

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan seharusnya mengalami kemajuan yang lebih optimal supaya bisa berkompetisi di bidang bisnis yang berkembang pesat sekarang. Perusahaan perlu mempunyai rencana bisnis yang terstruktur supaya mampu bertahan dalam persaingan tersebut. Contoh dari strategi yang sering dipakai saat ini adalah melalui pengembangan teknologi dan melaksanakan inovasi terbaru. Pengembangan teknologi dilaksanakan supaya operasi perusahaan beroperasi dengan efektif dan efisien, sehingga perusahaan bisa mencapai kinerja yang baik. Kemajuan teknologi dunia bisnis wajib disertai dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Arianty (2016) menegaskan bahwa manusia sebagai sumber daya tidak hanya membawa keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga akal, perasaan, motivasi, serta karya nyata yang dapat didedikasikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM membutuhkan manajemen yang mampu merancang strategi secara teratur, terukur, dan efisien. Sejalan dengan itu, Hariandja (2002 dalam Pitaloka, 2017) melihat SDM sebagai elemen sentral yang berperan dalam memberikan pelayanan, melahirkan inovasi, serta mendorong kreativitas melalui gagasan-gagasannya. Unsur tersebut mampu mendorong kinerja organisasi sekaligus menjadi keunggulan kompetitif. Hal ini membuat keberadaan SDM menjadi aspek vital saat menjaga loyalitas dan komitmen karyawan hingga tidak pergi dari organisasi. Dengan kata lain, tenaga kerja merupakan penggerak utama roda organisasi, sehingga perhatian serius terhadap pengelolaan SDM menjadi syarat mutlak bagi keberhasilan sebuah organisasi.

Dalam mengelola tenaga kerja, perusahaan wajib mempertimbangkan karyawan yang bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan tugas dan fungsi karyawan yang penting di perusahaan, sehingga karyawan di perusahaan wajib dikelola dengan tepat dan optimal. Demikian juga pada PT. Wira Group Indonesia Surabaya. Seluruh karyawan dituntut untuk memiliki kualitas yang baik dalam setiap

penanganan dan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan agar dapat terus berkembang dalam menghadapi persaingan di dunia industri yang semakin ketat. Kinerja karyawan diukur berdasarkan tingkat kedisiplinan karyawan dengan mematuhi peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan PT. Wira Group Indonesia Surabaya.

PT. Wira Group Indonesia adalah suatu perusahaan yang berfokus di sektor jasa dan distribusi, dengan fokus pada pertumbuhan SDM melalui konsep kerja, belajar, dan karir. Perusahaan tersebut dibangun di tahun 2009 yang mempunyai beberapa cabang di seluruh Indonesia. Saat ini, PT. Wira Group Indonesia mempunyai beberapa cabang di Jawa Timur, termasuk Malang, Surabaya, Lamongan, dan Pasuruan. Salah satu divisi yang sedang beroperasi saat ini adalah Divisi Optik. Perusahaan ini selalu memperhatikan hasil dari setiap produk, tidak sekadar berfokus laba yang didapatkan, tetapi juga pada karyawan yang dapat menjalankan perusahaan. Perusahaan berkembang tidak hanya bergantung pada modal besar atau faktor produksi, tetapi juga pada kualitas SDM yang dapat memproduksi barang dan jasa. Dalam mendukung visi dan misi perusahaan, PT. Wira Group Indonesia menerapkan konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan ekspansi.

Ace (2017) menyatakan bahwa perusahaan yang ideal adalah organisasi yang mampu menciptakan serta menjaga tingkat kepuasan kerja bagi para karyawan. Kepuasan ini menjadi pendorong utama tenaga kerja untuk melaksanakan tugas sesuai standar yang berlaku sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Meski demikian, kepuasan kerja pada dasarnya bersifat subjektif, sebab setiap individu mempunyai tolak ukur yang variatif selaras nilai yang diyakini. Apabila karyawan merasa puas, mereka biasanya terdorong untuk bekerja melebihi harapan organisasi, meningkatkan komitmen, serta terus melakukan evaluasi diri guna memperbaiki kinerja. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja membuat karyawan merasa bosan, jenuh, bahkan mengerjakan tugas dengan asal-asalan tanpa sepenuh hati. Dalam kaitan ini, Haris (2017 dalam Zalfa dan Sugesti, 2020) menekankan bahwa perusahaan, khususnya yang bergerak di bidang jasa, perlu memberi perhatian pada kebutuhan karyawan. Ketika kebutuhan

tersebut terpenuhi, karyawan akan lebih puas dan berkomitmen tinggi, sehingga semakin besar kontribusi yang mereka berikan, semakin besar pula dampak positifnya terhadap pencapaian tujuan bisnis.

