

anggar JAP

Andreas_Glory_Cek_3.docx

-  Turnitin Equilibrium 2
-  Manajemen 2024
-  Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3141309895

Submission Date

Jan 30, 2025, 3:59 PM GMT+7

Download Date

Jan 30, 2025, 4:20 PM GMT+7

File Name

Andreas_Glory_Cek_3.docx

File Size

565.9 KB

105 Pages

15,610 Words

104,369 Characters

25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Exclusions

- ▶ 2 Excluded Sources

Top Sources

- 20%  Internet sources
- 8%  Publications
- 16%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 20% Internet sources
- 8% Publications
- 16% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	Universitas Wijaya Kusuma Surabaya	12%
2	Internet	anakooleh222.blogspot.com	2%
3	Internet	erepository.uwks.ac.id	2%
4	Internet	repository.ubharajaya.ac.id	1%
5	Internet	bisi.co.id	<1%
6	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
7	Student papers	Sriwijaya University	<1%
8	Internet	123dok.com	<1%
9	Internet	repository.unisbablitar.ac.id	<1%
10	Internet	docplayer.info	<1%
11	Internet	eprints.ubhara.ac.id	<1%

12	Internet	edukasimanagement-hrm-darmansyarif.blogspot.com	<1%
13	Student papers	Higher Education Commission Pakistan	<1%
14	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
15	Internet	text-id.123dok.com	<1%
16	Internet	dokumen.tech	<1%
17	Internet	repository.stei.ac.id	<1%
18	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
19	Publication	Suci Rahma Wati, Nindi Lestari, Sindi Marsya Utami, Memi Memi, Robi Hendra. "P...	<1%
20	Internet	ojs.atmajaya.ac.id	<1%
21	Internet	rifanchanafie.blogspot.com	<1%
22	Internet	repository.unifa.ac.id	<1%
23	Student papers	unars	<1%
24	Student papers	Universitas Merdeka Malang	<1%
25	Internet	digilib.unila.ac.id	<1%

26	Internet	jurnal.itbsemarang.ac.id	<1%
27	Internet	sdmberkualitas.blogspot.com	<1%
28	Student papers	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	<1%
29	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
30	Student papers	Universitas Ibn Khaldun	<1%
31	Internet	digilib.uinkhas.ac.id	<1%
32	Internet	repository.maranatha.edu	<1%
33	Internet	repository.unipasby.ac.id	<1%
34	Publication	Hasriany Huzain. "PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA", Open Science Frame...	<1%
35	Student papers	Universiti Sains Malaysia	<1%
36	Internet	fixioner.com	<1%
37	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
38	Internet	eprints.umpo.ac.id	<1%
39	Internet	jtebr.unisan.ac.id	<1%

40	Internet	www.coursehero.com	<1%
41	Internet	dokumen.tips	<1%
42	Internet	id.123dok.com	<1%
43	Internet	kaaika21.blogspot.com	<1%
44	Student papers	Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan RI	<1%
45	Internet	appsensi.com	<1%
46	Internet	assets.tokopedia.net	<1%
47	Internet	core.ac.uk	<1%
48	Internet	economicsbosowa.unibos.id	<1%
49	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
50	Internet	eprints.undip.ac.id	<1%
51	Internet	eprints.uns.ac.id	<1%
52	Internet	es.scribd.com	<1%
53	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%

54	Internet	nyokkitebelajar.blogspot.com	<1%
55	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
56	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
57	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
58	Internet	www.idnfinancials.com	<1%
59	Publication	Wiwit Murfitriana, Hengky Widhiandono. "PENGARUH MOTIVASI INTRISIK, KEDISI...	<1%
60	Internet	dspace.uii.ac.id	<1%
61	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
62	Internet	idoc.pub	<1%
63	Internet	journals.upi-yai.ac.id	<1%
64	Internet	jurnal.ubharajaya.ac.id	<1%
65	Internet	repo.stie-pembangunan.ac.id	<1%
66	Internet	repositori.stiamak.ac.id	<1%
67	Internet	repositori.ukdc.ac.id	<1%

68	Internet	repository.its.ac.id	<1%
69	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
70	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
71	Internet	repository.usm.ac.id	<1%
72	Internet	v8-shop.blogspot.com	<1%
73	Internet	vdocuments.mx	<1%
74	Internet	www.ilo.org	<1%
75	Internet	www.scribd.com	<1%
76	Publication	Ahmad Ardhani Lubis, Teguh Setiawan, Lyza Tahura Chairunnisa. "PENGARUH QU..."	<1%
77	Publication	Kiki Arianto, Bayu Eko Broto, Raja Saul Marto Hendry. "Pengaruh Konflik Kerja, Li..."	<1%
78	Internet	id.wikipedia.org	<1%
79	Publication	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advance..."	<1%
80	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%

10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agar tetap unggul dari para pesaingnya didalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan harus mempunyai rencana bisnis yang baik. Perusahaan juga harus mempertimbangkan unsur-unsur yang berkontribusi terhadap kinerja bisnis. Sumber daya manusia yakni salah satunya, serta mereka sangat penting guna mencapai tujuan bisnis.

40

Guna kelangsungan bisnis, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapainya tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia yakni memberikan ide-ide dari karyawan, energi yang dicurahkan ke tempat kerja, kapasitas guna berpikir serta mengembangkan bakat-bakat kreatif guna memajukan potensi perusahaan, serta berbagai upaya lain yang dilaksanakan atas nama perusahaan guna memastikan kelangsungan hidup serta daya saingnya di dunia bisnis.

43

Sebab sumber daya manusia sangat penting bagi operasional bisnis serta pencapaian tujuannya, organisasi harus mampu mengelolanya secara efektif agar bisa berfokus pada penggunaan sumber daya manusia yang efisien serta efektif serta mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan begitu, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi hasil dari manajemen sumber daya manusia yang efektif oleh organisasi.

68

15

Kemampuan perusahaan guna mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Kemampuan perusahaan guna mendukung karyawannya akan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Agar bisnis bisa meningkatkan kualitas serta kinerjanya, kepuasan kerja karyawan sangatlah penting. Perusahaan sangat menghargai kepuasan kerja, yang juga terbukti sangat menguntungkan bagi kepentingan masyarakat, bisnis, serta individu. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, yang yakni masalah pribadi. Kepuasan kerja individu yakni hasil dari membandingkan apa yang diterima karyawan dengan apa yang seharusnya mereka terima.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya, baik positif ataupun negatif, didefinisikan oleh Greenberg serta Baron (2003) sebagai kepuasan kerja. Gibson (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sebab kepuasan kerja bisa meningkatkan produktivitas, hal itu yakni suatu prestasi yang membanggakan bagi diri sendiri.

Sistem penilaian kinerja yang efisien akan memberikan data yang berharga bagi bisnis. Dengan informasi ini, bisnis bisa membuat keputusan mengenai pekerjaan karyawan dengan mudah. Dampak faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan juga ditentukan dengan mengukur keberhasilan kinerja karyawan. Ivencevich, Konopaske, serta Matteson (2002) menyatakan kemampuan, kesempatan, serta kemauan ataupun keinginan karyawan guna bekerja yakni faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

75 Komitmen organisasi yakni salah satu elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi yakni dorongan di antara para pekerja yang memilih guna tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen organisasi terwujud dalam pencapaian serta potensi para pekerja yang berkomitmen guna mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Mathis serta Jackson (2001), yakni tingkat kepercayaan serta penerimaan karyawan terhadap tujuan perusahaan serta keinginan guna tetap bekerja di dalamnya.

Menurut Robbin serta Judge (2015) Komitmen organisasi bisa dibagi menjadi tiga kategori: normatif, berkelanjutan, serta afektif. Ketiga faktor ini akan dipergunakan guna memperkirakan bagaimana mereka akan memengaruhi kepuasan kerja pekerja. Pertama, komitmen afektif variabel komitmen organisasi disusun dalam tabel yang menggambarkan hubungan psikologis dalam suatu organisasi menurut seberapa baik perasaan karyawan terhadap perusahaan serta keterlibatan mereka di dalamnya. Karyawan yang sangat berkomitmen secara afektif terhadap perusahaan akan memperlihatkan rasa mempunyai, yang akan meningkatkan partisipasi mereka dalam kegiatan perusahaan guna memajukan tujuan perusahaan.

15 Selanjutnya, komitmen berkelanjutan yakni komponen dari komitmen organisasi. Komitmen yang didasarkan pada rasa kehilangan bila seseorang meninggalkan perusahaan disebut sebagai komitmen berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan akan tetap bertahan di sana. Kemudian komitmen normatif yakni dimensi komitmen organisasi. Rasa kewajiban karyawan guna tetap bekerja di perusahaan dikenal sebagai komitmen normatif.

14 Sebab merasa terdorong guna bekerja di perusahaan, karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap menjadi karyawan.

Adanya komitmen karyawan dalam pola pikir jajaran serta jenjang organisasi dikaitkan dengan sikap keberpihakan pribadi agar selaras dengan nilai-nilai organisasi serta tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, agar tercapai efektivitas perilaku serta kinerja individu serta perusahaan, sehingga para manajer seluruh organisasi sangat berkepentingan guna melaksanakan berbagai upaya strategis guna menciptakan serta meningkatkan derajat komitmen sumber daya manusia.

14 Peningkatan komitmen karyawan diperlukan sebab tingkat komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, serta tingkat komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap organisasi.

31 Menurut uraian yang sudah diuraikan sebelumnya, PT. Bisi International Tbk yang sebelumnya bernama PT. Bright Indonesia Seed Industry yakni perusahaan 72 multinasional yang bergerak di bidang produksi pertanian dengan kantor pusat yang berlokasi di Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Di sinilah penelitian tertulis dilaksanakan. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 22 Juni 1983. Perusahaan ini 78 berkantor di Plosoklaten serta Pare, Kabupaten Kediri. Selain itu, perusahaan ini juga bergerak di bidang usaha perdagangan umum, yakni grosir, impor, ekspor, serta distributor serta menjadi supplier serta distributor atas barang apa saja yang bisa diperjualbelikan, baik secara langsung ataupun melewati pihak ketiga dengan 53 sistem komisi. Usaha ini juga bergerak di bidang pertanian, yang meliputi usaha pembibitan serta pembenihan tanaman pangan serta tanaman lainnya secara umum,

termasuk perkebunan serta peternakan. Oleh sebab itu, usaha ini membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai komitmen tinggi guna menyukseskan usahanya agar bisa bersaing dengan usaha lain serta memberikan produk terbaik kepada pelanggan. Peneliti ingin mengetahui apakah komitmen karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja mereka dalam situasi ini.

Menurut sejumlah hasil penelitian, termasuk penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Hartono serta Setiawan (2013) tingkat kepuasan kerja karyawan Papa Ron's Pizza bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bahagia terhadap pekerjaannya mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga bisa bekerja dengan baik, sebaliknya karyawan yang tidak bahagia terhadap pekerjaannya akan berdampak buruk terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Hartono serta Setiawan (2013) karyawan Papa Ron's Pizza mempunyai komitmen organisasi yang rendah, sehingga penting bagi perusahaan guna lebih memperhatikan komitmen karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap terjaga.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilaksanakan Tobing (2019) Menurut hasil penelitian, komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Teresa serta Evienia (2001) mengklarifikasi hasil penelitian memperlihatkan kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasional. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin guna

mencapai tujuan perusahaan, bersedia berkorban demi kepentingan perusahaan, serta mempunyai motivasi tinggi guna tetap bertahan di perusahaan.

Menurut kondisi tersebut, penulis ingin lebih mengetahui apakah komitmen organisasi bisa memberikan pengaruh kepuasan kerja karyawan PT. Bisi Internasional Tbk. Sebab peneliti tertarik guna menyelenggarakan penelitian tertulis dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bisi Internasional Tbk kediri”**

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang masalah diatas, sehingga dibuat rumusan masalah pada penelitian tertulis :

1. Apakah komitmen efektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bisi Internasional Tbk Kediri ?
2. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri ?
3. Apakah komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang sudah dibuat sehingga tujuan melaksanakan penelitian tertulis :

1. Guna menganalisis pengaruh antara komitmen efektif serta kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri.

2. Guna menganalisis pengaruh antara komitmen berkelanjutan serta kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri.
3. Guna menganalisis antara pengaruh komitmen normative serta kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang bisa diambil dari adanya penelitian tertulis

:

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian tertulis memberikan informasi yang memajukan pengetahuan mengenai bagaimana komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif memengaruhi kepuasan kerja.
- b. Ilmu manajemen bisa diterapkan pada penelitian tertulis, khususnya dalam aspek sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Penelitian tertulis bertujuan guna memberikan informasi kepada perusahaan yakni komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif yang dimiliki karyawan terhadap kegiatan di Perusahaan. Hal itu diharapkan bisa membantu Perusahaan memahami pentingnya peningkatan kerja dalam kegiatan perusahaan.

1.5 Sitematika Skripsi

Penyusunan pada penelitian tertulis menjadi 5 (lima) bagian bab dijelaskan secara terstruktur yakni :

BAB I : PENDAHULUAN

1 Bagian ini mengenai asal usul masalah penelitian terkait dengan pengaruh komitmen efektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bisi Internasional Tbk Kediri. Bab ini juga berisi perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

1 Bab ini membahas teori dipergunakan pada penelitian serta menjelaskan makna setiap variabel yang dipergunakan. Adanya juga penelitian sebelumnya yang menggunakan hipotesis sebagai jawaban sementara guna merumuskan masalah serta model analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN

1 Bab ini membahas cara melaksanakan penelitian, mengidentifikasi variabel, mengidentifikasikan operasional, jenis serta sumber data, metode pemilihan sampel, Teknik pengumpulan data, serta analisis masalah.

BAB IV : HASIL serta PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai Sejarah objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model, pembahasan masalah menurut teori yang tersedia, serta uraian ataupun perhitungan statistik dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN serta SARAN

Bab terakhir berisi kesimpulan serta analisis serta saran guna pemecahan masalah. Semoga penelitian tertulis bisa memberikan manfaat bagi golongan terkait.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni pengetahuan serta kemampuan dalam mengelola peran serta hubungan karyawan secara efektif serta efisien, serta memanfaatkannya sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan bersama masyarakat, karyawan, serta perusahaan. Gagasan mengenai tenaga kerja yakni, manusia, bukan mesin serta sumber daya bisnis yakni inti dari manajemen sumber daya manusia. Elemen pertama dari sumber daya manusia yakni manusia.

Menurut (Simamora 2006) menjelaskan desain serta implementasi sistem perencanaan, pengembangan karier, tinjauan kinerja, kompensasi karyawan, penilaian karyawan, serta hubungan kerja yang positif sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh pilihan serta prosedur manajerial yang berdampak langsung pada sumber daya manusia. Dengan begitu, manajemen sumber daya manusia harus menjadi prioritas bagi manajer di seluruh tingkatan. Karyawan biasanya diberi pekerjaan oleh manajer dalam menugaskan tugas. Ini membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang sangat baik. Dalam sebuah organisasi, setiap departemen serta divisi memainkan peran penting dalam operasi manajemen sumber daya manusia yang efisien, serta pengaruh manajer akan membentuk seluruh kegiatan organisasi dalam

memenuhi tanggung jawab mereka dengan cara yang paling sesuai kebutuhan perusahaan serta membantunya mencapai tujuannya.

