

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan sangatlah dibutuhkan karena sumber daya manusia atau karyawan adalah penggerak berjalannya semua aktivitas perusahaan dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan yaitu ingin mendapatkan keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya dalam jangka waktu panjang. Menurut Robbins (2012:6), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian strategis, proses serta aktivitas yang telah didesain tercapainya tujuan suatu perusahaan”.

Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menjalankan tugasnya menggunakan modal, alam, teknologi, serta keterampilan dari tenaga kerja. Faktor penting paling utama adalah tenaga kerja atau kinerja karyawan. Kinerja merupakan sebuah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan meyempurnakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu pelaksanaan dari rencana yang sudah disusun serta dilaksanakan oleh sumber daya yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2013:4). Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap

keberhasilan suatu perusahaan, karena kinerja karyawan adalah suatu hasil olah pikir dari tenaga seorang karyawan dan keahliannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Perusahaan sangat membutuhkan seseorang yang mampu berfikir untuk maju, inovatif, cerdas dan berkarya serta mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman, karena kemajuan zaman ini akan membawa perubahan terhadap sumber daya manusia yang semakin pesat dan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja yang telah dicapai oleh suatu perusahaan pada dasarnya merupakan sebuah prestasi dari karyawan yang ada didalam perusahaan itu sendiri, karena kinerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, serta berbagai visi dan misi yang dirancang dan dikelola oleh sumber daya manusia atau karyawan yang ada didalam perusahaan.

PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *real estate* yang memiliki tenaga kerja dengan jumlah yang cukup banyak. Terutama pada *divisi engineering* terbagi dalam tiga departemen yaitu EPD (*Engineering Plan Design*), ECC (*Engineering Cost Control*), dan ECS (*Engineering Construction*) masing-masing departemen memiliki jumlah karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Pada penelitian ini, penulis telah memilih *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. bogor sebagai objek dalam penelitian.

Kinerja pada karyawan *divisi engineering* ini berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Ciri dari kedisiplinan kerja karyawan adalah dengan mematuhi peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Akan tetapi kinerja pada karyawan *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. bogor dapat dilihat dari jam masuk kerja, waktu istirahat lebih lama dari yang sudah ditetapkan, serta cara berpakaian sehari-hari di tempat kerja. Dalam sehari waktu kerja adalah 9 jam kerja dari mulai pukul 08:00 WIB sampai dengan 17:00 WIB, dan jam istirahat batas waktunya adalah 1 jam dari mulai pukul 12:00 WIB sampai dengan 13:00 WIB. Pakaian sehari-hari dalam peraturan perusahaan adalah memakai seragam yang telah disediakan bagi karyawan yang wajib memakainya seperti *supervisor*, lalu pakaian formal seperti kemeja serta celana bahan bagi karyawan yang tidak diharuskan memakai seragam. Akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan serta jam kerja yang tidak sesuai. Berikut ini adalah tabel tingkat kehadiran sesuai jam masuk kerja karyawan *divisi engineering* :

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan *Divisi Engineering*
PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor

Departemen	Data Keterlambatan Absensi 2018-2020					
	Tahun 2018	%	Tahun 2019	%	Tahun 2020	%
EPD	24	13,2%	32	17,6%	43	23,6%
ECC	26	11,9%	28	12,8%	32	14,6%
ECS	28	29%	38	39,4%	45	46,6%

Sumber : Departemen HRD PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada jam masuk kerja untuk setiap tahunnya selalu menurun, pada tahun 2018 terdapat 13,2%, pada tahun 2019 terdapat 17,6% dan pada tahun 2020 terdapat 23,6%. Penyebab terjadinya penurunan kinerja pada karyawan *divisi engineering* ini adalah karena faktor-faktor internal yang mempengaruhi, lingkungan kerja yang tidak mendukung kenyamanan pada saat kerja, rasa kepuasan terhadap kompensasi yang diterima kurang puas, kurang termotivasi, sementara peningkatan kinerja adalah hal yang diinginkan, baik dari perusahaan yang memberi kerja maupun para karyawan.

Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, akan tetapi jika kinerja karyawan rendah maka sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Persoalan yang timbul dalam perusahaan disebabkan atas ketidakberdayaan dari manajemen sumber daya manusianya yang kurang tepat untuk memecahkan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya masalah dalam organisasi itu sendiri, akan kemudian dapat menyulitkan manajemen sumber daya manusianya untuk menyelesaikan masalah satu persatu. Untuk meningkatkan tingkat kinerja, seorang karyawan harus loyalitas terhadap perusahaan agar timbul rasa komitmen terhadap organisasi. Seorang individu

akan melakukan usaha untuk memberikan segala yang dimilikinya dalam tujuan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Mathins dan Jackson, 2011:122).

Komitmen seseorang selalu menjadi permasalahan didalam suatu perusahaan. Karena pentingnya hal tersebut, komitmen dapat terbentuk dalam diri seseorang apabila seorang individu didalam organisasi menyadari akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tersebut tanpa menilai jabatan serta kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Christina T.S, 2012).

Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik tentu memerlukan komitmen dari pihak-pihak yang berada didalam organisasi tersebut. Sebuah komitmen menjadi bagian penting dalam suatu organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan memberi perhatian penuh serta membuat karyawan percaya pada perusahaan, maka akan terbentuk sebuah komitmen. Komitmen tidak secara tiba-tiba muncul dalam diri seorang karyawan, akan tetapi melalui sebuah proses yang cukup panjang dan tentunya bertahap. Selain itu, ada faktor yang mempengaruhi munculnya sebuah komitmen pada diri seorang karyawan.

Konsep komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah berhubungan antara orang dengan organisasi dimana mereka bekerja, dan memiliki rasa ketertarikan untuk tetap tinggal didalam organisasi tersebut. Sedangkan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan *divisi engineering*

ini dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan setiap tahunnya dengan data sebagai berikut :

Tabel 2
Tingkat *Turnover* Karyawan *Divisi Engineering* PT. Suryamas
Dutamakmur, Tbk. Bogor

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2018	318	14	4	308	3,19%
2019	308	17	6	297	3,63%
2020	297	23	3	277	6,96%

Sumber : Departemen HRD PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.

Dapat dilihat penjelasan pada tabel diatas bahwa tingkat *turnover* karyawan *divisi engineering* pada tahun 2018 sebesar 3,19%, pada tahun 2019 sebesar 3,63%, dan pada tahun 2020 sebesar 6,96%, dalam hal ini tingkat *turnover* selalu mengalami penurunan setiap tahunnya. Berdasarkan hasil pra survey tingkat *turnover* pada karyawan *divisi engineering* ini merupakan faktor dari komitmen organisasi terhadap karyawan yang ada didalam organisasi tersebut kurang, dikarenakan karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi yang tidak sesuai, tidak ada insentif, tidak ada bonus, sulitnya untuk naik gaji, lingkungan yang tidak nyaman dan beban kerja yang tinggi. Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* adalah sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{Karyawan Keluar} - \text{Karyawan Masuk})}{\frac{1}{2}(\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2012:52)

$$\textit{Turnover} \text{ tahun } 2018 = \frac{14-4}{\frac{1}{2}(318+308)} \times 100\% = 3,19\%$$

$$\textit{Turnover} \text{ tahun } 2019 = \frac{17-6}{\frac{1}{2}(308+297)} \times 100\% = 3,63\%$$

$$\textit{Turnover} \text{ tahun } 2020 = \frac{23-3}{\frac{1}{2}(297+277)} \times 100\% = 6,96\%$$

Komitmen organisasi adalah bentuk perilaku yang dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kekuatan karyawan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya pada organisasi tersebut. Sebuah komitmen dipandang sebagai nilai terhadap organisasi atau perusahaan karena menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Hal ini didukung oleh Collquit, Lepine, dan Wesson (2011:12), bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Perusahaan harus bisa mengelola serta menjaga komitmen dari sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan apakah seorang karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi *retained* atau keluar untuk pekerjaan lain *turnover* (Setiawati, 2013:873).