Setiap orang yang bergabung di perusahaan dilengkapi dengan pengetahuan dan pelatihan keterampilan, sehingga mereka dapat mengelola kantor cabang. Karyawan PT. Wira Group Indonesia Surabaya dituntut untuk memaksimalkan kinerja masing-masing. Karyawan berada dalam suasana kerja yang kondusif, penuh kenyamanan, serta mendorong kreativitas. Perusahaan juga memberikan peluang pengembangan karier yang memotivasi, disertai lingkungan yang suportif, inklusif, dan penuh keberagaman. Setiap kontribusi yang diberikan dihargai melalui pemberian kompensasi serta fasilitas di atas standar rata-rata. Selain itu, organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai utama seperti amanah, kompetensi, loyalitas, keharmonisan, kemampuan beradaptasi, serta semangat kolaborasi.

Karyawan merupakan representasi nyata dari SDM yang memiliki peranan vital dalam mendukung pertumbuhan serta keberlangsungan perusahaan. Keberadaan mereka menentukan kelancaran pelaksanaan fungsi organisasi sekaligus memenuhi tujuan yang diputuskan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan strategi dan metode terbaru dalam pengelolaan SDM, sehingga upaya meningkatkan kemajuan perusahaan dapat berjalan efektif. Dalam konteks ini, karyawan dipandang sebagai aset utama yang paling berharga bagi organisasi. Dengan demikian, setiap individu diharapkan memiliki kompetensi mumpuni, kemampuan berpikir analitis, serta kreativitas sesuai bidang yang diminati, agar target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Wijayati (2018) menegaskan bahwa kualitas sebuah organisasi atau perusahaan dapat dinilai dari kemampuannya memahami kebutuhan karyawan sekaligus mengarahkan mereka pada pencapaian tujuan organisasi secara objektif. Kondisi tersebut hanya dapat terwujud jika organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan sesuai harapan, serta konsisten mengikuti jalur yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga memiliki tingkat komitmen yang tinggi agar

organisasi mampu bertahan dan terus berkembang.

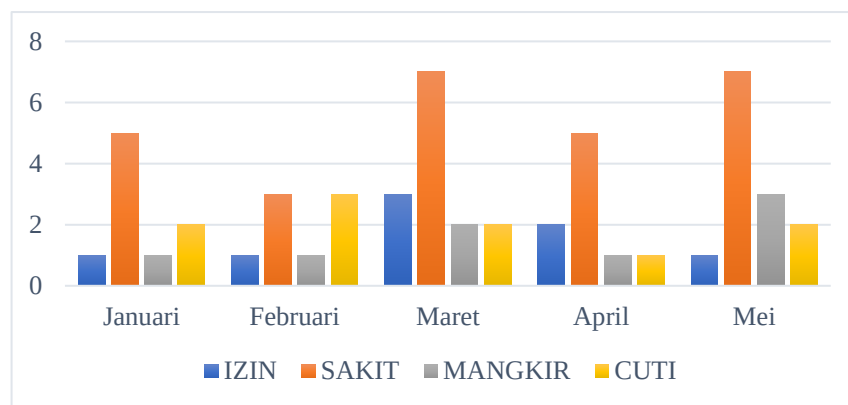
Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai di perusahaan dan ada kemauan di diri karyawan guna menjaga keanggotaannya di perusahaan. Komitmen terhadap organisasi adalah sebuah komponen yang memiliki peran penting di sebuah organisasi, karena komitmen pada organisasi akan memengaruhi perkembangan efisiensi dan efektivitas dan kerja. Northcraft dan Neale (dalam Suyasa dan Coawanta, 2004) yang menjelaskan kenyataannya karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan usaha lebih besar ketika menyelesaikan tugas.

Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan tercermin dari kesediaannya untuk tidak hanya menyelesaikan tugas sesuai *job description*, tetapi juga melakukan upaya tambahan secara sukarela sebagai bentuk kontribusi lebih. Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana menjaga dan menjaga komitmen karyawan agar tetap konsisten. Sebagai wadah bagi individu dalam menyalurkan motivasi sekaligus mencapai tujuan bekerja, perusahaan telah menetapkan standar dan prosedur operasional yang selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dan mengikuti aturan yang berlaku agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang terlibat dalam perilaku komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan elemen yang sangat krusial saat pencapaian penuh tujuan, visi, dan misi organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan pandangan yang lebih bagus, hingga karyawan tidak merasa tertekan dalam memanfaatkan kemampuan yang dimiliki demi kepentingan perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang besar cenderung lebih produktif dan stabil, yang hingga akhirnya akan memberi keuntungan bagi organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan oleh penulis terhadap karyawan PT. Wira Group Indonesia di Surabaya, ditemukan bahwa masih ada karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah. Hal tersebut akan diidentifikasi