Dalam waktu yang singkat, manajemen sumber daya manusia bertujuan guna mendapatkan, menjaga, serta bisa memotivasi karyawannya. Tujuan pengadaan diwujudkan melewati proses rekrutmen oleh perusahaan guna mencari karyawan guna mencari tujuan perusahaan. Selain itu, tujuan mempertahankan yakni dengan memberikan perlakuan yakni fasilitas yakni gaji serta jaminan kehidupan kepada seluruh karyawan. Obyek dari motivasi yakni aksi dari karyawan ditempat kerja.

10 Sejumlah ahli juga mengemukakan pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia :

1. Menurut (Sulistiyani 2009) menyoroti peran sumber daya manusia dalam manajemen umum, yang meliputi pengorganisasian, perencanaan, penerapan, serta pengendalian. Prosedur ini digunakan dalam domain ketenagakerjaan, pemasaran, keuangan, serta produksi.
- 26 2. Menurut Flippo (1999), sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan berbagai kegiatan terkait, serta pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pelepasan. Tujuannya yakni dalam mencapai tujuan pribadi, organisasi, serta komunal.

Menurut penjelasan para ahli, manajer sumber daya manusia merencanakan, mengorganisasikan, memobilisasi, serta mengawasi sesuai

4 kebijakan perusahaan. Berbagai deskripsi tugas terkait sumber daya manusia yang akan dilaksanakan oleh organisasi disertakan di sini.

3 2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

22 Manajemen sumber daya manusia yakni bagian penting dalam organisasi, baik secara manajemen ataupun operasional dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) menjelaskan kedua fungsi manajerial sumber daya manusia tersebut bisa diuraikan, diantaranya :

1 1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial dibagi empat diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian.

a. Perencanaan

10 Perencanaan yakni rencana tenaga kerja yang efektif serta efisien yang dilaksanakan sesuai kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Program personalia diputuskan dalam melaksanakan perencanaan. Program personalia mencakup beberapa elemen kunci, termasuk perencanaan, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, serta pemutusan hubungan kerja karyawan. Berbagai taktik personalia yang berhasil yang memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat.

b. Pengorganisaian

3 Dalam kasus ini, organisasi dibentuk dengan merancang hubungan antar jabatan, alur kerja, aktivitas personalia, serta faktor lain terkait organisasi.

c. Pengarahan

56 Pengarahan yakni cara guna membuat karyawan mau bekerja efektif melewati perintah, motivasi, serta aturan terikat.

d. Pengendalian

Pengendalian yakni mengawasi pelaksanaan operasional kerja serta membandingkannya dengan rencana, serta melaksanakan perubahan bila adanya penyimpangan ataupun perlu penyesuaian kembali rencana yang sudah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

Dalam fungsi operasional ini, dibagi menjadi enam aktifitas yakni pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja. Hal itu diuraikan :

a. Pengadaan

Dalam proses pengadaan ini mencakup perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan, serta orientasi karyawan, serta perencanaan kebutuhan serta jumlah karyawan. Sementara itu perekrutan, seleksi, serta penempatan terkait dengan mengundang pendaftar, menyiapkan serta mengevaluasi aplikasi pekerjaan, melaksanakan tes psikologi, serta wawancara. Fungsi ini penting guna mendapat jenis,

komposisi, serta jumlah sumber daya manusia yang sesuai serta diperlukan guna mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan

Dalam pengembangan tujuannya yakni meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan agar bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Kegiatan ini semakin penting sebab tugas-tugas manajer dalam program pengembangan karyawan menjadi lebih kompleks serta berkembang. Fungsi ini memberikan peningkatan keterampilan serta kemampuan melewati pelatihan serta Pendidikan bagi sumber daya manusia Perusahaan. Ini juga termasuk pengembangan diri guna karyawan yang berprestasi.

c. Kompensasi

Dalam fungsi kompensasi berarti memberikan penghargaan yang adil kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Memberikan kompensasi kepada karyawan yakni tugas yang rumit serta penting bagi karyawan serta berorganisasi.

d. Pengintergrasian

Dalam fungsi pengintergrasian, kita berusaha guna menyelaraskan kepentingan individu karyawan serta masyarakat. Perusahaan harus memperhatikan sikap serta perasaan karyawan saat membuat keputusan.

e. Pemeliharaan

Dalam fungsi pemeliharaan tujuannya bukan hanya mencegah kehilangan karyawan yang berhenti, tetapi juga memelihara sikap kerja sama serta kemampuan kerja karyawan. Fungsi ini yakni guna menjaga motivasi serta produktivitas karyawan melewati program-program yang memperkuat loyalitas serta rasa bangga dalam bekerja.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam pemutusan hubungan kerja, organisasi memutuskan hubungan kerja dengan karyawan sehingga karyawan tidak lagi bekerja disana. Tindakan yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja meliputi pensiun, pemberhentian, pengunduran diri, serta pencatatan.

Dalam penjelasan fungsi-fungsi yang diberikan, terlihat ada hubungan antara setiap fungsi serta kegiatan dilaksanakan pada manajemen sumber daya manusia sesuai fungsinya. Seluruh fungsi tersebut saling terkait serta bertujuan guna meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam dunia bisnis, manajemen sumber daya manusia memfasilitasi pertumbuhan karyawan, membina hubungan kerja yang positif, serta meningkatkan produktivitas secara efektif serta efisien. Jelas dari sini tujuan manajemen sumber daya manusia yakni dalam memastikan orang-orang yakni kunci keberhasilan organisasi. Tujuannya juga dalam meningkatkan kemandirian, kapabilitas, serta kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan melewati pemanfaatan sumber daya yang optimal.

22 Menurut Mahapatro (2010) Ada dua tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia: tujuan utama serta tujuan unik. Tujuan utama yakni dalam menjamin personel yang terampil tersedia dalam membantu dalam pengoperasian perusahaan. Tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, serta tujuan pribadi yakni empat komponen yang membentuk tujuan khusus. Poin-poin yang disebutkan di atas memperlihatkan peran penting sumber daya manusia yakni dalam melaksanakan tugas mereka dengan membantu dukungan tingkat operasional,

45 Menurut tujuan serta kegiatan sumber daya manusia yang ada bisa dijelaskan :

4 1. Tujuan Sosial (*social Objective*)

Kaitannya dengan tanggung jawab sosial serta masyarakat, sebuah organisasi harus mengurangi pengaruh buruk dari aktivitas dilaksanakan. Hal itu bisa yakni diskriminasi, keamanan ataupun hal lain yang diperhatikan oleh masyarakat.

4 2. Tujuan organisasi (*organizational objective*)

Banyak organisasi telah menyadari betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Organisasi menggunakan manajemen sumber daya manusia dalam membantu mereka mencapai tujuan mereka.

4 3. Tujuan Fngsional (*functional objective*)

Berfungsi menjaga kontribusi dari seluruh level pada organisasi tergolong peran dari departemen sumber daya manusia. Seluruh bagian

harus sesuai kebutuhan organisasi agar bisa mencapai suatu tujuan bersama.

4. Tujuan Pribadi (*personal objective*)

Tujuan tersebut yakni guna membantu seluruh karyawan dalam mencapai tujuan pribadi mereka, yakni kemajuan karir serta promosi, melewati kontribusi pada Perusahaan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia bertujuan agar karyawan serta tim kerja bisa berprestasi dalam pengelolaan organisasi.

2.1.1.3 Peran Sumber Daya Manusia

Pengaturan sumber daya manusia penting bagi keberhasilan organisasi. Keterlibatan karyawan mempunyai dampak yang besar terhadap peran ini, sehingga perlu dikelola dengan baik. Selain itu, dalam meningkatkan produktivitas, manajemen SDM bisa meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Hal itu masuk akal sebab individu yang bertanggung jawab atas organisasi memengaruhi setiap tindakan yang diambil dalam mencapai tujuannya. Agar efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja sesuai bidangnya, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Mathis serta Jackson (2010) menegaskan manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting yang ditinjau dari tiga perspektif: administratif, operasional, serta strategis. Setiap peran mempunyai tugas serta tujuan yang berbeda. Tugas ketiga bisa dijelaskan:

a. Peran Administratif

berisi dokumen penting serta kebijakan yang ditetapkan, dengan penekanan pada pencatatan administratif serta pembukuan. Tujuan dari posisi ini yakni dalam membantu tugas administratif yang diperlukan dalam mendukung kegiatan operasional yang strategis serta terencana.

b. Peran Operasional

Memastikan operasi sumber daya manusia sesuai rencana serta kebijakan manajemen dengan memantaunya secara ketat. Sasaran dari posisi ini yakni dalam memastikan operasi lapangan mengikuti rencana organisasi.

c. Peran Strategis

Membantu menyusun strategi tenaga kerja organisasi serta bagaimana strategi tersebut memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Sasaran posisi ini yakni membantu mengintegrasikan rencana strategis ke dalam operasi sehari-hari secara operasional.

4 Penjelasan mengenai peran penting manajemen sumber daya manusia menyatakan peran tersebut bergantung pada jenis serta tingkat peran yang diinginkan oleh organisasi. Bergantung pada keputusan manajemen puncak, departemen sumber daya manusia memainkan peran yang berbeda di setiap organisasi. Pemilihan posisi dalam manajemen sumber daya manusia akan memengaruhi pilihan yang dibuat dalam kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, penting dalam mempertimbangkan rencana pemilihan posisi tersebut.

4 Manajemen sumber daya manusia tidak hanya harus berperan penting dalam pemenuhan tugas, tetapi juga memahami elemen-elemen kunci dari tugas tersebut.

Layanan administratif, menjadi mitra bisnis, serta menjadi mitra strategis yakni tiga area kunci yang perlu dipahami oleh departemen sumber daya manusia dalam mendukung upaya organisasi, menurut Noe et al. (2016). Penelitian yang dituliskan bisa dijelaskan :

a. Pelayan Administrasi (*administrative services*)

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas administratif yakni merekrut karyawan serta pengadaan wawancara dengan efisien serta berkomitmen terhadap kualitas hasil kerja melewati dukungan bukti-bukti administratif yang tertulis.

b. Mitra Bisnis (*bussines partner*)

Manajemen sumberdaya manusia bertanggung jawab guna menciptakan metode ataupun sitem sumber daya manusia yang efektif guna membantu organisasi mencapai tujuan menjaga kelangsungan, melatih serta meningkatkan kemampuan orang-orang yang ada didalamnya sesuai kebutuhan. Guna system menjadi efektif, sumber daya manusia yang ada harus memahami usaha dengan baik. Dengan begitu, mereka bisa tahu apa yang diperlukan guna mencapai tujuan usaha tersebut.

c. Mitra Strategis (*strategic partner*)

Dalam tanggung ajwab ini, manajemen sumber daya manusia turut berperan dalam strategi perusahaan dengan memahami sumber daya manusia yang dimiliki serta yang dibutuhkan, serta memastikan kinerja mereka guna memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Agar ide strategis

menjadi efektif seluruh staf harus memahami bisnis, operasi, tujuan, serta pesaing dari perusahaan.

80 Dari penjelasan tersebut bisa diketahui sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, yakni dalam mendukung administrasi, melaksanakan operasional, serta berperan sebagai mitra bisnis serta mitra strategis pada organisasi. Peran yang penting ini harus dipahami serta dilaksanakan oleh departemen sumber daya manusia guna membantu mencapai tujuan perusahaan. Penerapan dari fungsi sumber daya manusia penting pada pelaksanaannya di lapangan serta didalam persiapan sumber daya manusia guna memenuhi tuntutan operasional perusahaan.

4 2.1.1.4 Tantangan Sumber Daya Manusia

Persaingan secara global membuat organisasi besar serta kecil harus lebih memperhatikan tuntutan dengan mereka hadapi dalam berbagai orang dari dalam ataupun luar organisasi. Aturan yang makin ketat, kebutuhan pelanggan yang beragam, biaya operasional yang naik, kinerja karyawan yang harus ditingkatkan, serta perubahan seluruh bidang perlu diperhatikan oleh manajemen puncak serta pemangku kepentingan perusahaan. Perubahan terjadi dalam berbagai bidang yakni ekonomi, sosial budaya, hukum politik, serta teknologi harusnya diikuti organisasi melewati kebijakannya. Dalam manajemen sumber daya manusia, organisasi harus membuat perubahan aturan ataupun prosedur guna menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Meskipun begitu, manajemen sumber daya manusia akan

66

menghadapi banyak masalah dalam mencapai tujuan serta sasaran organisasi, baik dari factor eksternal ataupun internal.

Tantangan eksternal yang dikemukakan oleh Sodang P. Siagian (2011) menjelaskan situasi di mana pertumbuhan organisasi melebihi kemampuan pengadilan dimiliki organisasi tersebut. Hal itu memberikan pengaruh organisasi secara positif ataupun negatif. Situasi ini di mana pertumbuhan organisasi tersebut yakni tantangan bidang ekonomi, sosial, politik, perundangan, teknologi serta pesaing. Tantangan tersebut bisa diuraikan :

a. Tantang bidang ekonomi

Tantangan bidang ekonomi termasuk inflasi, suku bunga, serta lainnya harus dipertimbangkan oleh organisasi saat pengambilan keputusan strategis.

b. Tantangan bidang sosial

Perubahan posisi perempuan di rumah yakni peran sektor sosial. Selain menjadi ibu rumah tangga, mereka kini bekerja dalam menghidupi diri sendiri serta memperoleh kesempatan dalam menempuh pendidikan tinggi serta pekerjaan dengan gaji yang baik. Organisasi harus mempertimbangkan pengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia saat memutuskan komposisi gender, posisi, ataupun struktur perencanaan sumber daya manusia.

c. Tantangan bidang politik

Misalnya, pergeseran struktur kekuasaan pemerintah negara bagian serta partai politiknya, revolusi, serta perubahan kepemimpinan daerah. Orang-orang di negara tempat berlangsungnya peristiwa tersebut akan terpengaruh

oleh perubahan yang ditimbulkan oleh peristiwa tersebut, yang tentu saja berdampak pada tenaga kerja yang harus dipertimbangkan secara cermat oleh organisasi.

d. Tantangan bidang perundang-undangan

Dalam bidang perundang-undangan misalnya, perubahan dalam perlindungan tenaga kerja, ketentuan upah minimum, hubungan industrial, keharusan memperkerjakan orang cacat, keharusan memperkerjakan wanita, serta lain-lain. Seluruh hal itu harus menjadi perhatian bagi organisasi, dihitung, serta diikuti dalam perencanaan sumber daya manusia serta implementasinya di lapangan.

e. Tantangan bidang teknologi

Kemajuan yang cepat di bidang piranti computer telah menciptakan berbagai kegiatan dalam pengembangan teknologi informasi yang lebih luas. Organisasi perlu mengikuti perkembangan ini agar tidak tertinggal disebabkan kemajuan yang pesat. Yakni bagian dari persiapan yang dilaksanakan guna menyediakan fasilitas serta infrastruktur, serta peningkatan keterampilan para pelaku.

f. Tantangan bidang pesaing

Pesaing di dunia bisnis yakni hal yang wajar. Yang penting yakni bagaimana organisasi menghadapi pesaingnya. Kesuksesan dalam persaingan akan tercapai Ketika organisasi mengutamakan etika bisnis yang disepakati bersama, meningkatkan kualitas produk, mempunyai kesadaran akan

tanggung jawab sosial, serta peningkatan internal, inovasi, serta peningkatan keterampilan sumber daya manusia yang mempunyai.

