

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar dimasyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Kita dapat dilihat pada era globalisasi ditandai dengan perubahan sangat cepat, ketidakpastian sangat tinggi, dan lingkungan eksternal *uncontrollable*.

Dalam menghadapi era globalisasi maka organisasi dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Syauta(2012)**, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang menentukan keberhasilan

organisasi. Untuk mewujudkan keberhasilan tersebut, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula.

Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja menurut **Sutrisno (2014: 172)** sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Dessler (2017) telah menerangkan bahwa kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, yang merupakan suatu pembandingan kepada hasil kerja pegawai dan dibandingkan dengan standard kerja yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka menurut **Hessel (2016:98)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan

kerja, dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini difokuskan pada budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2014: 3)** bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi, hal ini disebabkan karena budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Penelitian **Rani Mariam (2018)** menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian **Agnes Mustika (2014)** hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selain budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. **Kreitner dan Kinicki (2014:165)** menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Menurut **Luthans (2014:89)** bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi

dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut (**Makkira, Gunawan, & Munir, 2016**). Jadi komitmen organisasi merupakan sikap para pegawai berkaitan dengan keterlibatannya dalam organisasi, kesetiaannya dengan organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi. Ketiga komponen sikap tersebut diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih baik sehingga tujuan organisasi akan cepat tercapai.

Amin Wahyudi (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Grobogan. Kemudian penelitian **Sidarsono (2014)** menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dosen Politeknik Negeri Semarang). Kemudian penelitian **Rita Purnama Sari (2016)** hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mustikasari Sragen.

Kemudian upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sangat ditunjang oleh adanya kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh **Robbins (2015:91)** bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Sinambela (2015:255)** yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian **Frans Sudirjo (2015)** menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PT. Vale Soroako, Sulawesi Selatan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat (**Edy Sutrisno, 2014:73**). Ditegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (**Richard, Robert, dan Gordon, 2014:312,337**). Menurut **Dadang (2014:15)** kepuasan kerja adalah, “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Menurut **Edy Sutrisno (2014:75)** kepuasan kerja merupakan “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Menurut **Siagian (2015:295)** adalah “Suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya”. **Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2015)** menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan”.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja menurut **Kreitner dan Kinicki (2015)** adalah "Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan". Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasamenyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari karyawan dalam memandang pekerjaan (**Robbins, 2016**).

Salah satu indikator kinerja karyawan lainnya adalah adanya komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum **Luthans (2015)** mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, komitmen organisasi, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik

budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, komitmen dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (**Koesmono, 2014**). Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

SDM akan nampak keberhasilannya jika mendapatkan komitmen organisasi. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya

sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, ketertiban dan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Hakim, 2015).

Sistem penilaian kinerja karyawan diberikan kepada seluruh karyawan tetap (100% karyawan tetap) yang dilakukan setiap periode waktu enam bulan sekali. Mekanisme sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh PT. Travesindo Multi Elektrik menggunakan cara penilaian karyawan secara langsung oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan. Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Travesindo Multi Elektrik tahun 2017-2018 dijabarkan pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Karyawan

PT. Travesindo Multi Elektrik

Penilaian kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018	
	Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Karyawan	Presentase
Sangat Baik	7	5,93	5	3,62
Baik	38	32,20	35	25,36
Cukup	71	60,17	95	68,84
Kurang	2	1,69	3	2,17
Total	118	100	138	100

Sumber: PT. Travesindo Multi Elektrik

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2017 terdapat 5,93 persen karyawan nilai sangat baik akan tetapi di tahun 2018 karyawan dengan penilaian sangat baik menurun menjadi 3,62 persen. Penilaian kinerja karyawan dengan kategori baik sebanyak 32,20 persen di tahun 2017 akan tetapi pada tahun 2018 karyawan dengan penilaian baik menurun menjadi 25,36 persen. Penilaian kinerja karyawan dengan kategori cukup pada tahun 2017 terdapat 60,17 persen karyawan meningkat menjadi 68,84 persen di tahun 2018.