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi adalah mereka yang mempunyai rasa kepuasan terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Umar (2011:24), kepuasan kerja merupakan perasaan atau penilaian seseorang atas tugas yang dikerjakannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan,

kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari dua faktor yaitu, dari sisi karyawan akan muncul perasaan menyenangkan ketika bekerja, sementara itu dari sisi perusahaannya sendiri, kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan suatu produktivitas, serta perbaikan perilaku karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap karyawan ditempat mereka bekerja dan menjalankan tugasnya. Kepuasan akan dirasakan oleh seorang karyawan apabila tidak ada perbedaan antara harapan seorang karyawan dan kenyataan yang ia peroleh begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja seorang karyawan, baik itu hal yang menyenangkan (emosi positif) maupun hal yang tidak menyenangkan (emosi negatif), akan berpengaruh terhadap kinerja serta komitmennya dalam suatu perusahaan. Karena rasa kepuasan pada diri seorang karyawan merupakan suatu kebanggaan yang telah dicapainya ketika ia telah melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan baik dan mendapatkan timbal balik yang sesuai.

Rasa kepuasan terhadap karyawan *divisi engineering* ini ditunjukkan dari sikap pendapatan yang mereka terima selama bekerja diperusahaan tersebut. Karena, kompensasi yang diterima dibawah umr dan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, Padahal setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan berhak memperoleh kepuasan atas tugas yang telah dikerjakan oleh dirinya.

Pada umumnya sebuah tingkat kepuasan seorang karyawan tentu akan berbeda-beda. Semakin tinggi tingkat kepuasan dalam pekerjaan yang sesuai dengan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan demikian, tentu saja peran seorang pemimpin harus memperhatikan karyawannya karena hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi. Kepuasan merupakan dampak dari rata-rata pelaksanaan tugas yang diberikan serta tingkah laku manusia.

Kepuasan kerja juga memiliki peran untuk membentuk sebuah kedisiplinan seorang karyawan, komitmen serta kinerja karyawan yang kemudian akan berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2011:874).

faktor komitmen organisasi serta kepuasan kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya, baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif bagi para pekerja. Karena itu, faktor pemberian kompensasi menjadi sebuah pendorong dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

Upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ialah dalam pemberian kompensasi, karena tingkat kepuasan dalam pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan untuk memiliki rasa semangat dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan memacu tingginya kinerja.

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau suatu imbalan balas jasa yang diberikan pada karyawan, sebagai upah atas jasanya karena telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi akan menjadi suatu daya tarik bagi calon karyawan agar bisa bergabung, dan tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sudah tergabung agar termotivasi dan merasa puas. Dalam hal ini wajar jika karyawan menginginkan suatu perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan dan kemungkinan akan banyak calon-calon pelamar yang berdatangan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut dan juga hal tersebut mencerminkan sebuah perusahaan yang benefit.

Faktor yang menyebabkan kurangnya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan menurunnya kinerja karyawan pada *divisi engineering* ini adalah kurangnya dalam pemberian kompensasi serta kurang berjalannya sistem manajemen yang baik. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan.

Perusahaan PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. tidak menerapkan sistem upah lembur, bonus, insentif, tunjangan pensiun, pesangon ataupun penghargaan, dimana karyawan seharusnya mendapatkan hal-hal tersebut atas hasil kerjanya atau atas pencapaian kinerjanya. Begitu juga dengan kompensasi yang diterima setiap karyawan yang berbeda-beda, tergantung jabatan serta status karyawan tersebut apakah sebagai karyawan tetap,

kontrak atau mitra (harian), Adapun daftar gaji karyawan *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. bogor :

Tabel 3
Daftar Gaji Karyawan *Divisi Engineering*
PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor

Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Insentif/ Bonus	Upah Lembur	Jaminan Sosial
Kepala Divisi	15.000.000	-	-	Bpjs
Kepala Departement	10.000.000	-	-	Bpjs
Kepala Bagian	8.000.000	-	-	Bpjs
QS	5.000.000	-	-	Bpjs
Arsitek	6.000.000	-	-	Bpjs
Suervisor	5.000.000	-	-	Bpjs
Administrasi	2.500.000	-	-	-

Sumber : Departemen HRD PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.