Disamping itu, tantangan internal juga perlu diperhatikan, yakni tantangan yang berasal dari dalam organisasi serta berdampak pada pertumbuhan serta operasional bisnis. Kain yakni salah satu contoh tantangan internal bagi sumber daya manusia:

a. Rencana strategik

Rencana kerja yakni tujuan jangka panjang organisasi yang berhubungan dengan pertumbuhan, produk ataupun layanan yang diinginkan, serta pangsa pasar yang ingin dikuasai. Faktor-faktor ini memberikan pengaruh berapa banyak serta jenis karyawan yang diperlukan jangka panjang.

b. Anggaran

Program kerja yakni rencana kerja sebuah organisasi guna jangka waktu tertentu yang memperlihatkan keseriusan manajemen dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Anggaran berkembang memberikan pengaruh pengadaan serta pengarahannya sumber daya manusia harus disesuaikan dengan anggaran yang tersedia guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dengan perencanaan yang sudah disusun.

c. Estimasi produk serta penjualan

Faktor-faktor memberikan pengaruh yakni preferensi konsumen, kondisi persaingan, kondisi ekonomi, serta kejenuhan pasar harus dipertimbangkan ketika menentukan rencana produksi serta penjualan. Hal itu memberikan pengaruh perencanaan dalam bidang pemenuhan kebutuhan personel

sehingga organisasi bisa memenuhi perkiraan produksi, penjualan atas barang, serta jasa yang dihasilkan.

4 d. Rancang bangun organisasi serta tugas pekerjaan

4 Perubahan dalam struktur organisasi, termasuk jenis organisasi, tingkat pekerjaan, serta komposisi tenaga kerja, akan berdampak pada perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.

e. Usaha baru

Yakni modifikasi pada sifat bisnis, merger, pembukaan cabang baru, serta perubahan pemilik yang bisa memengaruhi kebutuhan sumber daya manusia tambahan.

Selain masalah yang sudah dijelaskan tadi, Ketersediaan tenaga kerja yakni isu penting yang memengaruhi sumber daya manusia. Kelompok orang dari luar perusahaan yang bekerja di sana disebut tenaga kerja. Pencapaian misi organisasi sangat dipengaruhi oleh keterampilan mereka. Lebih jauh, faktor demografi penting sebab memberi tahu kita berapa banyak pekerja yang ada berdasarkan populasi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta karakteristik lainnya. Saat merekrut, misalnya, saat merekrut profesional yang berkualifikasi, elemen ini bisa membantu bisnis. Pola perilaku kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Simbol, ritual adat, nilai, filosofi, serta norma perilaku yakni bagian dari penerapan budaya organisasi. Budaya membantu dalam mengembangkan rencana strategis serta peluang dalam membentuk kepribadian serta sikap anggota organisasi. Pernyataan ini menggambarkan betapa sulitnya memastikan persyaratan sumber daya manusia yang bisa memengaruhi pilihan manajemen strategis. Mempunyai

sumber daya manusia yang kompeten serta terampil, mematuhi norma masyarakat, serta melaksanakan tugas dengan kompetensi bisa membantu mengatasi tantangan ini. Oleh sebab itu, perlu segera dilaksanakan langkah guna mengatasi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi dengan meningkatkan kualitas serta memenuhi target jumlah sesuai rencana.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yakni sikap penting seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Komitmen yakni bagaimana perasaan karyawan terhadap perusahaan, yang memberikan pengaruh keputusan mereka guna tetap bekerja disana. kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Tingkat komitmen karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja sangat penting guna mencapai tujuan organisasi. Jadi, sering kali orang yang dipromosikan ke jabatan tertentu yakni mereka yang sangat setia serta komited pada organisasi tersebut.

Secara mendasar komitmen organisasi yakni bagaimana para pegawai mengarahkan nilai serta tujuan perusahaan, dimana mereka memberikan prioritas pada pekerjaan serta perusahaan lokasi pekerjaan mereka. Ketika karyawan berkomitmen terhadap organisasi, mereka akan berusaha membantu bisnis mencapai tujuannya. Komitmen, menurut Mayer serta Allen (2006:64), yakni tingkat di mana seseorang bisa mengenali serta berinteraksi dengan suatu organisasi. Semakin tinggi komitmen anggota terhadap tujuan organisasi, semakin kuat hubungan emosional mereka dengan tujuan tersebut serta sebaliknya. Semakin

rendah komitmen anggota organisasi, semakin rendah tingkat emosional mereka ketika mencoba mencapai tujuan organisasi.

Becker dalam Mayer serta Allen (2001: m64) berpendapat, komitmen sebagai :

1. Melaksanakan tindakan secara terus-menerus serta konsisten dalam seluruh aktivitas yang sudah dijadwalkan oleh organisasi.
2. Uang pensiun yang akan diterima di masa tua.
3. Percaya akan ada banyak keuntungan bila kamu menjadi bagian dari asosiasi.
4. Biaya ataupun kerugian yang akan didapat bila meninggalkan asosiasi.

Menurut sejumlah konsep tersebut, menyimpulkan komitmen organisasional yakni ketika seseorang rela, sadar, serta ikhlas guna terus bekerja serta setia pada organisasi. Hal itu ditunjukkan melewati usaha, tekad, serta keyakinan yang besar guna mencapai visi, misi, tujuan bersama.

2.1.2.1 Peran Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sangat penting guna meningkatkan suatu kinerja organisasi. Kebanyakan organisasi dengan tingkat stress tinggi, kepuasan, produktivitas kerja, serta komitmen organisasi akan rendah. Namun, di organisasi dengan komunikasi antar pribadi yang baik, komitmen organisasi akan meningkat, sehingga kinerja organisasi juga akan meningkat.

Kumar serta Eng.R (2009) pada penelitiannya dia menemukan ada hubungan penting antar komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Prestasi karyawan akan menurun bila komitmen karyawan menurun.

Selain itu, menyimpulkan ada hubungan penting antara komitmen organisasi serta kinerja pegawai, sebab itu, sulit disangkal organisasi perlu selalu mendorong agar anggotanya lebih berkomitmen agar kinerja mereka bisa ditingkatkan. Maksudnya, bila seseorang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi, kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, bila komitmen organisasi rendah, kinerja karyawan cenderung lebih rendah.

Keterikatan organisasi berhubungan dengan tingkah laku karyawan yang positif. Individu akan melaksanakan pekerjaan, mengenali peran mereka, serta menumbuhkan komitmen guna melaksanakan pekerjaan. Pada akhirnya, mereka akan mempunyai harapan besar terhadap keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Harapan guna keberhasilan pekerjaan akan meningkat ketika komitmen terhadap organisasi juga meningkat.

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Tiga aspek komitmen organisasi, menurut Mayer serta Allen (1990) dengan frasa "komponen komitmen organisasi" alih-alih "jenis komitmen organisasi" sebab komponen-komponen ini bisa bervariasi tergantung pada hubungan antara organisasi serta karyawannya. Setiap komponen komitmen juga berkembang dari serangkaian pengalaman yang unik serta mempunyai hasil yang unik. Misalnya, seorang pekerja mungkin merasakan rasa kesetiaan kepada perusahaan serta rasa

39 kewajiban dalam tetap bekerja di sana. Sementara itu, pekerja lain mungkin menikmati pekerjaan mereka serta memutuskan, mengingat iklim ekonomi yang tidak stabil, mereka akan lebih baik bila tetap bekerja di perusahaan tersebut. Pekerja lain termotivasi, berkewajiban, serta perlu tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu, pengukuran komitmen organisasi harus mencerminkan tiga komponen komitmen yakni yang dijelaskan oleh Mayer serta Allen (1993), yakni : “komitmen efektif (*effective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), serta komitmen normative (*normative commitment*)”

1 Mengenai tiga komponen dari komitmen organisasi :

a. Komitmen efektif (*effective commitment*)

8 Komitmen efektif yakni hubungan emosional antara karyawan serta organisasi di mana karyawan merasa terikat serta terlibat dalam organisasi tersebut. Komitmen emosional juga bisa disebut sebagai faktor penting dalam menentukan seberapa berdedikasinya serta setianya seorang karyawan. Seorang karyawan dengan komitmen efektif tinggi cenderung merasa mempunyai perusahaan, lebih terlibat dalam aktivitas organisasi, ingin mencapai tujuan perusahaan, serta ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan yakni keputusan seseorang guna tetap bersama organisasi menurut pandangannya terhadap biaya serta risiko bila

meninggalkan organisasi sekarang. Penjelasan, komitmen berkelanjutan mempunyai dua aspek, yakni: siap mengorbankan diri ketika meninggalkan organisasi serta tidak adanya pilihan lain yang tersedia bagi individu tersebut. Hal itu memperlihatkan karyawan memikirkannya keuntungan serta kerugian saat memutuskan apakah akan tetap bekerja ataupun meninggalkan sebuah organisasi.

c. Komitmen normatif

Komitmen berkelanjutan yakni komitmen terhadap biaya serta risiko yang terkait dengan pilihan guna meninggalkan organisasi saat ini. Hal itu berarti komitmen berkelanjutan mempunyai dua aspek, yakni: harus siap mengorbankan diri bila meninggalkan organisasi serta tidak ada pilihan lain yang tersedia bagi seseorang tersebut. Tanda-tanda pertimbangan untung-rugi pada karyawan terkait keinginan guna tetap bekerja ataupun meninggalkan sebuah organisasi.

Menurut para ahli, tiga dimensi komitmen organisasional menurut Robbins serta Judge (2015) yakni :

1. Komitmen afektif (*effective commitment*) yakni perasaan emosional serta keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yakni nilai ekonomi dirasakan bertahan pada satu organisasi apabila dibandingkan dengan meninggalkan suatu organisasi. Seorang karyawan bisa saja bertahan di perusahaan sebab ia merasa gaji yang diterimanya cukup

tinggi serta khawatir bila keluar dari pekerjaan tersebut akan berdampak buruk bagi keluarganya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) ketika seseorang merasa mempunyai kewajiban moral ataupun etis guna tetap bertahan di dalam organisasi. Seseorang akan tetap bekerja di tempat kerja yang sama sebab merasa tidak enak meninggalkan rekan kerja di saat sulit bila pergi.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Memberikan pengaruh Komitmen

Adanya beberapa faktor yang memberikan pengaruh komitmen organisasi, serta Yusuf serta Syarif (2017, p. 15) menyatakan faktor-faktor yang memberikan pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif yakni:

1. Faktor dengan menyebabkan komitmen afektif (*affective commitment*)
 - a. Karakteristik pada organisasi memengaruhi komitmen efektif melewati kebijakan perusahaan.
 - b. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif meliputi karakteristik pribadi yakni gender, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, serta nilai yang diyakini.
 - c. Dukungan organisasi yakni komitmen emosional karyawan pada organisasi mereka. Ini berarti cara ini menganggap guna memenuhi suatu kebutuhan emosional sosial serta menilai sejauh mana organisasi menghargai usaha karyawan akan

membawa kepada kepada kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan serta kontribusi karyawan serta peduli pada kesejahteraan karyawan.

1

2. Faktor dengan menyebabkan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

a. Investasi diberikan pada organisasi meliputi hal-hal berharga yakni waktu, usaha, serta uang yang harus dikeluarkan oleh individu ketika keluar dari organisasi.

b. Salah satu pilihan lain yakni bekerja di perusahaan lain. Komitmen yang dijaga terus-menerus berhubungan negatif dalam jumlah pilihan pekerjaan. Hal itu tidak memengaruhi komitmen yang rasional bila karyawan tersebut tidak menyadari konsekuensinya.

3. Faktor yang menyebabkan komitmen normatif (*normative commitment*)

a. Tekanan kerja bisa memengaruhi komitmen normatif terhadap organisasi. Tekanan kerja bisa memengaruhi komitmen normatif terhadap organisasi. Tekanan tersebut bisa muncul selama proses sosialisasi karyawan baru di dalam organisasi.

b. Penghargaan yang bisa diberikan organisasi kepada karyawan yang tidak bisa dikembalikan bisa memberikan pengaruh komitmen normatif.

- c. Kontrak psikologis memengaruhi komitmen normatif antara anggota serta organisasi dengan saling percaya guna memberikan dukungan.

2.1.2.4 Pendekatan Komitmen Organisasi

Ada sejumlah pendekatan teoretis yang muncul dalam studi mengenai teori komitmen organisasi, yakni :

1. Pendekatan sikap (*attudinal approach*)

Menurut metode ini, komitmen dikaitkan dengan perasaan anggota organisasi terhadapnya, khususnya seberapa terlibat serta loyal mereka. Pandangan ini memandang komitmen sebagai loyalitas terhadap organisasi, yang penting dalam beberapa pekerjaan serta perilaku terkait.

2. Pendekatan perilaku (*behapioral approach*)

Menurut metode ini, komitmen dikaitkan dengan perasaan anggota organisasi terhadapnya, khususnya tingkat keterlibatan serta loyalitas mereka. Pandangan ini menyatakan loyalitas terhadap organisasi yakni komponen kunci dari beberapa pekerjaan serta perilaku terkait, serta inilah yang dimaksud dengan komitmen.

3. Pendekatan multidimensi (*the multidimensional approach*)

Tiga komponen membentuk komitmen organisasi: identifikasi, ataupun keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi; keterlibatan, ataupun kemauan dalam melaksanakan apa yang terbaik bagi organisasi; serta loyalitas,

ataupun keinginan dalam tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Adanya tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda menurut Mayer serta Allen (dalam Coetzee, 2005), yakni :

1. Pendekatan afektif (*affective commitment*)

Terkait dengan keinginan dalam menjalin hubungan dengan perusahaan ataupun staf yang mempunyai keterikatan emosional. Ketika karyawan yakin mereka mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi ataupun merasakan keterikatan emosional dengan organisasi, mereka akan terlibat serta mengidentifikasi diri dengan organisasi tersebut.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan artinya menyadari biaya yang timbul ketika pegawai keluar organisasi, baik itu biaya finansial ataupun kerugian lainnya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif yakni perasaan kewajiban dari pegawai guna tetap bekerja di suatu organisasi sebab merasa berhutang budi dengan organisasi tersebut.

2.1.2.5 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mayer serta Allen (2001:64), indikator komitmen organisasi bisa diketahui dari :

1. Indikator komitmen afektif (*affective commitment*) terdiri dari :
 - a. Loyalitas terhadap perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
 - b. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan dari perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
2. Indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
 - a. Mempertahankan guna tetap bekerja dalam perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
 - b. Memperhitungkan kerugian bila meninggalkan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
3. Indikator komitmen normatif (*normative commitment*)
 - a. Kewajiban bekerja di dalam perusahaan sesuai perintah atasan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
 - b. Tanggung jawab guna memajukan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni pandangan karyawan pada pekerjaan mereka, hubungan antar rekan kerja, gaji yang mereka terima, serta aspek fisik serta mental yang terlibat. Menurut Hani Handoko (Sutrisno, 2017;75) kepuasan kerja yakni bagaimana para karyawan merasakan pekerjaan mereka secara emosional, apakah menyenangkan atau tidak.

Kepuasan kerja yakni gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya serta situasi di tempat kerja. Istilah

kepuasan kerja mengacu pada pendapat yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa senang dengan pekerjaannya memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ialah isu menarik serta penting, sebab memberikan manfaat besar bagi individu, industri serta masyarakat.