Penilaian kinerja pegawai dengan nilai kurang telah bertambah dari 1,69 persen pada tahun 2017 menjadi 2,17 persen di tahun 2018. Dari tabel tersebut terlihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Travesindo Multi Elektrik belum optimal bahkan trennya cenderung menurun. Penurunan kinerja karyawan berdampak pada realisasi kinerja masing-masing. Ini disebabkan oleh budaya dan komitmen dalam organisasi ini sangat lah lemah dapat dilihat dari daftar hadir dan ketepatan waktu pegawai yang datang ke kantor. Daftar hadir ini dilihat dari enam bulan pada tahun 2018 durasi dari Juli sampai Desember dapat dijabarkan di Tabel 1.2:

PT. Travesindo Multi Elektrik adalah lembaga pemerintahan non kementerian di Indonesia. Dalam operasionalnya kinerja yang dicapai Tahun 2014 sampai dengan 2018 dijabarkan pada tabel 1.2

Tabel 1.2

**Target Kerja Dan Realisasi Kinerja Karyawan PT. Travesindo Multi
Elektrik Tahun 2014 Sampai Dengan 2018**

TAHUN	TARGET KERJA (%)	REALISASI (%)	TIDAK TEREALISASI (%)
2014	100	84,63	15,37
2015	100	82,52	17,48
2016	100	87,49	12,52
2017	100	76	24
2018	100	70,19	29,81

Sumber : PT. Travesindo Multi Elektrik

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa realisasi PT. Travesindo Multi Elektrik Tahun 2014-2018. Pada tahun 2014 realisasi diatas 80%, hal ini menunjukkan bahwa realisasi yang ditentukan sudah baik dengan jumlah 84,63%, sedangkan yang tidak terealisasi berjumlah 15,37%. Tahun 2015 mengalami penurunan dengan jumlah realisasi 82,52% dan yang tidak teralisasi berjumlah 17,48%. Sedangkan pada tahun 2016 tingkat Kinerja Karyawan PT. Travesindo Multi Elektrik mengalami kenaikan diatas 80% dengan jumlah realisasi 87,49% dan yang tidak teralisasi berjumlah 12,52%, namun pada tahun 2017 tingkat Kinerja Karyawan mengalami penurunan dengan jumlah realisasi berkisar 76% dan yang tidak terealisasi berjumlah 24%. Dan selanjutnya pada tahun 2018 tingkat Kinerja Karyawan mengalami penurunan kembali dengan jumlah realisasi 70,19% dan yang tidak teralisasi berjumlah 29,81%. Hal ini menunjukkan target yang

direncanakan belum terealisasi dengan baik dan mengindikasikan adanya penurunan Kinerja Karyawan.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. **Lodge dan Derek (1993)** menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Sebagaimana telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, menurut **(Masrukhin dan Waridin, 2014)** variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan menurut penelitian **Yuwalliatin (2014)** variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen. Menurut **(Koesmono, 2014)** budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Dari tabel tersebut diatas terlihat berarti kinerja karyawan belum optimal disinyalir disebabkan oleh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TRAVESINDO MULTI ELEKTRIK”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada PT. Travesindo Multi Elektrik:

1. Terjadinya Penurunan Kinerja Karyawan Pada PT. Travesindo Multi Elektrik.
2. Masih Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Travesindo Multi Elektrik disinyalir Disebabkan Oleh Komitmen Organisasi Yang Belum Berjalan Dengan Baik.
3. Kinerja Karyawan Masih Terjadinya Penurunan Pada PT. Travesindo Multi Elektrik Disinyalir Disebabkan Oleh Budaya Organisasi Yang Belum Berjalan Dengan Baik.
4. Terjadinya Penurunan Kedisiplinan Kerja Pada PT. Travesindo Multi Elektrik.
5. Masih Rendahnya Pengetahuan Karyawan Dalam Bekerja Pada PT. Travesindo Multi Elektrik.
6. Rancangan Kerja Yang Belum Terealisasi Didalam Menentukan Target Perusahaan Pada PT. Travesindo Multi Elektrik.

7. Masih Rendahnya Loyalitas Karyawan Pada PT. Travesindo Multi Elektrik Disinyalir Disebabkan Oleh Komitmen Organisasi Yang Kurang Baik.
8. Masih Rendahnya Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Travesindo Multi Elektrik.
9. Lingkungan Atau Suasana Kerja Yang Kurang Kondusif Pada PT. Travesindo Multi Elektrik.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi (X) sebagai variabel independent, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z) pada PT. Travesindo Multi Elektrik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?

- 4 Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
- 5 Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
- 6 Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
- 7 Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?

5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?
7. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Travesindo Multi Elektrik.?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Travesindo Multi Elektrik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang komitmen organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dengan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penembahan pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai informasi tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin melanjutkan pengembangan penelitian ini, dan sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada kondisi saat sekarang ini.