melalui data dari sistem rekap absensi yang menggunakan *finger scan*. Sistem tersebut berfungsi sebagai alat untuk mengelola dan memantau absensi, serta menghasilkan laporan mengenai cuti dan kehadiran yang berguna untuk menganalisis perilaku absensi dan kinerja karyawan. Proses komputerisasi pada sistem rekap absensi dilakukan di bagian absensi, yang bertugas mencatat atau menginput jumlah karyawan yang tidak hadir dan menyusun daftar nama karyawan yang akan diproses untuk dimasukkan ke dalam database perusahaan.



Gambar 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
PT. Wira Group Indonesia Surabaya

Berdasarkan gambar 1.1, peningkatan signifikan tingkat ketidakhadiran (Sakit) PT. Wira Group Indonesia Surabaya mengalami kenaikan pada bulan Maret dan Mei. Hal tersebut menggambarkan kinerja karyawan masih belum optimal. Ketidakhadiran adalah masalah yang serius dan manajer terus mencari cara untuk menguranginya, fenomena yang terjadi menunjukkan kenyataan masih terdapat karyawan yang tidak menunjukkan komitmen terhadap organisasi sesuai harapan perusahaan, di mana beberapa karyawan tidak mematuhi kebijakan yang ditetapkan. Hal tersebut dapat mengacu dari ketidakdisiplinan dalam jam kerja, keterlambatan dan pulang tidak sesuai waktu, serta menghabiskan waktu istirahat tidak sesuai aturan yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan selalu melaksanakan kegiatan lain ketika jam kerja, misalnya terlambat, dan melaksanakan kegiatan non-produktif saat jam kerja, mengakses media sosial atau menonton video. Semua ini menyebabkan pekerjaan seseorang tertunda, dan berefek pada operasional perusahaan. Perusahaan juga telah menetapkan waktu jam kerja, dan masing-

masing mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, beberapa karyawan masih tampak kurang fokus pada pekerjaannya sebab seseorang sering melaksanakan kegiatan lain selama jam kerja, sehingga mereka tidak bekerja selaras dengan efisiensi waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga komitmen organisasi yang rendah, yang akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas perusahaan, termasuk di PT. Wira Group Indonesia. Komitmen ini dipahami sebagai bentuk orientasi nilai yang mencerminkan sejauh mana seorang individu menaruh perhatian dan menempatkan kepentingan organisasi beserta pekerjaannya sebagai prioritas utama. Dengan adanya komitmen tersebut, karyawan terdorong untuk mencurahkan segenap tenaga dan upaya demi membantu organisasi mencapai sasaran yang ditetapkan. Greenberg dan Baron (2003) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ialah sikap yang menunjukkan tingkat keterikatan dan keberpihakan individu terhadap tempatnya bekerja, disertai dengan kemauan kuat guna senantiasa di organisasi tersebut.

Menurut Steers (1977), karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang besar cenderung memiliki motivasi lebih besar untuk hadir dan berkontribusi aktif dalam memenuhi tujuan organisasi. Komitmen tersebut menjadi satu dari faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Wujud nyata dari komitmen karyawan tercermin melalui sikap kerja yang serius dan penuh perhatian terhadap tugas yang diembannya. Selain itu, karyawan dengan komitmen tinggi menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, serta memperlihatkan loyalitas mendalam terhadap perusahaan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, salah satu sasaran penting dalam Sumber Daya Manusia (SDM) adalah terwujudnya kepuasan kerja bagi karyawan yang ada di dalam perusahaan, hal ini dapat berdampak pada peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Kalau karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya, kalau kepuasannya rendah, hasil perusahaan pun bisa menurun.