Perasaan seseorang dalam mencerminkan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Ini yakni mengenai bagaimana karyawan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaan serta situasi dialami di tempat kerja. Arti dari kepuasan kerja mengacu bagaimana seseorang merasa tenang dalam bekerja. Orang yang merasa puas dengan pekerjaannya memperlihatkan sikap positif pada yang dikerjakan saat bekerja. Kepuasan kerja penting serta menarik sebab memberikan manfaat besar bagi individu, industry, dan Masyarakat luas. Hal tersebut terjadi sebab berpikiran pekerjaan mereka akan mendapatkan imbalan sesuai pengorbanan yang mereka lakukan.

2.1.3.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja bertujuan guna menjelaskan penyebab orang merasa puas dengan pekerjaannya. Mangkunegara (Fattah, 2017:68) menyatakan teori ini :

1. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini awalnya diperkenalkan oleh Proter. Proter berpendapat kitab isa menghitung kesenjangan antara persepsi karyawan terhadap harapan serta kenyataan dalam mengukur kepuasan. Menurut Locke, kesenjangan antara harapan serta kinerja aktual menentukan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika imbalan lebih tinggi dari yang diantisipasi,

pekerja akan senang; ketika imbalan lebih rendah dari yang diantisipasi, pekerja akan tidak senang.

2. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*)

Teori ini menyatakan kepuasan kerja karyawan bergantung pada kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa senang bila mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin puas mereka. Sebaliknya, bila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, mereka akan merasa tidak puas.

Dari penjelasan disimpulkan kepuasan kerja berbeda-beda pada setiap orang. Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda, tergantung pada nilai-nilai pribadi mereka. Semakin tinggi penilaian seseorang pada tingkat penilaian aktivitas, semakin tinggi pula kepuasan yang ingin mereka capai. Oleh sebab itu, kepuasan yakni evaluasi yang mengungkapkan sentimen individu mengenai hal-hal yang mereka sukai ataupun tidak sukai, serta apakah mereka puas ataupun tidak dengan pekerjaan mereka.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Karyawan merasakan kepuasan sebagai hasil kerja mereka. bila karyawan senang dengan pekerjaannya, sehingga dia akan tetap bekerja di perusahaan itu. Adanya dua kelompok faktor dipergunakan guna menilai tingkat kepuasan kerja karyawan, yakni faktor intrinsik. Hal itu secara praktis guna mengukur kepuasan kerja. Faktor intrinsik yakni faktor berasal dari dalam diri disetiap individu sejak memulai ditempat kerja. Faktor ekstrinsik yakni faktor luar individu

yakni kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi bersama pegawai lain, serta sistem penggajian.

Menurut Edy Sutrisno (2017:80), sejumlah faktor memengaruhi kepuasan kerja yakni :

1. Faktor psikologis (*Psychological factors*)

Faktor psikologis melibatkan aspek kejiwaan dari pegawai yakni minat, ketenangan kerja, sikap pada pekerjaan, serta perasaan kerja.

2. Faktor fisik (*Physical factors*)

Faktor fisik yakni hal-hal yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja serta karyawan, yakni jenis pekerjaan, jadwal kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, serta Kesehatan kerja.

3. Faktor finansial (*Financial factors*)

Faktor keuangan kaitannya perlindungan serta kesejahteraan karyawan, yakni sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi serta lainnya.

4. Faktor sosial (*Social factors*)

Faktor sosial kaitannya dengan hubungan sosial antarkaryawan, atasan, serta karyawan dengan pekerjaan berbeda jenisnya.

Seseorang karyawan hendak merasa senang dalam menjalani pekerjaan bila apa yang diinginkan oleh mereka sesuai kenyataan yang mereka alami. bila kelebihan yang dirasakan serta diperoleh melebihi harapan mereka, akan meningkat

tingkat kepuasan. bila karyawan merasa kenyataan saat ini dibawah harapan merka, sehingga mereka akan merasa tidak puas dalam bekerja.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Ada sejumlah aspek kepuasan kerja yang bisa memperlihatkan ciri penting dari pekerjaan karyawan. Spector (1985) dalam Khusniawati (2015) menyatakan kepuasan kerja dengan global bisa dicapai dengan menghitung total tingkat kepuasan berbagai aspek dalam pekerjaan, yakni :

a. Gaji

Seberapa puas karyawan dengan gajinya, seberapa sesuai harapan gaji diberikan dari perusahaan pada karyawan.

b. Promosi

Kebahagiaan karyawan bisa diukur dalam melihat seberapa bahagia karyawan terkait dengan kebijakan promosi, kesempatan guna naik jabatan, kebijakan harus adil serta menurut kualifikasi.

c. Supervise

Mengenai kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan karyawan pada atasan mereka. Menurut Utami (2008), karyawan lebih suka bekerja dengan atasan mendukung, perhatian, hangat, persahabatan, serta memperhatikan kebutuhan karyawan (*employe contered*).

d. Tunjangan tambahan

Seberapa puas karyawan dengan tunjangan tambahan dari perusahaan mereka. Tunjangan bagi karyawan harus sesuai tugas serta tanggung jawab mereka serta diberikan secara adil.

e. Penghargaan terhadap hasil kerja

Seberapa puas seseorang dengan penghargaan yang diberikan menurut hasil kerjanya. Menurut Spector (1997) (yakni yang dikutip utami 2008) setiap karyawan menginginkan usaha kerja keras serta dedikasi mereka guna meningkatkan perusahaan diakui serta dihargai dengan imbalan yang pantas.

6 f. Prosedur serta peraturan kerja

Kaitanya dengan perasaan karyawan terhadap prosedur serta peraturan kerja di perusahaan. Prosedur serta peraturan di tempat kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan menurut Utami (2008)

g. Rekan kerja

Berdasarkan pendapat karyawan mengenai rekan kerjanya. Rekan kerja yang ramah serta bekerja sama bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

6 h. Sifat pekerjaan ataupun pekerjaan itu sendiri

Mengenai perasaan karyawan terhadap pekerja mereka sendiri. Sejumlah buku mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yakni guna berlibur serta berbagai tugas, job enrichment, serta kompleksitas pekerjaan sampai mana pekerjaan itu tidak bermengenaian dengan hati Nurani (Utami 2008).

6

i. Komunikasi

Mengacu pada komunikasi di perusahaan, baik antara karyawan, atasan serta organisasi.

Menurut Smith, Kendall, serta Hullin (1969) dalam Colquit (2015), mengidentifikasi lima faktor kepuasan kerja :

a. Kepuasan akan gaji

Kaitannya dengan perasaan pekerja mengenai gaji mereka, termasuk apakah mereka menganggapnya aman serta memadai. Karyawan merasa puas dengan gaji mereka bila gaji yang diterima sesuai yang diharapkan.

b. Kepuasan akan promosi

Sebab promosi bisa menghasilkan lebih banyak tanggung jawab serta hari kerja yang lebih panjang, beberapa karyawan tidak suka dipromosikan terlalu sering, menurut pendapat mereka mengenai kebijakan perusahaan mengenai peluang promosi. Meskipun demikian, banyak pekerja percaya kenaikan gaji, status yang lebih baik, serta peluang dalam pertumbuhan pribadi datang bersama dengan promosi.

c. Kepuasan akan supervise

pekerja menganggap pemimpin mereka kompeten, sopan, serta komunikator yang terampil (tidak malas, sering menjengkelkan, serta menjaga jarak dengan bawahan mereka). Kepemimpinan memerlukan penggunaan komunikasi dalam memengaruhi orang lain serta mencapai tujuan organisasi.

d. Kepuasan akan rekan kerja

Menurut persepsi karyawan terhadap rekan kerja mereka, termasuk apakah mereka bertanggung jawab, cerdas, suka menolong, menghibur, serta menarik, ataupun sebaliknya. Hubungan rekan kerja serta kolaborasi kelompok bisa membantu karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

e. Kepuasan kerja akan pekerjaan itu sendiri

memperlihatkan bagaimana perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka, apakah pekerjaan mereka menuntut, menarik, dihargai, serta memanfaatkan kemampuan mereka, bukannya membosankan, repetitif, serta tidak nyaman. Karyawan bisa memperoleh pengetahuan melewati pekerjaan mereka.

Kemudian menurut Locke (1976) dalam Anderson, dkk (2005), ada sejumlah aspek yang penting dalam kepuasan kerja yakni rekognisi, kondisi kerja, serta manajemen perusahaan. Seluruh aspek kepuasan kerja ini dibagi menjadi faktor ekstrinsik serta faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik meliputi kepuasan kerja terhadap gaji serta promosi, sedangkan faktor intrinsik meliputi kepuasan kerja terhadap rekan kerja, supervisi, serta pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian kepuasan kerja menurut Weis, Dawis, England serta Lofquist (1967) indikator dalam kepuasan kerja yakni :

1. Pemanfaatan kemampuan pada karyawan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
2. Pencapaian yang diperoleh karyawan di perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

- 2 3. Aktivitas pekerjaam yang dilaksanakan oleh karyawan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 4. Kemajuan guna mengembangkan diri oleh karyawan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 5. Otoritas perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 6. Kebijakan serta praktik perusahaan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 7. Kompensasi pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 8. Rekan kerja yang suportif pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 9. Kebanggaan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 10. Kemerdekaan dalam bekerja di perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 11. Kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 12. Pengakuan kinerja karyawan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 13. Tanggung jawab yang diberikan atasan dalam perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 14. Solidaritas karyawan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 15. Perubahan suasana yang dinamis pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 16. Atasan mendukung kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

2 17. Pengawasan atasan pada karyawannya pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

2 18. Perusahaan melaksanakan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

2 19. Lingkungan kerja yang suportif pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

2 20. Kondisi kerja yang kondusif pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

Kedua puluh aspek ini berlaku guna MSQ versi lengkap. Dalam versi singkat MSQ terdiri dari tiga aspek: kepuasan intrinsik, ekstrinsik, serta kepuasan secara umum. Namun masih adanya serangkaian aspek lain pada MSQ versi lengkap. Kepuasan intrinsik mencakup pemanfaatan kemampuan, pencapaian, aktivitas, otoritas, kreativitas, kemandirian, nilai moral, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, serta keragaman. Kepuasan ekstrinsik: kemajuan, kebijakan, serta praktik perusahaan, kompensasi, pengakuan, hubungan antar manusia pengawasan, serta pengawas teknis. Kepuasan umumnya terdiri dari seluruh aspek tersebut ditambah dengan kondisi kerja serta rekan kerja (Weiss,dkk 1967)

70 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang sudah mempelajari mengenai bagaimana komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ialah :

3

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Komitmen Afektif (X1) Komitmen Berkelanjutan (X2) Komitmen Normatif (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis uji validitas berbais (Alpha Cronbach)	hasil memperlihatkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta hasil memperlihatkan positif terhadap komitmen organisasi.
2.	Riyanti Teresa serta	Pengaruh Komitmen Organisasional	Komitmen Afektif (X1)	Analisi uji Metode Linier	Hasil memperlihatkan komitmen

	Benedict a Evienia P (2008)	al Terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Karya Taruna Teknik.	Komitmen Berkelanjut an (X2) Komitmen Normatif (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Berganda Analisi Regresi.	afektif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara persial.
3.	Kadir serta Didik Ardiyant i (2003)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja serta Keinginan Karyawan Guna Berpindah.	Komitmen Afektif (X1) Komitmen Berkelanjut an (X2) Komitmen Normatif (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Analisis dengan menggunakan teknik <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil memperlihatkan an komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3

Tabel 2.2

Persamaan serta Perbedaan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
----	---------------	-------	-----------	-----------

1	<p>Diana Kulianti K. L Tobing (2009)</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasional serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara</p>	<p>Persamaan pada penelitian tertulis ialah sama-sama meneliti variable independen komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), Komitmen Normatif (X3), serta sama sama meneliti variable Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Penelitian sebelumnya menggunakan penelitian (alpha Cronbach) sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis linier berganda</p>
2.	<p>Riyanti Teresa serta Benedicta Evienia P (2008)</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV</p>	<p>Persamaan pada penelitian tertulis ialah sama-sama meneliti variable independen</p>	

16

		Karya Taruna Teknik.	Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), Komitmen Normatif (X3) sama-sama meneliti variabel Kepuasan Kerja (Y)	
3.	Kadir serta Didik Ardiyanti (2003)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja serta Keinginan Karyawan Guna Berpindah.	Persamaan pada penelitian tertulis ialah sama-sama meneliti variable independen komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), Komitmen Normatif (X3),	Penelitian sebelumnya menggunakan penelitian <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)

47

			serta sama sama meneliti variable Kepuasan Kerja (Y)	
--	--	--	---	--

2.3 Hipotesis

2.3.1 Hipotesis

Menurut rumusan masalah serta telaah pustaka tersebut, sehingga hipotesis pada penelitian tertulis ialah :

1. Komitmen Afektif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri.
2. Komitmen Berkelanjutan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri
3. Komitmen Normatif (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri

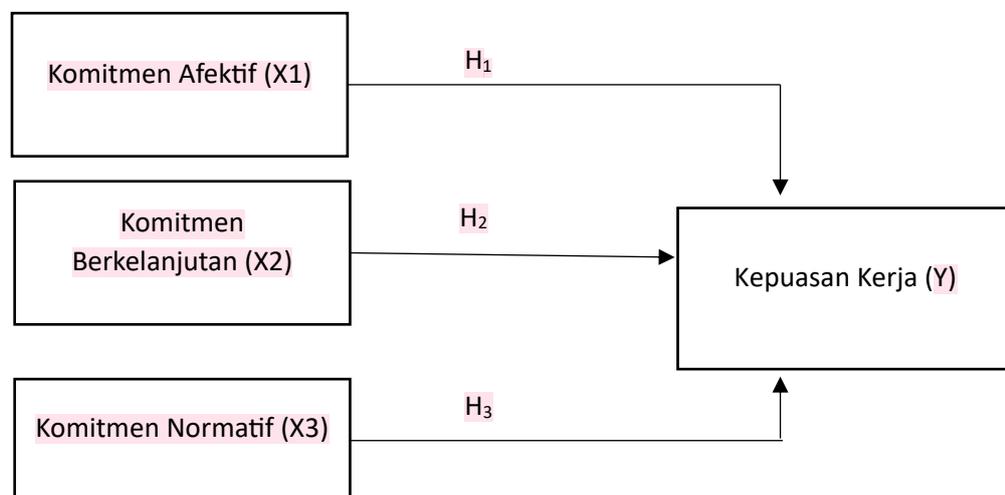
2.3.2 Model Analisis

Model analisis yakni gambaran memperlihatkan bagaimana variabel-variabel tersebut terlibat pada penelitian tertulis saling terhubung sesuai teori yang tersedia.

2.4 Kerangka Konseptual

Adanya tiga variabel independen pada penelitian tertulis, yakni Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif. Adanya juga satu variabel dependen, yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4.1 Hubungan Antar Variabel

2.4.2 Hubungan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen Afektif yakni saat seseorang merasa terhubung secara emosional dengan sebuah organisasi serta menyakini nilai-nilai yang dimiliki organisasi tersebut (Robbins, 2008). Keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan akan membuatnya merasa terhubung secara emosional serta percaya pada perusahaan tersebut. Hal itu bisa membuat karyawan lebih aktif terlibat dalam perusahaan. Keterlibatan akan memengaruhi kinerja yang dicapai. Karyawan dengan menjaga hubungan emosional yang baik serta terlibat dalam organisasi

hendak bekerja dengan lebih baik. Hal itu telah melewati penelitian yang dilaksanakan oleh Windi Dwi Aprilianto, Sri Minarti, serta Irsan Tricahyadinata pada tahun 2019. Mereka menemukan semakin besar komitmen emosional seseorang, sehingga semakin baik pula kinerja yang diperhatikan.

