

INTISARI

Krisis minyak dunia telah berlangsung sejak 2019 lalu sampai masa pandemi saat ini. Tahun 2020, produksi dan harga penjualan minyak di Indonesia semakin menurun akibat adanya pandemi COVID-19 dan imbas krisis global. Pandemi COVID-19 dan krisis global tersebut memberikan dampak bagi perusahaan-perusahaan minyak di Indonesia salah satunya adalah PT Pertamina. PT Pertamina melakukan perombakan jajaran komisaris dan direktur. Perombakan yang terjadi pada PT Pertamina EP *field* Cepu. Terjadinya perombakan tersebut membuat penurunan kinerja dan komitmen dalam menyelesaikan tugas serta keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Terbatasnya keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan merupakan bagian dari komitmen afektif. Beban kerja yang semakin berat dan bahayanya tempat kerja membuat karyawan menjadi kehilangan fokus dalam bekerja. Sumber daya manusia yang ingin dan mampu bertahan adalah sumber daya manusia yang memiliki komitmen atas dasar afektif untuk berubah.

Dukungan organisasional persepsian merupakan langkah yang penting agar karyawan dapat meningkatkan sikap komitmen afektif untuk berubahnya. Dukungan organisasional persepsian diharapkan membantu karyawan meningkatkan keterlibatan dalam perubahan dan mengurangi beban kerja dan stres kerja saat pandemi. Dengan begitu, melalui perasaan berkewajiban akibat dari rasa timbal balik yang diterima karyawan dari dukungan organisasi, maka dapat meningkatkan sikap komitmen afektif untuk berubah karyawan pada perusahaan yang sedang mengalami perubahan.

Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dan bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan organisasional persepsian terhadap komitmen afektif untuk berubah dengan perasaan berkewajiban sebagai pemediasi. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Pertamina EP *field* Cepu dengan sampel sebanyak 82 orang. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan SEM-PLS 3.3.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan berupa: 1) dukungan organisasional persepsian berpengaruh positif terhadap komitmen afektif untuk berubah dan 2) perasaan berkewajiban secara parsial memediasi pengaruh positif dukungan organisasional persepsian terhadap komitmen afektif untuk berubah.

Kata Kunci: dukungan organisasional persepsian, perasaan berkewajiban, komitmen afektif untuk berubah.

ABSTRACT

The world oil crisis has been going on since 2019 until the current pandemic. In 2020, oil production and sales prices in Indonesia will continue to decline due to the COVID-19 pandemic and the impact of the global crisis. The COVID-19 pandemic and the global crisis had an impact on oil companies in Indonesia, one of which was PT Pertamina. PT Pertamina reshuffled the ranks of commissioners and directors. The reshuffle that occurred at PT Pertamina EP field Cepu. The reshuffle caused a decrease in performance and commitment in completing tasks and employee involvement in the company. Limited involvement of employees in making decisions is part of affective commitment. The increasingly heavy workload and the dangers of the workplace make employees lose focus at work. Human resources who want and are able to survive are human resources who are committed on an affective basis to change.

Perceived organizational support is an important step so that employees can increase their affective commitment to change. Perceived organizational support is expected to help employees increase involvement in change and reduce workload and work stress during a pandemic. That way, through a felt obligation as a result of the reciprocity that employees receive from organizational support, it can increase the attitude of affective commitment to change employees in companies that are undergoing changes.

This study focuses on hypothesis testing and aims to examine the effect of perceived organizational support on affective commitment to change with a feeling of obligation as a mediator. The data in this study are primary data obtained through distributing questionnaires to employees of PT Pertamina EP field Cepu with a sample of 82 people. Testing the hypothesis of this study using SEM-PLS 3.3.

Based on the research that has been done, the conclusions are: 1) perceived organizational support has a positive effect on affective commitment to change and 2) felt obligation partially mediate the positive effect of perceived organizational support on affective commitment to change.

Keywords: *perceived organizational support, felt obligation, affective commitment to change.*