Kepuasan kerja menjadi satu dari elemen penting yang mendorong lahirnya komitmen organisasi. Pitasari dan Perdhana (2018) menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja besar cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat serta dedikasi yang besar terhadap perusahaan, sehingga terdorong untuk bekerja secara lebih produktif. Senada dengan itu, Keith Davis (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung ataupun tidak mendukung diri karyawan, baik dalam kaitannya dengan tugas maupun kondisi pribadi. Apabila kepuasan tersebut tidak terpenuhi, karyawan akan sulit memperoleh keseimbangan psikologis, yang pada akhirnya menimbulkan perilaku negatif hingga berujung pada frustrasi. Sebaliknya, menurut Sutrisno (2009), karyawan yang merasa puas mampu bekerja secara maksimal, memiliki motivasi tinggi, lebih aktif, serta berpeluang meraih prestasi unggul dibandingkan dengan mereka yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya cenderung berupaya lebih maksimal dengan memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu di dalam perusahaan. Adeoye dan Fields (2014) menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi akan terdorong untuk lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang positif, yang tercermin dari rasa senang serta kecintaan terhadap pekerjaan. Sementara itu, Handoko (2007) menyebut kepuasan kerja sebagai tanggapan karyawan yang bisa bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut, Aziri (2011) memandang kepuasan kerja sebagai representasi perasaan positif maupun negatif yang muncul dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering kali berkaitan dengan dorongan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan. Kepuasan kerja juga menjadi indikator penting dalam menentukan apakah seorang karyawan memilih bertahan atau meninggalkan pekerjaannya, hal ini dapat diamati secara jelas pada profesi yang menuntut dedikasi tinggi seperti pemasaran atau marketing.

Pemasaran merupakan salah satu aktivitas krusial dalam operasional

perusahaan karena berfungsi sebagai instrumen utama untuk mencapai tujuan organisasi. Esensi dari konsep pemasaran adalah upaya memenuhi kebutuhan serta keinginan konsumen dengan menciptakan kepuasan. Keberhasilan tim pemasaran atau tenaga pemasar biasanya diukur dari capaian target yang telah ditentukan. Semakin tinggi tingkat pencapaian target, semakin besar pula kepuasan kerja yang dialami karyawan. Sebaliknya, bila target tidak tercapai, maka kepuasan kerja cenderung menurun dan berpotensi memunculkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Setiap karyawan pada dasarnya memiliki dorongan untuk merasakan kepuasan dari pekerjaannya, sebab kepuasan tersebut berpengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas yang diharapkan oleh manajemen. Atas dasar itu, organisasi dituntut untuk mampu mengidentifikasi dan menerapkan berbagai strategi guna menjamin karyawan tetap merasa nyaman serta puas dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Tingkat kepuasan kerja dapat tercermin melalui antusiasme, dedikasi, serta kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas, sekaligus dalam upaya mereka mencapai standar kerja yang sudah diputuskan perusahaan.

Kepuasan kerja dipahami sebagai kondisi emosional yang dapat bersifat menyenangkan maupun tidak, yang tercermin dari cara karyawan menilai pekerjaannya. Sebabnya, perusahaan perlu ada perhatian khusus pada aspek ini, sebab karyawan yang merasa lega cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih bagus. Handoko (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menekan individu guna bekerja dengan semangat tinggi dan berupaya menampilkan kemampuan terbaiknya, sementara karyawan yang tidak puas biasanya hanya melaksanakan tugas secara minimal. Robbins dan Judge (2015) menambahkan kalau kepuasan kerja merupakan emosional positif yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Dengan kata lain, individu yang merasa puas akan mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, sedangkan mereka yang tidak puas akan memperlihatkan kecenderungan sikap negatif.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat subjektif karena setiap individu memiliki standar, nilai, serta preferensi yang berbeda dalam menilai pekerjaannya.

Tingkat kepuasan seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaannya selaras dengan keinginan serta nilai-nilai personal yang diyakininya. Apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan harapan individu, maka kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin besar ketidaksesuaian yang muncul, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja sering dijadikan indikator penting untuk menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Lebih dari itu, kepuasan kerja juga dipandang sebagai satu dari tujuan utama yang harus diupayakan, baik oleh perusahaan dalam menciptakan suasana yang mendukung, maupun oleh karyawan dalam beradaptasi untuk mencapai keberhasilan bersama.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengungkapkan kalau kepuasan kerja mempunyai efek besar pada komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Lestari dan Sofia (2017) yang membuktikan kalau kepuasan kerja berkaitan baik dan erat pada komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero). Hasil penelitian tersebut menyebutkan kalau tingkat efek kepuasan kerja pada komitmen organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Manado tergolong tinggi. Temuan ini ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi yang memperlihatkan bahwa faktor-faktor lain hanya berkontribusi sebanyak 2,97% pada komitmen organisasi, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja.

Penelitian Igmar Hagi dan rekan (2024) menegaskan ada korelasi erat antara kepuasan kerja pada komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. X. Hasil uji statistik memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti $< 0,05$, hingga hipotesis mengenai adanya hubungan dapat diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebanyak 0,358 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebanyak 35,8% terhadap terbentuknya komitmen organisasi karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 64,2% diuraikan oleh aspek lain di luar kepuasan kerja yang juga turut memengaruhi komitmen organisasi.