2.4.3 Hubungan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen berkelanjutan yakni nilai ekonomi membuat seseorang tetap tinggal di organisasi dari pada keluarga (Robbins, 2008). Orang dengan komitmen kuat pada organisasi tetap bertahan di dalamnya. Mereka tidak menurut emosi, tetapi sebab menyadari akan kerugian besar yang mungkin terjadi bila mereka keluar dari organisasi. Ketika seseorang mempunyai alasan guna bertahan, terutama terkait dengan faktor ekonomi, mereka cenderung lebih berusaha guna meningkatkan kinerja mereka. Dengan begitu, bila karyawan dengan komitmen tinggi pada perusahaan, mereka cenderung tetap bekerja disana serta tidak akan berpindah ke perusahaan lain. Hal itu juga akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Herwan Abdul Muhyi (2021) memperlihatkan karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi cenderung mempunyai kinerja lebih baik.

2.4.4 Hubungan Komitmen Normatif Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen normatif yakni tanggung jawab guna terus bertahan di dalam organisasi atas dasar moral serta etis (Robbins, 2008). Karyawan yang mempunyai komitmen normative hendak merasa bertanggung jawab guna membalas yang pernah diterimanya dari organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif tetap berada di organisasi sebab merasa mendapat manfaat darinya. Karyawan yang

64

71

mempunyai prinsip imbal balik akan memberikan pengaruh kinerja mereka. Semakin karyawan itu mendapatkan diinginkan dari organisasi, semakin baik kinerjanya. Penelitian tertulis telah dilaksanakan oleh Hermawan Abdul Muhyi (2021).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian pada penelitian tertulis ialah pendekatan penelitian kuantitatif sebab metode penelitian tertulis dipergunakan menguji antarvariabel-variabel pada penelitian ataupun hipotesis menggunakan analisis statistik. Hubungan antara tiga variabel pada penelitian tertulis yakni komitmen afektif (X_1), komitmen berkelanjutan (X_2), komitmen normative (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian kuantitatif menurut Priyono (2008), yakni studi komprehensif mengenai komponen serta fenomena, beserta hubungannya satu sama lain. Tujuan penelitian kuantitatif yakni menciptakan dengan model matematis, teori, serta hipotesis mengenai fenomena alam. Pada penelitian jumlah, pentingnya proses pengukuran. Ini menjawab pertanyaan mengenai korelasi kuantitatif yang paling penting.

3.2 Populasi serta Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:130), istilah "populasi" mengacu pada domain generalisasi terdiri dari item ataupun subjek dengan atribut serta karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti guna dipelajari serta diambil kesimpulan selanjutnya. Sebagian besar karyawan PT. Bisi Internasional Tbk yakni populasi dalam penelitian tertulis.

3.2.2 Sampel

Menurut Margono (2004:125), menyatakan teknik sampling yakni cara memilih sampel yang sesuai besar sampel yang akan dijadikan sumber data. Tujuannya yakni memperoleh sampel yang representatif dengan memperhatikan sebaran serta karakteristik populasi. Rumus Slovin digunakan guna menghitung besar sampel dalam penelitian tertulis. bila responden kurang dari 100 orang, sehingga bisa diambil 10%–15% ataupun 20%–25% dari populasi saat ini (Ari Kunto, 2016:104). Selain itu, penentuan sampel dalam penelitian tertulis dilaksanakan dengan cara pemilihan sampel tidak secara acak (non-probability sampling) melewati metode prosedural (purposive sampling), yakni pemilihan sampel dengan syarat serta pertimbangan tertentu. Selain itu, karyawan PT. Bisi Internasional Tbk Kediri menjadi fokus persyaratan ataupun pertimbangan.

1. Karyawan tetap PT. Bisi Internasional Tbk Kediri yang bekerja minimal 1 (satu) tahun.

3.3 Identifikasi Variabel

Pada penelitian tertulis ada empat variabel diteliti serta analisis diantaranya

:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Creswell (2013), variabel yakni variabel memengaruhi serta menyebabkan perubahan pada variabel terkait. Variabel bebas mempunyai nilai tidak tergantung serta tidak terpengaruhi oleh variabel lain pada eksperimen. Pada penelitian tertulis adanya tiga variabel diantaranya yakni

komitmen afektif (X_1), komitmen berkelanjutan (X_2), komitmen normatif (X_3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Creswell (2013) variabel terikat yakni variabel dipengaruhi variabel bebas. Pada penelitian tertulis adanya satu variabel terikat yakni kepuasan kerja (Y).

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Definisi Operasional Variabel Komitmen Afektif (X_1)

Menurut Mayer serta Allen (1993) menyatakan komitmen afektif ketika karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri. Komitmen emosional ini disebut sebagai faktor utama dalam menentukan dedikasi serta kesetiaan dari seorang karyawan.

Indikator komitmen organisasi komitmen afektif menurut Mayer serta Allen (2001:64) yakni :

- a. Loyalitas terhadap perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- b. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan dari perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2)

8 Menurut Robbins serta Judge (2015), komitmen berkelanjutan yakni nilai ekonomi yang dirasakan guna bertahan dalam satu perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri daripada meninggalkannya. Seorang karyawan mungkin merasa ingin tetap bekerja dengan pemberi kerja sebab gajinya tinggi serta merasa bila dia keluar dari perusahaan, keluarganya berdampak secara negatif.

3 Indikator organisasi komitmen berkelanjutan menurut Mayer serta Allen (2001:64) diantaranya yakni :

- 2 a. Mempertahankan guna tetap bekerja dalam perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 b. Memperhitungkan kerugian bila meninggalkan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

3 3.4.3 Definisi Operasional Variabel Komitmen Normatif (X₃)

2 Menurut Robbin serta Judge (2015), komitmen normatif sebuah ketertarikan guna tetap bekerja di perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri, sebab alasan moral ataupun etis. Seseorang akan tetap bekerja guna memberi kerja sebab takut meninggalkan orng lain dalam kesulitan bila pergi.

3 Indikator komitmen organisasi normatif menurut Mayer serta Allen (2001:64) yakni :

- 2 a. Kewajiban bekerja di dalam perusahaan sesuai perintah atasan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 b. Tanggung jawab guna memajukan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

3.4.4 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Weis, Dawis, England serta Lofquist (1967) kepuasan kerja yakni hasil dari penyesuaian antara individu serta lingkungannya di tempat kerja perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

Indikator kepuasan kerja menurut Weis, Dawis, England serta Lofquist (1967) diantaranya yakni :

1. Pemanfaatan kemampuan pada karyawan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
2. Pencapaian yang diperoleh karyawan di perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
3. Aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
4. Kemajuan guna mengembangkan diri oleh karyawan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
5. Otoritas perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
6. Kebijakan serta praktik perusahaan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
7. Kompensasi pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
8. Rekan kerja yang suportif pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
9. Kebanggaan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

- 2 10. Kemerdekaan dalam bekerja di perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 11. Kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 12. Pengakuan kinerja karyawan perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 13. Tanggung jawab yang diberikan atasan dalam perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 14. Solidaritas karyawan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 15. Perubahan suasana yang dinamis pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 16. Atasan mendukung kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 17. Pengawasan atasan pada karyawannya pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 18. Perusahaan melaksanakan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 19. Lingkungan kerja yang suportif pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.
- 2 20. Kondisi kerja yang kondusif pada perusahaan PT. Bisi International Tbk Kediri.

3.5 Jenis serta Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data terdiri dua macam diantaranya meliputi data kuantitatif serta data kualitatif dengan definisi :

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif yakni data bisa dimasukkan ke dalam skala pengukuran secara statistik. Data ini berisi fakta serta fenomena yang disajikan dalam bentuk angka, bukan kalimat

2. Data kualitatif

Data kualitatif yakni data mencakup hampir seluruh data non numerik. Data tersebut dipergunakan dalam menjelaskan fakta serta kejadian diamati dengan menggunakan kata-kata.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dipergunakan pada penelitian tertulis yakni data primer serta sekunder dengan definisi :

1. Data Primer

Data primer yakni data yang penulis kumpulkan langsung dari Lokasi penelitian melewati observasi ataupun kusioner dengan karyawan sesuai kebutuhan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yakni jenis data didapat secara tidak langsung. Contohnya, data ini didapat dari publikasi perusahaan ataupun dari buku-buku literatur

menyajikan informasi mengenai variabel bebas serta variabel terikat dari penelitian tertulis.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data diperlukan pembahasan tertulis dengan dua tahap penelitian, diantaranya :

1. Sudi Lapangan (*Field Research*)

Pada penelitian tertulis, penulis mengumpulkan data dalam melaksanakan pengamatan langsung dalam objek penelitian. Data dikumpulkan yakni dengan observasi, penyebaran kusioner kepada karyawan, serta wawancara. Penelitian lapangan pada penelitian tertulis menggunakan kusioner sebagai metode pengumpulan data. Kusioner yakni daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yakni sampel penelitian.

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Uji Instrumen

Sesudah data terkumpul, Langkah berikutnya yakni menganalisis data. Analisis data digunakan pada penelitian yakni analisis menurut angka ataupun jumlah. Metode analisis data pada penelitian yang berbabis angka dengan alat statistic. Penelitian tertulis menggunakan software SPSS (*Statistical For Social Science*) dalam menganalisis serta menghitung data statistic baik parametrik ataupun non-parametrik di Windows. Dipergunakan software ini dalam menguji hipotesis secara lebih mudah.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (2000), validitas bearti seberapa jauh alat ukur bisa mengukur dengan tepat serta akurat. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu konsep ataupun ide sesuai definisinya serta bisa diukur dengan tepat. Item kusioner dinyatakan valid bila nilai pearson correlation > 0,4 serta nilai signifikan <0,05 (5%).

3.7.1.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dipergunakan dalam menilai seberapa baik kusioner bisa mengukur variabel (Ghozali, 2011). Kusioner dianggap reliabel bila memperlihatkan kestabilan serta konsistensi dengan mengukur suatu konsep. Reliabilitas diukur dengan koefisien croncbach alpha (α) guna menilai seberapa buruk hubungan positif antara sebuah item pertanyaan dengan 50 item pertanyaan lainnya. Menurut Sunyoto (2013) kuesioner reliabelk bila Cronbach alpha >0,60 serta tidak reliabel bila <0,60.

3.7.2 uji Model

Analisi regresi linier berganda dipergunakan mengetes bagaimana sejumlah variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Regresi berganda dipergunakan ketika adanya lebih dari satu variabel bebas.

Uji regresi linier berganda dirumuskan :

Keterangan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Komitmen Afektif

X₂ = Komitmen Berkelanjutan

X₃ = Komitmen Normatif

e = Nilai Standar *Error*

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji F

Uji F pada dasarnya variabel bebas adanya pengaruh bersama pada variabel terikat (Ghozali, 2009).

Hipotesis yang dipergunakan yakni :

1. Ho : a = 0, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen.
Ha : a ≠ 0, berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen.
2. Menentukan F hitung dengan rumus :²

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-K-1)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

N = Jumlah Pengamatan ataupun Sampel

K = Jumlah Variabel Independen

3. Dasar pengambilan Keputusan

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $p \text{ value} < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima ataupun H_a diterima artinya seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ataupun $p \text{ value} > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima ataupun H_a ditolak artinya seluruh variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3.7.3.2 Uji T

Uji t dipergunakan guna memperlihatkan sejauh mana satu variabel bebas memberikan pengaruh variabel terikat dengan tetap menjaga variabel lain tetap konstan (Ghozali, 2009). Uji dua sisi dengan $\alpha = 0,05$ kemudian digunakan guna membandingkan t hitung dengan tabel t. Tabel koefisien kolom signifikansi menampilkan temuan uji t. Perbedaan signifikan kurang dari 0,05 memperlihatkan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas dianggap sebagian tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, meskipun, bila signifikan $> 0,05$. Kriteria yang mendasari pernyataan ini:

1. Jika signifikan t hitung lebih besar dari α sehingga H_0 diterima sehingga bisa dikatakan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan t hitung lebih besar dari α sehingga H_0 diterima, sehingga bisa dikatakan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

24

BAB IV

HASIL PENELITIAN serta PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek penelitian

9 PT. Bisi Internasional Tbk Kediri yakni perusahaan yang beralamat di Jl. Raya Wates, Desa Sumberagung, Kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri, Jawa Timur ini bergerak di bidang produksi benih pertanian serta percetakan berbagai merek. Perusahaan ini bekerja sama dengan sejumlah perusahaan pertanian, termasuk PT. Bisi Internasional Tbk Kediri yang juga bekerja sama dengan Sanoda, perusahaan internasional asal Tiongkok, guna meningkatkan kualitas produknya.

4.1.1 Sejarah PT. Bisi Internasional Tbk Kediri

5 9 5 PT. Bisi Internasional Tbk Kediri sebelumnya bernama PT. Benihinti Suburintani. Sebagaimana diubah dengan Akta No. 20 tanggal 23 Agustus 1984 oleh notaris yang sama, perusahaan ini didirikan pada tanggal 22 Juni 1983, dengan nama PT. Bright Indonesia Seed Industry, serta telah menjalankan bisnis sejak saat itu. Jl. Raya Surabaya-Mojokerto km. 19, Desa Bringinbendo, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia, yakni alamat kantor pusat PT. Bisi Internasional Tbk. Mempunyai pabrik di Pare, Kabupaten Kediri. Perusahaan ini juga melaksanakan upaya guna meningkatkan mutu serta kualitas hasil produksi dengan bekerja sama dengan beberapa perusahaan.

Pada saat ini PT. Bisi Internasional Tbk Kediri telah mendapatkan kepercayaan dari pelanggan serta didukung oleh para ahli di bidangnya. Perusahaan ini telah berkecimpung dalam bisnis ini selama puluhan tahun serta telah

memproduksi pupuk, pestisida, benih padi, serta berbagai produk benih jagung. Merek Kapal Terbang digunakan guna produk benih, pupuk, serta pestisida yang dijual oleh PT. Bisi Internasional Tbk serta afiliasinya. Great Amazon Holdings Limited yakni perusahaan induk terakhir PT. Bisi Internasional Tbk, serta keluarga Jiaravanon yakni pengendali terakhirnya.

5 Mercivia Rahmani, S.H., M.Kn. No. 18, akta notaris tertanggal 23 Juni 2021, yakni perubahan terakhir dari sejumlah perubahan yang dilaksanakan pada anggaran dasar perusahaan. Menteri Hukum serta Hak Asasi Manusia Republik 58 Indonesia telah menyetujui akta tersebut sesuai Keputusan No. AHU-0040253.AH.01.02 TAHUN 2021 tanggal 19 Januari 2021. Menurut Anggaran Dasar terbaru, kegiatan usaha organisasi terdiri dari:

1. Pertanian jagung
2. Pertanian aneka kacang hortikultura
3. Pertanian padi hibrida
4. Pertanian padi in hibrida
5. Pertanian hortikultura sayuran daun
6. Pertanian hortikultura buah
7. Pertanian hortikultura sayuran buah
8. Pertanian hortikultura sayuran lainnya
9. Pertanian cabai

5

10. Pertanian pengembangbiakan tanaman
11. Jasa pasca panen
12. Pemilihan benih tanaman dalam pengembangbiakan
13. Perdagangan besar padi serta palawija
14. Perdagangan besar buah-buahan
15. Perdagangan besar sayuran
16. Penelitian serta pengembangan ilmu teknologi serta rekayasa sumber daya genetik pertanian
17. Penelitian serta pengembangan bioteknologi
18. Industri pengeringan buah-buahan serta sayuran
19. Industri penggilingan serta pembersihan jagung
20. Perdagangan besar mesin, peralatan serta perlengkapan pertanian
21. Perdagangan besar pupuk serta produk agrokimia.

