupakan bab penutup yang berisi ringkasan penelitian, kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran dari hasil penelitian.