Hasil penelitian Aminollah dan Rosandi (2020) turut mengonfirmasi adanya keterkaitan erat antara kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Y) pada

karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar PT. Pos Indonesia. Uji signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,01 yang berada di bawah ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebesar 58,9% dalam memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Adapun sisanya, yaitu 41,1%, dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam analisis penelitian ini. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang menentukan seberapa besar loyalitas serta komitmen individu terhadap organisasi, meskipun tetap ada aspek lain yang turut berperan dalam membentuk komitmen tersebut.

Perbedaan penemuan sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada lokasi yang diteliti. Selain itu, penemuan sebelumnya meneliti di perusahaan Bank Mandiri (Persero) Tbk yang berlokasi di Manado, dan organisasi pada Kantor Karyawan Produksi PT. X yang berlokasi di Karawang, serta organisasi Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar PT. Pos Indonesia yang berlokasi di Sumbawa. Sedangkan, untuk penelitian sekarang berada di lokasi PT. Wira Group Indonesia Surabaya. Kemudian penelitian terdahulu lebih banyak meneliti komitmen organisasi di sektor perbankan dan industri manufaktur, di mana kondisi kerja cenderung lebih stabil dan terstruktur. Namun, penelitian ini berfokus pada industri jasa yang memiliki sistem target penjualan dan ekspansi cabang, yang belum banyak dikaji sebelumnya.

Alasan menggunakan PT. Wira Group yang berada di Surabaya selaku lokasi penelitian, sebab hasil wawancara bersama salah satu Kepala Tim perusahaan merupakan kantor pemasaran yang memiliki sistem target penjualan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (pengembangan kantor cabang). Selain omset dan target penjualan dalam jangka waktu 1 tahun. PT. Wira Group Indonesia selalu melahirkan generasi baru disetiap kota dengan membuka kantor cabang baru, dibandingkan dengan kantor pemasaran yang lainnya yang hanya fokus pada omset dan target penjualannya. Meskipun perusahaan memiliki beberapa sistem yang telah dijelaskan diatas, namun setiap tahunnya beberapa karyawan yang berhenti

kerja dan tingkat absensinya yang tinggi, serta kurangnya disiplin untuk kehadiran kerja karyawan dibandingkan dengan kantor cabang yang lainnya. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar karyawannya memiliki komitmen yang rendah.

Hal ini memahami beberapa uraian diatas, penelitian berasumsi bahwa pentingnya komitmen yang dimiliki karyawan ditempat kerja sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan dari perusahaan agar perusahaan dapat maju dan berkembang. Dari penjelasan latar belakang sebelumnya maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Wira Group Indonesia Surabaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi pada karyawan PT. Wira Group Indonesia Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Wira Group Indonesia Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan guna sebagai bahan acuan hasil penelitian bagi pembaca, serta sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang sejenis dan menyajikan kontribusi untuk pertumbuhan ilmu psikologi, serta memberikan sumbangan pemikiran tentang perkembangan ilmu terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi sehingga memberikan keuntungan perkembangan organisasi dalam mengelola SDM pada karyawan khususnya berkaitan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Wira Group Indonesia Surabaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subyek Penelitian

Penelitian ini harapannya yaitu memakai hasil penelitian guna media untuk mentransfer pengetahuan yang didapatkan di perkuliahan terkait sesuatu yang berkaitan dengan perkembangan kualitas SDM, dan untuk menganalisis keadaan yang sesungguhnya terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap dunia organisasi. Serta mampu meningkatkan komitmen organisasi agar dapat membantu perusahaan lebih maju sehingga kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi mereka.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini harapannya bisa memberi bahan masukan dan rekomendasi untuk pengambilan kebijakan dalam upaya agar dapat memperhatikan kepuasan kerja guna peningkatan komitmen organisasi demi perkembangan prospek perusahaan di masa mendatang. Serta sebagai rasa tanggung jawab terhadap pengetahuan perusahaan hingga bisa berefek baik bagi perusahaan, selain itu membantu mengembangkan perusahaan agar meningkatkan profitabilitas dalam penjualan.

c. Bagi Karyawan

Bagi karyawan penelitian ini harapannya akan mendorong kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan untuk menuntaskan pekerjaannya, sehingga karyawan mampu menampilkan potensi-potensi dirinya serta berkontribusi terhadap pekerjaan yang dijalani dan diwujudkan melalui komitmen organisasi yang tinggi agar menghasilkan SDM berkualitas dan produktif.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi acuan penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta tambahan wawasan bagi penulis lainnya dengan penelitian sejenis namun dari sudut pandang yang berbeda dan juga untuk pengembangan ide-ide yang baru.