Perusahaan selalu menjaga standar yang sudah dipercayakan oleh pelanggan, memberi kualitas produk yang baik serta sesuai permintaan pelanggan melewati pelayanan, serta berusaha secara aktif guna mempertahankan sitem kerja serta mengantisipasi perubahan desain Sepatu. Dengan begitu, diharapkan menjadi perusahaan sepatu terbaik.

Pada akhirnya, PT. Bisi Internasional Tbk Kediri berkeinginan guna mengoptimalkan potensi perusahaan saat ini melewati komitmen serta usaha dari

berbagai aspek perusahaan sesuai kepercayaan serta dukungan yang terus-menerus diberikan oleh pelanggan. Perusahaan merencanakan guna melaksanakan pembangunan serta ekspansi dimasa depan, serta percaya PT. Bisi Internasional Tbk Kediri bisa menjadi perusahaan terdepan dengan mempertahankan aspek kualitas, meningkatkan layanan, biaya, pengiriman barang yang tepat waktu, keselamatan, serta moral perusahaan.

4.1.2 Visi serta Misi PT. Bisi Internasional Tbk Kediri

a. Visi

“PT. Bisi Internasional Tbk mempunyai visi yakni menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang.”

b. Misi

“PT. Bisi Internasional Tbk yakni dengan meningkatnya dunia akan pangan, pakan, bahan bakar serta serat, kami memberikan produk, teknologi serta dukungan yang inovatif guna membantu petani meningkatkan produktivitas.”

c. Kebijakan mutu

PT. Bisi Internasional Tbk yakni “perusahaan yang sudah mampu mengekspor produknya ke luar negeri sehingga menjadi perusahaan yang berbasis pabrik dengan nama Tbk. Perusahaan PT. Bisi Intenasional Tbk , telah mendapatkan sertifikat akreditasi serta Departemen pertanian guna melaksanakan sertifikasi mandiri atas benih-benih yang dihasilkan.”

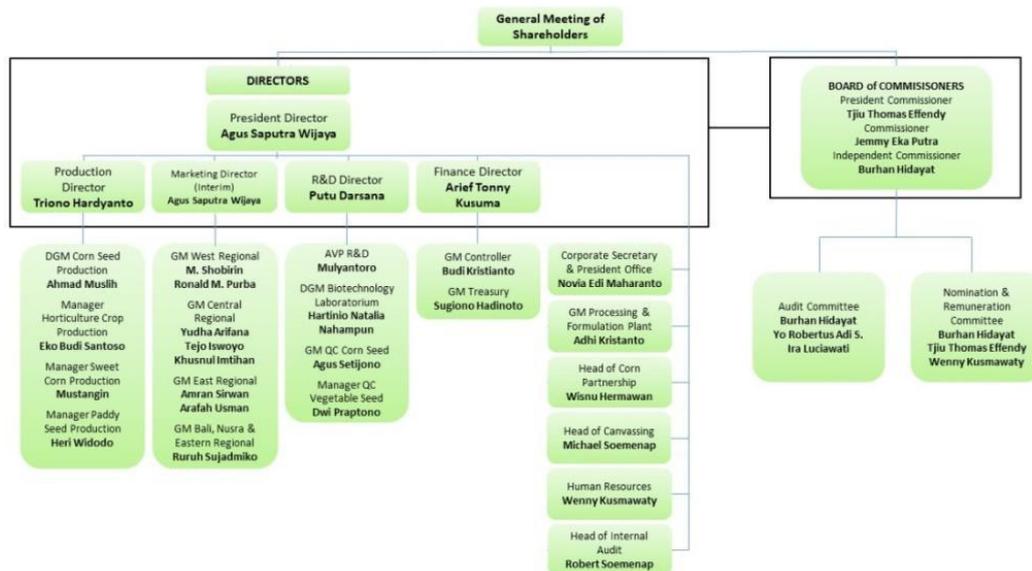
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bisi Internasional Tbk Kediri

Struktur organisasi yakni panduan penting guna pembagian pekerjaan, kekuasaan, serta tanggung jawab. Dengan adanya pembagian tugas serta tanggung jawab yang terdefinisi, setiap individu hendak memahami peran serta tanggung jawabnya. Adapapun struktur organisasi :

28

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi PT. Bisi Internasional Tbk Kediri



Sumber : PT. Bisi Internasional Tbk

Sedangkan pembagian tugas serta wewenang dari setiap bagian PT. Bisi Internasional Tbk Kediri :

46

1. General Meeting of Shareholders (GMS) ataupun Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)
 - a. Menentukan kebijakan strategis perusahaan.
 - b. Pengesahan laporan keuangan.
 - c. Pembagian deviden..
 - d. Penunjukan auditor eksternal.

- e. Pemilihan serta pengangkatan komisaris serta direksi.
2. Director
 - a. Mereview, peningkatkan, dan mengelola seluruh elemen yang terlibat dalam produksi.
 - b. Menyampaikan laporan mengenai laporan keberhasilan usaha secara berkala serta aktivitas perusahaan kepada dewan direksi.
 - c. Memastikan administrasi pabrik selalu teratur serta terbaru dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam kegiatan produksi.
 3. Production director
 - a. Mengelolah seluruh jenis bahan baku, kemasan, bahan tambahan, serta produk akhir sesuai standart pabrik.
 - b. Menangani seluruh permintaan terkait produk jadi dari konsumen ataupun dari tim pemasaran dengan cara yang tepat, serta membuat dokumentasi mengenai permintaan tersebut.
 - c. Membantu departemen pengadaan dalam mencari alternatif guna bahan baku serta juga penting menilai sampel bahan baku.
 - d. Bertanggung jawab atas perkembangan produk baru, berkolaborasi dengan tim pemasaran, serta memberikan rekomendasi alternatif bila diperlukan.
 4. Marketing director
 - a. Memastikan strategi pemasaran perusahaan berjalan dengan efektif guna mencapai target bisnis.
 - b. Mengelola anggaran pemasaran.
 - c. Memimpin tim pemasaran..
 - d. Membangun serta memelihara brand.
 - e. Membangun hubungan dengan mitra serta pelanggan.
 5. R&D Director
 - a. Memimpin serta mengelola seluruh aspek riset serta pengembangan di perusahaan guna memastikan inovasi, efisiensi, serta keunggulan kompetitif dalam produk ataupun layanan.
 - b. Merumuskan strategi R&D

- c. Mengelola tim R&D
 - d. Mengawasi proyek R&D
6. Finance Director
- a. memastikan keuangan perusahaan dikelola dengan optimal guna mendukung pencapaian tujuan bisnis.
 - b. Merancang strategi keuangan.
 - c. Pengawasan laporan keuangan.
 - d. Manajemen arus kas.
 - e. Analisis serta perancang keuangan
 - f. Berkoordinasi dengan pihak eksternal
7. DGM Corn Seed Production
- a. (Deputy General Manager guna Produksi Benih Jagung) berfokus pada pengelolaan proses produksi benih jagung yang efisien, berkualitas tinggi, serta sesuai target perusahaan.
 - b. Merencanakan produksi.
 - c. Mengawasi kegiatan produksi.
 - d. Manajemen kualitas.
 - e. Mengelola tim.
 - f. Meningkatkan efisiensi operasional.
8. Manager horticulture Crop Production
- a. Mengelola seluruh aspek produksi tanaman hortikultura (yakni buah-buahan, sayuran, bunga, serta tanaman lain) agar mencapai hasil yang optimal serta sesuai target perusahaan.
 - b. Pengelolaan lahan serta sumber daya secara efisien guna memaksimalkan hasil produksi.
 - c. Implementasi teknik hasil budidaya.
 - d. Pemasaran serta distribusi, bekerja sama dengan tim pemasaran guna memenuhi permintaan pasar.
9. Manager Sweet Corn Production

- a. Melibatkan pengelolaan seluruh aspek produksi jagung manis guna memastikan hasil yang berkualitas tinggi, efisien, serta memenuhi target perusahaan.
- b. Kepatuhan terhadap regulasi.
- c. Pengembangan tim, yang meliputi pelatihan kepada tenaga kerja mengenai praktik budaya tertentu.
- d. Menjaga hubungan baik dengan pemasok benih, pupuk, serta alat pertanian.
- e. Berkomunikasi dengan petani mitra atay kontrak terkait Teknik budidaya serta jadwal panen.

10. Manager Paddy Seed Production

- a. Mengelola seluruh aspek produksi benih padi, mulai dari perencanaan hingga distribusi, guna memastikan benih berkualitas tinggi, sesuai standar, serta memenuhi target perusahaan.
- b. Menyusun rencana produksi benih menurut kebutuhan pasar serta kapasitas perusahaan.
- c. Mengelola penggunaan lahan yang dialokasikan produksi benih.
- d. Mengadopsi teknologi pertanian modern guna mrningkatkan efisiensi serta hasil produksi.

11. GM West Regional (Wilaya Barat)

- a. Menyusun strategi bisnis guna wilayah barat sesuai visi midi perusahaan.
- b. Mengawasi seluruh operasional wilayah barat, termasuk produksi, distribusi serta penjualan.
- c. Menyusun anggaran regional serta memantau pengeluaran guna memastikan profibabilitas.

12. GM Central Regional (Wolayah Tengah)

- a. Berperan sebagai penghubung antara manajemen pusat operasional di wilayah Tengah.
- b. Mengelola produksi, distribusi, serta logistic wilayah Tengah.

- c. Memelihara hubungan baik dengan distributor, mitra local, serta pelanggan utama.
- d. Menganalisis tren pasar serta membuat strategi guna bersaing dengan kompetitor di wilayah Tengah.

13. GM east Regional (Wilayah Timur)

- a. Mengelola serta meningkatkan bisnis perusahaan wilayah timur.
- b. Mengidentifikasi peluang pasar terpencil serta mendukung ekspansi.
- c. Memastikan ketersediaan sumber daya, baik manusia ataupun material, guna mendukung operasi.
- d. Berkoordinasi dengan GM wilayah lain guna berbagi praktik terbaik serta menyelesaikan masalah lintas wilayah.

14. GM Bali serta Nusra Eastern Regional (Bali serta Nusa Tenggara)

- a. Menyusun strategi bisnis guna wilayah Bali serta Nusa Tenggara, termasuk menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan local.
- b. Mengelola distribusi serta pemasaran di wilayah yang mempunyai tantangan geografis yakni kepulauan.
- c. Mengembangkan strategi yang memanfaatkan sektor pariwisata Bali.
- d. Bekerja sama dengan pemerintah daerah serta komunitas guna memastikan keberlanjutan operasi.
- e. Melatih serta memotivasi karyawan di wilayah tersebut guna mencapai target.

15. AVP R&D

- a. Merancang serta mengarahkan strategi penelitian serta pengembangan sesuai visi perusahaan.
- b. Mengawasi proyek R&D terhadap konseptual hingga implementasi.
- c. Berkolaborasi dengan divisi lain (misal pemasaran serta produksi) guna memastikan produk memenuhi kebutuhan pasar.
- d. Mengevaluasi keberhasilan proyek R&D serta melaporkan hasil kepada manajemen senior.

16. DGM Biotechnology Laboratory

- a. Mengawasi operasi harian laboratorium bioteknologi, termasuk fasilitas, alat, serta prosedur.
- b. Mengarahkan penelitian di bidang bioteknologi, yakni pemuliaan tanaman, kultur jaringan, ataupun manipulasi genetic.
- c. Memastikan seluruh prosedur penelitian menghasilkan data yang valid serta terpercaya.
- d. Mengatur anggaran serta pengadaan bahan serta alat laboratorium.

17. GM QC Corn Seed

- a. Merancang serta mengelola sistem kontrol kualitas memastikan benih jagung memenuhi standar perusahaan serta regulasi.
- b. Mengawasi proses pengujian benih dari tahap produksi hingga pascapanen,
- c. Memastikan benih jagung mempunyai daya tumbuh, kemurnian genetik, serta bebas dari hama ataupun penyakit.
- d. Memastikan kepatuhan terhadap regulasi sertifikasi benih nasional ataupun internasional.
- e. Melaporkan hasil QC kepada manajemen serta bekerja sama dengan tim produksi guna perbaikan kualitas.

18. Manager QC Vegetable seed

- a. Mengelola pengujian kualitas benih sayuran, termasuk daya tumbuh, kemurnian, serta Kesehatan benih.
- b. Menerapkan prosedur control kualitas yang sesuai standar nasional serta internasional.
- c. Membuat laporan berkala mengenai kinerja serta hasil pengujian benih kepada manajemen.
- d. Melatih tim QC guna memastikan seluruh anggota memahami serta menerapkan standar kualitas.

19. GM Controller

- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan serta pengawasan seluruh fungsi akuntansi serta pelaporan keuangan di perusahaan.

- b. Memastikan laporan keuangan akurat, sesuai standar akuntansi, mendukung pengambilan keputusan strategis perusahaan.
- c. Mengawasi tim akuntansi serta memastikan mereka mempunyai pelatihan yang memadai.
- d. Memeberikan laporan keuangan serta rekomendasi strategi kepada direksi serta manajemen senior guna pengambilan Keputusan.

20. GM Treasury

- a. Bertanggung jawab atas manajemen kas serta likuiditas perusahaan, pengelolaan risiko keuangan, serta pengelolaan hubungan dengan lembaga keuangan guna memastikan perusahaan dengan sumber daya keuangan yang cukup dalam operasi sehari-hari.
- b. Berkolaborasi dengan manajemen senior guna merencanakan strategi keuangan jangka panjang yang mendukung tujuan perusahaan.
- c. Memelihara hubungan baik dengan bank, Lembaga pembiayaan, serta investor guna mendukung pembiayaan perusahaan.
- d. Memeimpin serta mengawasi tim treasury dalam pengelolaan likuiditas serta pengelolaan resiko keuangan.

21. Corporate Secretary & President Office

- a. Bertanggung jawab guna mendukung kegiatan administratif serta strategis manajemen perusahaan, termasuk hubungan dengan pemangku kepentingan serta kepatuhan terhadap regulasi perusahaan.
- b. Menyusun agenda rapat direksi serta dewan komisaris ataupun menyipakan materi rapat.
- c. Memastikan perusahaan mematuhi seluruh perusahaan serta ketentuan berlaku terkait perusahaan public ataupun regulasi industry.

22. GM Processing & Formulation Plant

- a. Bertugas guna bertanggung jawab atas pengelolaan pabrik pengolahan serta formulasi produk perusahaan, memastikan operasi berjalan lancar, aman, serta efisien.
- b. Mengawasi seluruh operasi pabrik pengolahan serta formulasi, termasuk produksi, pengolahan bahan baku, serta pemrosesan produk akhir.
- c. Memastikan seluruh produk yang dihasilkan memenuhi suatu standar kualitas ditetapkan oleh perusahaan serta regulasi yang berlaku.

23. Head of Corn Partnership

- a. Bertugas dalam mempertanggung jawab guna mengelola kemitraan serta kerja sama strategis yang kaitannya dengan produksi serta distribusi jagung, serta meningkatkan hubungan dengan mitra eksternal.
- b. Membangun serta memelihara kemitraan strategis dengan petani, distributor, serta mitra bisnis terkait dengan industri jagung.
- c. Mengidentifikasi serta mengeksplorasi peluang guna meningkatkan hasil produksi jagung melewati kemitraan.