Umr adalah upah minimum bagi seorang pegawai untuk mendapatkan hidup layak. Pemberian kompensasi yang layak dalam suatu perusahaan adalah kewajiban dan harus disesuaikan dengan beban kerja. Karyawan berhak mendapatkan harapan serta kesejahteraan untuk dirinya selama karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut, akan tetapi untuk pemberian upah pada karyawan *divisi engineering* sesuai dengan status dan jabatannya yaitu tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, pemberian kompensasi masih dibawah umr yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dan tidak mendapatkan kompensasi lainnya, hal ini tentu saja dibawah harapan.

Pemberian kompensasi telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30 dan ayat 32 tentang hak pemberian upah serta tunjangan dan kesejahteraan bagi para pekerja. Pasal 78 ayat 1,2,3 dan 4 tentang waktu dan upah lembur. Pasal 88 ayat 1,2,3 dan 4 tentang pengupahan dan pasal 89 ayat 1 tentang pengupahan atau upah minimum sesuai berdasarkan wilayah kabupaten atau kota. Dan dalam pasal 156 ayat 1, 2, 3 tentang pemutusan hubungan kerja dan wajib membayar pesangon.

Bentuk kompensasi tidak hanya berupa gaji atau upah yang diterima setiap bulan atau perhari melainkan bisa berupa *reward* dan tunjangan yang layak terhadap karyawan. Sistem kompensasi, baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung, pada umumnya berarti menumbuhkan perasaan diterima atau merasa diakui dilingkungan kerja atau perusahaan dalam menjalin aspek hubungan diantara karyawan yang satu dengan yang lainnya, termasuk juga perasaan senang, puas, bergairah dalam bekerja secara fisik, sosial, dan sebagai simbol status yang dinilai berharga oleh setiap individu. Faktor kompensasi dalam hal ini menempati kedudukan yang sangat penting. Oleh karena itu, sistem pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

Peran pemimpin dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk dapat mengetahui kebutuhan serta keinginan dari bawahannya. Peran pemimpin juga diharuskan untuk dapat memberikan dorongan atau motivasi terhadap

bawahannya agar kinerja karyawannya tinggi, merasa puas, bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, merasa diakui hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, dalam hal ini penulis tertarik untuk menguji tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. bogor maka dari itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Divisi Engineering* PT. Suryamas Dutamakmur Tbk. Bogor”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti mengidentifikasi masalah yang muncul, yaitu:

1. Kurangnya tingkat komitmen organisasi terhadap diri seorang karyawan pada *divisi engineering* karena lingkungan kerja yang tidak mendukung.
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan *divisi engineering* karena kompensasi yang diterima kurang pas.
3. Rendahnya pemberian kompensasi, seperti gaji dibawah UMR, tidak ada penghargaan, tidak ada bonus, tidak ada motivasi dan tidak ada pesangon.
4. Menurunnya tingkat kinerja karyawan *divisi engineering* terlihat dari jam masuk kerja.

5. Manajemen sumber daya manusia kurang memperhatikan tingkat kinerja karyawan.
6. Manajemen sumber daya manusia kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya.
7. Terjadinya tingkat *turnover* pada karyawan *divisi engineering* setiap tahun.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah dikemukakan diatas agar lebih fokus, teliti dan optimal, dalam penelitian ini permasalahan peneliti akan membatasi penelitian pada pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Unit penelitian ini adalah karyawan *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dirumuskan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor ?

4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *divisi engineering* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan penulisan laporan ini penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan baru khususnya bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada masalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan, serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang bersangkutan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan serta membuat langkah-langkah atau tindakan yang tepat terhadap karyawan

3. Bagi karyawan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang lebih luas kepada karyawan agar dalam bekerja disuatu perusahaan baik itu individu maupun kelompok dapat memberikan hasil yang baik.

4. Bagi akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya tentunya yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia.

G. Sistematika penulisan

Untuk memudahkan serta mengetahui alur penulisan skripsi, maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, kegunaan penelitian dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, pengertian komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan analisis data yaitu pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.