24. Head of canvassing

- a. Bertanggung jawab guna merancang serta mengelola kampanye pemasaran serta canvassing produk perusahaan, baik di pasar lokal ataupun regional.
- b. Menyusun serta melaksanakan rencana canvassing guna meningkatkan kesadaran serta penjualan produk.
- c. Mengelola tim canvassing serta memastikan mereka mempunyai keterampilan serta alat yang diperlukan guna menjalankan kampanye.
- d. Mengembangkan serta melaksanakan strategi penjualan berbasis hasil canvassing guna mencapai target pasar.
- e. Menyusun laporan hasil kampanye serta mengevaluasi efektivitas strategi canvassing.

25. Human Resources (HR)

- a. Bertugas dalam mempertanggung jawabkan atas pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan, mulai rekrutmen, pelatihan, sampai pengembangan karir karyawan.
- b. Mengelola proses perekrutan serta seleksi guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan.
- c. Menyusun serta mengelola program pelatihan serta pengembangan guna karyawan.
- d. Memastikan perusahaan mematuhi seluruh hukum ketenagakerjaan yang berlaku serta kebijakan internal.

26. Head of Internal Audit

- a. Bertujuan guna memimpin fungsi audit internal guna memastikan perusahaan menjalankan operasi yang efisien, efektif, serta sesuai regulasi yang berlaku.
- b. Menyusun rencana audit tahunan serta melaksanakan audit terhadap fungsi-fungsi internal perusahaan.
- c. Menyusun laporan audit yang menjelaskan temuan, rekomendasi perbaikan, serta rencana tindakan yang perlu diambil.
- d. Memberikan konsultasi kepada manajemen mengenai perbaikan serta penguatan pengendalian internal.
- e. Memantau tindak lanjut dari rekomendasi audit serta memastikan implementasi yang tepat.

27. President Commissioner (Presiden Komisaris)

- a. Dewan komisaris yang mempunyai tanggung jawab strategis guna mengawasi serta memberikan arahan kepada manajemen perusahaan.
- b. Memimpin rapat dewan komisaris serta memastikan manajemen perusahaan bertanggung jawab terhadap kebijakan serta strategi yang sudah ditetapkan.
- c. Menilai serta mengawasi kinerja direksi serta manajemen senior dalam menjalankan tugas operasional perusahaan.

- d. Memastikan kebijakan serta keputusan perusahaan sesuai tujuan jangka panjang serta keberlanjutan perusahaan.
- e. Berperan dalam komunikasi antara dewan komisaris serta pemegang saham, termasuk dalam menyampaikan laporan tahunan, hasil rapat umum pemegang saham (RUPS), serta keputusan-keputusan penting yang memengaruhi kepentingan pemegang saham.

28. Commissioner (Komisaris)

- a. Mengawasi kegiatan operasional perusahaan serta memberikan pengawasan yang independen terhadap keputusan manajerial, serta mendukung keputusan strategis yang dibuat oleh manajemen serta dewan komisaris.
- b. Memberikan masukan serta arahan kepada direksi terkait keputusan bisnis yang berpotensi memengaruhi masa depan perusahaan.
- c. Berkolaborasi dalam merumuskan kebijakan perusahaan serta memastikan keputusan yang diambil sejalan dengan visi serta misi perusahaan.
- d. Bersama dengan anggota dewan komisaris lainnya, bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis yang besar, yakni merger, akuisisi, ataupun investasi besar.

29. Independent Commissioner (Komisaris Independen)

- a. Bertugas guna memberikan pengawasan yang objektif pada keputusan-keputusan diambil manajemen serta dewan komisaris, serta memastikan kepentingan pemegang saham terlindungi.
- b. Memastikan perusahaan mematuhi suatu peraturan perundang-undangan serta kebijakan internal yang berlaku, serta mengawasi keberlanjutan serta etika dalam pengelolaan perusahaan.
- c. Komisaris Independen sering kali menjadi bagian dari komite audit serta terlibat dalam mengawasi proses audit internal serta eksternal guna memastikan laporan keuangan disusun mencerminkan kondisi sebenarnya serta sesuai prinsip akuntansi berlaku.

- d. Menyampaikan pandangan independen terhadap keputusan strategis perusahaan, baik kaitannya dengan kebijakan, investasi, ataupun keputusan lainnya yang berdampak besar pada perusahaan.

30. Audit Committee (Komite Audit)

- a. Memeriksa laporan keuangan perusahaan secara berkala dalam memastikan laporan tersebut akurat serta sesuai prinsip akuntansi berlaku.
- b. Mengawasi efektivitas sistem pengendalian internal guna mengurangi risiko kecurangan, kesalahan laporan, ataupun kerugian finansial.
- c. Menjalin komunikasi dengan auditor eksternal guna memastikan audit dilaksanakan secara independen serta objektif.

31. Nomination Committee (Komite Nominasi)

- a. Bertanggung jawab guna mengelola pencalonan serta pemilihan anggota dewan direksi serta komisaris, serta memastikan struktur manajemen perusahaan terdiri dari individu yang kompeten serta memenuhi kriteria yang diperlukan.
- b. Menyelenggarakan proses seleksi yang transparan serta objektif dalam memilih anggota direksi serta komisaris, menurut kriteria yang jelas.
- c. Menyusun kebijakan mengenai kualifikasi, pengalaman, serta keterampilan yang dibutuhkan oleh anggota direksi serta komisaris guna memimpin perusahaan.

32. Remuneration Committee (Komite Remunerasi)

- a. Merancang kebijakan remunerasi yang adil serta kompetitif bagi anggota direksi, komisaris, serta manajer senior, serta memastikan kebijakan tersebut mendukung tujuan perusahaan.
- b. Melaksanakan evaluasi terhadap paket remunerasi yang diberikan kepada anggota direksi serta komisaris, memastikan mereka sesuai hasil kinerja serta posisi mereka dalam perusahaan.

- c. Merancang struktur gaji, tunjangan, serta intensif berbasis kinerja guna direksi serta eksekutif senior.
- d. Menyampaikan laporan terkait kebijakan remunerasi serta paket remunerasi kepada dewan komisaris
- e. Memastikan kebijakan remunerasi secara jelas kepada pemangku kepentingan serta memastikan kebijakan tersebut tidak hanya adil tetapi juga menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 120 responden diberikan kuesioner guna penelitian tertulis, serta 90 responden mengembalikan kuesioner tersebut. Kemudian dilaksanakan pendataan karakteristik dari hasil olahan kuesioner tersebut yakni departemen, jenis kelamin, serta masa kerja karyawan :

4.2.1.1 Deskripsi Responden Menurut Departemen

Berikut responden menurut departemen :

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Menurut Departemen

Departemen	Jumlah
HRD	1
Accounting	2
Sales	7
Procurement	1
Production	66
General Affairs	1
Quality Control	5
Teknik	5

Finance	1
R&D	1

Sumber : Dari data diolah

Dari **Tabel 4.1** meguraikan karakteristik responden menurut departement dalam struktur organisasi. Pada penelitian tertulis jumlah responden pada departemen HRD sejumlah 1 orang, responden pada departemen Accounting sejumlah 2 orang, responden departemen Sales sejumlah 7 orang, pada departemen Procurement sejumlah 1 orang, pada departemen Production sejumlah 66 orang, pada departemen General Affairs sejumlah 1 orang, Quality Control sejumlah 5 orang, pada departemen Teknik sejumlah 5 orang, pada departemen Finance sejumlah 1 orang, pada departemen R&D sejumlah 1 orang.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Dibawah ini responden menurut jenis kelamin :

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	35
Perempuan	55
Total	90

Sumber : Dari data diolah.

Dari tabel 4.2 diatas menguraikan karakteristik responden menurut jenis kelamin. Pada penelitian tertulis adanya jumlah jenis kelamin Perempuan lebih banyak dibanding jumlah responden jenis kelamin laki-laki. Jumlah responden laki-laki sejumlah 35 orang serta responden perempuan berjumlah 55 orang.

4.2.1.3 Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja Responden

Tabel 4.3**Deskripsi Responden Mneurut Masa Kerja Karyawan**

Masa Kerja	Jumlah
1- <3 Tahun	50
4-<6 Tahun	25
7-<9 Tahun	15
≥9 Tahun	0
Total	90

Sumber : Dari data diolah.

Dari **Tabel 4.3** Di antara 50 karyawan pada penelitian tertulis, terlihat masa kerja yang paling umum yakni satu hingga kurang dari tiga tahun (1-<3 tahun). Di sisi lain, 25 orang telah bekerja selama empat hingga enam tahun (4-<6 tahun), 15 orang telah bekerja selama tujuh hingga kurang dari sembilan tahun (7-<9 tahun), serta tidak ada responden pada penelitian tertulis yang sudah bekerja selama lebih dari sembilan tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Selanjutnya, mengetahui rata-rata tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam variabel ini, termasuk komitmen afektif, sehingga data yang terkumpul dari penyebaran kuesioner penelitian tertulis akan dikelompokkan. Kepuasan kerja karyawan, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif. Rumus tersebut bisa digunakan guna mengetahui kategori rata-rata tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap variabel:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Meninjau dari nilai interval tersebut, sehingga bisa diketahui Batasan nilai setiap variable dikelompokkan :

Tabel 4.4

Kategori Masing-Masing Variabel

Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < a < 5,00$	“sangat setuju” (SS)	5
$3,40 < a < 4,20$	Setuju (S)	4
$2,60 < a < 3,40$	Netral (N)	3
$1,80 < a < 2,60$	Tidak Setuju (TS)	2
$1,00 < a < 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Pengantar Statistika, Walpole (1195)

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Afektif (X1)

Berikut hasil dari tanggapan responden dalam pernyataan diketahui :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Afektif

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	0	89	1	0	0	3,99	90
2.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan masalah di perusahaan ini yakni masalah saya.	0	89	1	0	0	3,99	90

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Dalam tabel 4.5 Komitmen Afektif indikator X.1 yakni pernyataan karyawan sangat menikmati masa akhir karir mereka di perusahaan, dengan rata-rata jawaban responden rata-rata 3,98 tergolong kategori Setuju. Sedangkan dalam indikator X.2 dalam pernyataan karyawan benar-benar merasakan seolah-olah jawaban responden sebesar 3,98 yang juga termasuk kategori Setuju.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Berkelanjutan

(X₂)

Berikut hasil dari tanggapan responden dalam pertanyaan diketahui :

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Berkelanjutan

No.	Pernyataan	Jawaban	Mean	Total

		SS	S	N	TS	STS		
1.	Sekarang ini, saya tetap bertahan menjadi anggota di perusahaan sesuai keinginan saya.	0	89	1	0	0	3,92	90
2.	Sangat berat bagi saya guna meninggalkan perusahaan ini.	0	89	1	0	0	3,88	90

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Dalam tabel 4.6 diatas Komitmen Berkelanjutan saat ini karyawan terus memilih guna tetap menjadi bagian dari perusahaan sesuai keinginan mereka dalam jawaban responden rata-rata 4,00 masuk kategori Setuju. Sedangkan dalam indikator X.4 yakni pernyataan yakni sangat sulit bagi karyawan guna meninggalkan perusahaan dalam jawaban responden rata-rata 4,00 yang juga termasuk kategori Setuju.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Normatif (X₃)

Berikut hasil dari tanggapan responden dalam pertanyaan diketahui yakni:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Normatif

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		

1.	Saya merasa tidak mempunyai kewajiban guna meninggalkan atasan saya saat ini.	5	66	19	0	0	3,92	90
2.	Saya merasa tidak tepat guna meninggalkan perusahaan saya saat ini.	8	66	13	3	0	3,88	90

Sumber : data diperoleh dengan SPSS

Dalam tabel 4.7 Komitmen Normatif mengidentifikasi indikator X.5 yakni pernyataan yang memperlihatkan karyawan tidak merasa berkewajiban meninggalkan atasan mereka sekarang. Rata-rata jawaban responden mencapai batas maksimal 4,00 yang dikategorikan sebagai karyawan yang Setuju. Sementara itu, dalam indikator X.6, pernyataan karyawan merasa tidak pantas guna meninggalkan perusahaan saat ini mendapatkan rata-rata jawaban 4,00, yang dikategorikan Setuju.

4.2.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut hasil dari tanggapan responden dalam pernyataan diketahui :

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban	Mean	Total
-----	------------	---------	------	-------

		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya merasa puas dengan kesempatan guna memanfaatkan kemampuan terbaik saya.	35	55	0	0	0	4,44	90
2.	Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik saya memperoleh pujian yang pantas saya dapatkan.	29	61	0	0	0	4,34	90
3.	Betapa puasny saya dengan pekerjaan yang bisa saya kerjakan sendiri.	32	58	0	0	0	4,37	90
4.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mempunyai peluang guna berkembang.	28	62	0	0	0	4,34	90
5.	Yang melaksanakan pekerjaanya dengan baik mendapat kesempatan yang adil guna dipromosikan.	24	66	0	0	0	4.28	90

06.	Saya merasa harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya.	23	65	0	0	0	4,27	90
7.	Saya melaksanakan sesuatu yang saya sukai dalam pekerjaan serta mendapat kompensasi yang sesuai.	26	64	0	0	0	4,29	90
8.	Saya merasa senang melihat rekan kerja yang sudah menyelesaikan pekerjaannya.	20	70	0	0	0	4,25	90
9.	Saya mempunyai banyak peluang yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya .	27	63	0	0	0	4,32	90
10.	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.	28	62	0	0	0	4,33	90
11.	Saya bekerja dengan rasa senang serta tanpa melaksanakan kesalahan.	27	63	0	0	0	4,32	90
12.	Saya diberi kesempatan guna menjadi seseorang dalam tim kerja.	24	66	0	0	0	4,28	90

13.	Atasan saya mampu mengatur karyawannya.	21	69			0	4,24	90
14.	Perusahaan memberikan pekerjaan tetap.	26	64	0	0	0	4,29	90
15.	Saya merasa senang sebab bisa membantu rekan kerja lainnya.	24	66	0	0	0	4,29	90
16.	Saya sering merasa saya tidak tahu apa yang terjadi ditempat kerja saya.	21	69	0	0	0	4,25	90
17.	Atasan mendukung setiap kinerja karyawannya.	21	69	0	0	0	4,25	90
18.	Atasan mengadakan pelatihan kinerja kepada karyawannya.	20	70	0	0	0	2,22	90
19.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karna saya bisa berinovasi setiap hari.	21	69	0	0	0	4,27	90
20.	Saya merasa senang berada dalam lingkungan kerja saya.	23	67	0	0	0	4,73	90

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

1

Dalam tabel 4.8 diatas Kepuasan Kerja indikator Y1.1 yakni pernyataan dalam bekerja karyawan selalu memberikan rasa kepuasan guna memanfaatkan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan sebagai bukti dari tanggapan rata-rata responden 4,44 tergolong kategori “sangat setuju”. Guna idnikator Y1.2 yakni pernyataan yang mengerjakan pekerjaan dengan baik memeperoleh pujian yang pantas didapatkan dengan tanggapanm responden 4,34 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y1.3 yakni pernyataan betapa puasnya mereka dengan pekerjaan yang didapatkan dengan tanggapan responden 4,37 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.4 yakni pernyataan melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mempunyai peluang berkembang dengan tanggapan responden 4,34 yakni termasuk kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.5 yakni pernyataan melaksanakan pekerjaan dengan baik bisa kesempatan guna dipromosikan dengan tanggapan responden 4,28 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.6 yakni pernyataan yang merasa bekerja lebih keras dalam pekerjaannya dengan tanggapan responden 4,27 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.7 yakni pernyataan ,mengenai sesuatu yang disukai dalam pekerjaannya mendapat kompensasi yang sesuai tanggapan responden 4,29 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.8 yakni pernyataan rasa senang yang melihat rekan kerja bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggapan responden 4,25 tergolong kategori Sabnfat Setuju. Dalam indikator Y.1.9 yakni pernyataan rasa bangga denga napa yang dikerjakan dengan tanggapan responden 4,32 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.10 yakni pernyataan rasa senang tanpa adanya kesalahan dengan tanggapan responden 4,33

tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.11 yakni pernyataan yang memberikan kesempatan guna menjadi seseorang dalam tim kerja dengan tanggapan responden 4,32 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.12 yakni pernyataan atasan yang mamapu mengatur karyawan dengan tanggapan responden 4,28 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.13 yakni pernyataan perusahaan yang memberikan pekerjaan tetap dengan tanggapan 4,24 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y1,14 yakni pernyataan rasa senang bisa membantu rekan kerjanya dengan tanggapan 4,29 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.15 yakni pernyataan yang merasa tidak tahu yang terjadi pada lingkup kerjanya dengan responden 4,29 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.16 yakni pernyataan atasan yang maendukung setiap kinerja karyawanya dengan responden 4,25 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.17 yakni pernyataan atasan mengadakan pelatihan kinerja karyawan dengan responden 4,25 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.18 yakni pernyataan rasa senang dengan pekerjaan yang bisa berinovasi setiap hari dengan responden 4,22 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y1.19 yakni pernyataan senang dalam lingkungan kerjanya dengan responden 4,27 tergolong kategori “sangat setuju”. Dalam indikator Y.1.20 yakni pernyataan rasa puas bisa menjadi bagian dari perusahaan dengan responden 4,73 tergolong kategori “sangat setuju”.

4.3 Analisis Data

Penelitian tertulis akan memeperlihatkan seberapa besar pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif pada kepuasan kerja

karyawan melewati pengujian data yang sudah dikumpulkan dengan instrument penelitian.

4.3.1 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas yang berfungsi dalam menentukan apakah sebuah kusioner pada penelitian itu sah ataupun tidak. Menurut Azwar (2000) menyebutkan dalam mengukur suatu validitas, bisa dilaksanakan menghitung korelasi antara pernyataan-pernyataan menggunakan metode korelasi pearson product moment. Suatu item kusioner dianggap valid bila nilai korelasi pearson $> 0,4$ serta nilai signifikan $< 0,5$ (5%).

Berikut yakni hasil pengujian validitas pada variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen berkelanjutan (X_2), Komitmen Normatif (X_3) serta Kepuasan Kerja (Y) yang ditinjau tabel dibawah ini :

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X1	1	0,703	0,000	VALID
	2	0,703	0,000	VALID
X2	1	0,616	0,000	VALID

	2	0,837	0,000	VALID
X3	1	0,920	0,000	VALID
	2	0,699	0,000	VALID
Y	1	0,325	0,000	VALID
	2	0,629	0,000	VALID
	3	0,671	0,000	VALID
	4	0,706	0,000	VALID
	5	0,754	0,000	VALID
	6	0,730	0,000	VALID
	7	0,712	0,000	VALID
	8	0,777	0,000	VALID
	9	0,784	0,000	VALID
	10	0,696	0,000	VALID
	11	0,770	0,000	VALID
	12	0,734	0,000	VALID
	13	0,774	0,000	VALID
	14	0,679	0,000	VALID
15	0,738	0,000	VALID	
16	0,778	0,000	VALID	

7

17	0,751	0,000	VALID
18	0,676	0,000	VALID
19	0,670	0,000	VALID
20	0,534	0,000	VALID

Sumber : Diolah melewati IBM SPSS V.20

Dari **Tabel 4.9** diatas mengetahui seluruh dari item pernyataan variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Berkelanjutan (X_2), Komitmen Normatif (X_3) serta Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikan $< 0,05$ (5%) serta nilai koefisien korelasi di atas 0,4. Oleh sebab itu, sehingga keseluruhan dari item pernyataan di atas valid.

4.3.1.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dipergunakan dalam menilai sebuah kusioner yang menjadi indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Sebuah kusioner dianggap andal bila memperlihatkan stabilitas serta konsistensi dalam mengukur suatu konsep. Penilaian keandalan bisa dilaksanakan dengan menggunakan koefisien Cronbach alpha (α). Pengukuran keandalan melewati cronbach alpha (α) menggambarkan baiknya item pernyataan saling berhubungan positif dalam item pernyataan yang lain. Menurut Danang Sunyoto (2012), kusioner dianggap andal bila Cronbach alpha $> 0,06$ serta tidak andal bila $< 0,06$.

Berikut hasil pengujian reabilitas terhadap variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Berkelanjutan (X_2), Komitmen Normatif (X_3) serta Kepuasan Kerja (Y) tabel dibawah ini :

Tabel 4.10**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Komitmen Afektif	0,309	0,60	RELIABEL
Komitmen Berkelanjutan	0,481	0,60	RELIABEL
Komitmen Normatif	0,468	0,60	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0,948	0,60	RELIABEL

Sumber : Diolah melewati IBM SPSS

60 Hasil pengolahan data tersebut memperlihatkan nilai alpha Cronbach variabel tersebut secara keseluruhan lebih besar dari 0,06. Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, serta kepuasan kerja seluruhnya mempunyai nilai alpha Cronbach sebesar 1. Oleh sebab itu, dari perhitungan tersebut bisa menyimpulkan instrumen kuesioner guna masing-masing variabel bisa dipercaya.

4.3.2 Analisis Regesi Linier Berganda**Tabel 4.11****Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	67,967	0,101	Diterima
Komitmen Afektif	2,282	0,641	Diterima
Komitmen Berkelanjutan	0,919	0,277	Diterima
Komitmen Normatif	0,922	0,588	Diterima
$R^2 = 0,019$			
$F.sig = 0,000$			
$N = 90$			

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS

Dari Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 67,967 + 2,282X_1 + 0,919X_2 + 0,922X_3 + e$$

Angka dari persamaan regresi linier berganda diinterpretasikan yakni :

1. Nilai konstanta sebesar 67,967 memperlihatkan nilai konstanta positif, yang bisa dipahami berarti seluruh variabel independen termasuk kepuasan kerja (Y), komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif akan mempunyai nilai positif sebesar 67,967.
2. Koefisien regresi Komitmen Afektif (X1) mempunyai nilai sebesar 2,282 positif, Hal itu memperlihatkan adanya perubahan searah antara variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan variabel Komitmen Afektif (X1).

Hal itu berarti bila variabel Komitmen Afektif (X1) dinaikkan sebesar satu, sehingga variabel Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 2,282 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap ataupun konstan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan akan naik seiring dengan peningkatan komitmen afektif terhadap pekerja.

3. Koefisien regresi komitmen Berkelanjutan (X2) mempunyai nilai positif sebesar 0,919, Hal itu memperlihatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) serta variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) mengalami perubahan ke arah yang sama. Artinya, bila variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) dinaikkan sebesar satu satuan, sehingga variabel Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,919 satuan, dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya tetap ataupun konstan.

4. Koefisien regresi Komitmen Normatif (X3) mempunyai nilai positif sebesar 0,922, Hal itu memperlihatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) serta variabel Komitmen Normatif (X3) mengalami perubahan ke arah yang sama. Hal itu berarti bila variabel Komitmen Normatif (X3) meningkat sebesar satu satuan, sehingga variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,922 satuan. Dengan asumsi variabel independen lainnya tetap ataupun konstan. Hal itu berarti kinerja pekerja akan meningkat seiring dengan komitmen normatif terhadap pekerja.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji F

Uji F dipergunakan mengetahui tingkat signifikan pengaruh dari variabel-variabel independent dengan simultan pada Variabel dependen. Menurut hasil uji F sehingga hasil olah SPSS :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,447	3	25,482	0,558	.000 ^b
	Residual	3930,453	86	45,703		
	Total	4006,900	89			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif , Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan						

Sumber : Diolah IBM SPSS

Pengaruh variabel diatas bisa diuraikan :

Pengaruh Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), Komitmen Normatif (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan).
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$ (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan)
3. Nomentator = $k-1 = 3-1=2$
Denominator = $n-k-1 = 90-3-1 = 86$
4. $F_{tabel} = 3,04$
 $F_{hitung} = 0,558$
5. Daerah pengujian

Variabel Komitmen afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), serta Komitmen Normatif (X3) mempunyai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai sebesar $0,558 < 3,04$ serta taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu menyimpulkan variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.3.2 Uji T

Uji T dipergunakan menguji signifikan hubungan antarvariabel X serta Variabel Y, variabel Komitmen afektif (X1), komitmen Berkelanjutan (X2). Komitmen Normatif (X3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara terpisah ataupun persial. Uji T dengan hipotesa :

1. H_0 diterima, bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun nilai signifikansi $>$ nilai probabilitas kritis ($\alpha = 0,05$). Hal itu diartikan variabel bebas tidak signifikan berpengaruh pada variabel terikat.
2. H_0 ditolak, bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun nilai signifikansi $<$ nilai probabilitas kritis ($\alpha = 0,05$). Hal itu diartikan variabel bebas signifikan berpengaruh pada variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	67,967	40,941		
	Komitmen Afektif	2,282	4,881	0,050	0,467	0,641
	Komitmen Berkelanjutan	0,919	0,840	0,122	1,095	0,277
	Komitmen Normatif	0,966	1,696	0,060	0,543	0,588
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber : Diolah IBM SPSS

79

1

Menurut hasil uji T **Tabel 4.13** pengaruh variabel tersebut diuraikan

:

1. Pengaruh Komitmen Afektif (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a. $H_0 : \beta_1 = 0$ (Komitmen Afektif tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan)

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (Komitmen Afektif berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan)

b. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$

$df = (n-k-1) = (90-3-1) = 86$

c. $t_{tabel} = 1,971$

$t_{hitung} = 0,467$

d. Daerah pengujian

4.3.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Dari hasil uji T tersebut diketahui pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependen yakni :

1. Variabel Komitmen Afektif (X1) mempunyai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai sebesar $0,467 < 1,971$ serta nilai probabilitas signifikan sebesar $0,641$. Menyimpulkan variabel komitmen afektif (X1) tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan yang berarti hipotesis pertama (H_1) ditolak.
2. Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) mempunyai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai sebesar $1,095 < 1,971$ serta nilai probabilitas signifikan $0,000$. Menyimpulkan variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) tidak berpengaruh

signifikan pada Kepuasan kerja karyawan (Y) yang berarti hipotesis kedua (H2) ditolak.

3. Variabel Komitmen Normatif (X3) mempunyai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai sebesar $0,543 < 1,971$ serta nilai probabilitas signifikan sebesar 0,588. Menyimpulkan variabel Komitmen Normatif (X3) tidak berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang berarti hipotesis ketiga (H3) ditolak.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut uji hasil hipotesis, sehingga variabel Komitmen Afektif (X1) mempunyai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai sebesar $0,467 < 1,971$ serta nilai probabilitas signifikan sebesar yang mana dari nilai tersebut $< 0,05$. Hipotesis pertama (H1) ditolak ataupun bisa diartikan komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja di PT. Bisi Internasional Tbk Kediri. Selanjutnya, nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada uji F Afektif memperlihatkan komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bisi Internasional Tbk Kediri, dengan nilai $0,558 < 3,04$ serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, tidak adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen afektif dalam analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian tertulis selaras dari hasil penelitian Aprilianto, Minarti serta Tricahyadinata (2019). Pada penelitian tersebut menyatakan komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis, sehingga variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) mempunyai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai sebesar $1,095 < 1,971$ serta nilai probabilitas 0,000 ialah nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan begitu, menyimpulkan hipotesis kedua (H2) ditolak ataupun kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasioan Tbk Kediri tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen berkelanjutan. Selanjutnya, uji komitmen berkelanjutan $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai $0,558 < 1,971$ serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, memperlihatkan kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasioanal Tbk Kediri tidak dipengaruhi oleh variabel komitmen berkelanjutan secara bersamaan.

1 Hasil penelitian tertulis selaras pada penelitian Muhyi (2021). Pada penelitian tersebut menyatakan komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap 1 kepuasan kerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis, sehingga variabel Komitmen Normatif (X3) mempunyai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai sebesar $0,543 < 1,971$ serta nilai probabilitas signifikan sebesar yang mana dari nilai tersebut $< 0,05$. Pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri, komitmen normatif bisa diartikan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja, ataupun menolak hipotesis ketiga (3). Selanjutnya, 21 hasil uji F guna komitmen berkelanjutan memperlihatkan variabel komitmen 62 normatif tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada

42 PT. Bisi Internasional Tbk Kediri, dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$, nilai $0,558 < 3,04$, serta tingkat signifikansi $0,000$ dari $0,05$. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda memperlihatkan komitmen normatif mempunyai pengaruh yang positif.

59 Hasil penelitian tertulis diuraikan pada hasil penelitian Muhyi (2021). Pada penelitian tertulis mengemukakan komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

3

BAB V

KESIMPULAN, SARAN serta KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian dari pengujian serta analisis pengaruh komitmen afektif, berkelanjutan, serta normatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisi Internasional Tbk Kediri menggunakan teknik regresi linier berganda serta penyebaran kuesioner dengan IBM SPSS 20.0. Hasil penelitian tertulis memungkinkan guna mengambil kesimpulan :

14

20

a. Komitmen Afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri.

76

b. Komitmen Berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri.

11

c. Komitmen Normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bisi Internasional Tbk Kediri.

5.2 Saran

Hasil penelitian dari simpulan di atas memungkinkan dibuatnya rekomendasi berikut terkait penelitian:

1. Diharapkan hasil penelitian tertulis bisa memberikan pengetahuan kepada perusahaan PT. Bisi Internasional Tbk Kediri guna mendukung pemeliharaan komitmen emosional, komitmen jangka panjang, serta komitmen menurut norma kepada karyawan. Dengan komitmen emosional,

komitmen jangka panjang, serta komitmen menurut norma yang dimiliki karyawan, diharapkan akan bisa meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan meraih tujuan yang sudah direncanakan oleh PT. Bisi Internasional Tbk Kediri.

2. Bagi peneliti berikutnya, berharap penelitian tertulis bisa dijadikan acuan serta sumber informasi bagi riset di masa depan serta semoga penelitian tertulis bisa dikembangkan lebih jauh serta diharapkan bisa menambah variasi variabel yang ada di pada penelitian tertulis.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Pada penelitian tertulis disebarkan kusioner terhadap karyawan namun data kusioner yang kembali hanya 90 kusioner. Namun hal itu sudah memenuhi rumus sampel yang sudah ditetapkan.
2. Pada penelitian yang saya buat data dihasilkan hanya dari instrument kusioner, sehingga data yang dikumpulkan dari kusioner yang disebarkan menjadi satu-satunya dasar guna kesimpulan yang dibuat. sehingga alat tambahan, yakni wawancara, bisa ditambahkan oleh peneliti masa depan guna meningkatkan hasil penelitian.

