

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. PRIMA ALLOY SIDOARJO

S K R I P S I

Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh :

M. IQBAL ZAMZAMI
0512010230 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. PRIMA ALLOY SIDOARJO

S K R I P S I



Oleh :

M. IOBAL ZAMZAMI
0512010230 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo” dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh. Soedarto, MT, selaku Rektor UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS, selaku Ketua Program Studi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Dwi Widajati, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing penulisan ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bernilai. Sehingga ucapan terima kasihpun dirasa belum cukup untuk menghargai jasa Bapak dan Ibu. Namun teriring do'a semoga apa yang sudah diberikan kepada kami akan terbalaskan dengan berkah dari sang Ilahi.
6. Yang terhormat Bapak dan Ibu, sembah sujud serta ucapan terima kasih atas semua do'a, restu, dukungan, nasehat yang diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT melimpahkan berkat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Juni 2009

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAKSI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori.....	10
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.2. Kecenderungan / Trend Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.3. Kepuasan Kerja.....	14
2.2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.2.3.2. Akibat Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja.....	18

2.2.4. Komitmen Organisasi.....	20
2.2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	22
2.2.4.2. Hasil Dari Komitmen Karyawan	24
2.2.5. Kinerja	25
2.2.5.1. Penilaian Kinerja	30
2.2.5.2. Beberapa Faktor Penyebab Biasanya Penilaian Kinerja .	33
2.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.2.7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3. Kerangka Konseptual.....	38
2.4. Hipotesis.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
3.1.1. Definisi Operasional	40
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	42
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	43
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3.1. Jenis Data	44
3.3.2. Sumber Data.....	44
3.3.3. Pengumpulan Data.....	44
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	45
3.4.1. Uji Reliabilitas dan Validitas	45
3.4.2. Uji Outlier Univariat dan Multivariat	45

3.4.2.1. Uji Outlier Univariat	45
3.4.2.2. Uji Outlier Multivariat	46
3.4.3. Uji Normalitas Data	47
3.4.4. Pemodelan SEM (Structural Equation Modeling)	47
3.4.5. Uji Hipotesis	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
4.1.2. Deskripsi Kepuasan Kerja (X_1).....	53
4.1.3. Deskripsi Komitmen Organisasi (X_2).....	55
4.1.4. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y).....	56
4.2. Analisis Data	57
4.2.1. Evaluasi Outlier.....	57
4.2.2. Evaluasi Reliabilitas	59
4.2.3. Evaluasi Validitas	60
4.2.4. Evaluasi Construct Reliability dan Variance Extracted	61
4.2.5. Evaluasi Normalitas	62
4.2.6. Analisis Model One – Step Approach to SEM	63
4.2.7. Uji Kausalitas.....	67
4.3. Pembahasan	68
4.3.1. Pengujian Hipotesis Hubungan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja.....	68
4.3.2. Pengujian Hipotesis Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Target Tahun 2009 PT. Prima Alloy Steel Universal, Tbk Gedangan Sidoarjo.....	5
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.3. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X ₁)	54
Tabel 4.4. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X ₂)	55
Tabel 4.5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.6. Residuals Statistics.....	54
Tabel 4.7. Pengujian Reliability Consistency Internal.....	55
Tabel 4.8 Standardize Faktor Loading dan Construct dengan Confirmatory Factor Analysis.....	56
Tabel 4.9. Construct Reliability dan Variance Extracted	57
Tabel 4.10. Assessment Of Normality	59
Tabel 4.11. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Model One- Step Approach – Base Model	61
Tabel 4.12. Variabel yang Dimodifikasi Dalam Model.....	62
Tabel 4.13. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Model One- Step Approach – Modifikasi	63
Tabel 4.15. Uji Kausalitas Antar Faktor	64

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1. Respon Karyawan Terhadap Ketidakpuasan	18
Tabel 2.2. Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1. Model Pengukuran & Struktural Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, Model: One Step Approach – Base Model.....	64
Gambar 4.3. Model Pengukuran & Struktural Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, Model: One Step Approach – Modifikasi	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Data Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X_1),
Komitmen Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PRIMA ALLOY SIDOARJO

Oleh:

M. Iqbal Zamzami

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan pada PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk Gedangan Sidoarjo. Selama bulan Januari - Desember 2009 tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, bahkan cenderung mengalami penurunan, dari 6532 satuan pada bulan Januari menjadi 6532 satuan pada bulan Desember tahun 2009. Penurunan produksi velg pada PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk Gedangan Sidoarjo tersebut mengindikasikan semakin menurunnya kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan tersebut, dimana penurunan tersebut salah satunya disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang belum tercapai dan rendahnya komitmen organisasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan teknik pengukuran menggunakan semantic differential scale, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling tepatnya simple random sampling yaitu pemilihan sampel berdasarkan secara acak, dimana semua anggota populasi mendapat peluang yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2008:85). Pengambilan sampel didasari oleh asumsi SEM bahwa besarnya sampel yaitu 5 – 10 kali parameter yang diestimasi (Augusty, 2002: 98), Pada penelitian ini ada 15 indikator, sehingga jumlah sampel yang diestimasi yaitu antara 75-150. Adapun jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebesar 105 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM diagram yang akan mempermudah untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang akan diuji.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Universal, Tbk Gedangan Sidoarjo, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Universal, Tbk Gedangan Sidoarjo.

Key Words: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi (Rachman, 1999). Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan secara keseluruhan. (Puspita, 2007; 212)

Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya.

Karyawan tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (1994) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan Martoyo (1987) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan. (Puspita, 2007; 212).

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Robbins (1998: 24) yang menyatakan bahwa disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya, yang perasaan ini dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam bekerja. Setiap orang akan selalu menginginkan keadaan sedapat mungkin bisa memberikan kepuasan bagi dirinya. Dengan sendirinya ia akan dapat bekerja dengan lebih bergairah dan lebih bersemangat, serta dapat mencurahkan segenap kemampuan atau perhatiannya pada pekerjaan, sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi bila karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan. Komitmen sangat penting untuk mendapatkan usaha terbaik dari pekerja dalam melaksanakan strategi. Pada saat ini kontribusi terhadap pelanggan berdasarkan sumber daya perusahaan menandakan suasana sosial di dalam perusahaan menjadi sangat penting, sumber daya dapat membangun kompetensi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (1998) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi dapat juga diartikan sebagai proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. (Puspita, 2007; 214)

Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Bill Crech (1995: 393) dalam bukunya “Lima Pilar Manajemen Mutu Terpadu”, terdapat 3 variabel komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu : manfaat perbaikan produktivitas bagi karyawan,

menikmati sukses bersama-sama untuk memperkokoh komitmen, dan mempersempit kesenjangan manajemen dan karyawan.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi arus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Wahyuningsih (2004) bahwa kinerja karyawan adalah hasil proses penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja bukanlah sekedar ketrampilan kerja atau jumlah barang yang dihasilkan dalam jumlah tertentu tetapi juga ketepatan bekerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik. (Puspita, 2007; 217).

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

PT. Prima Alloy Steel Universal, Tbk. adalah perusahaan yang memproduksi velg alumunium alloy untuk mobil penumpang, mobil mewah, jip, truk ringan dengan berbagai ukuran velg dari 12” sampai 17”. Mengingat velg merupakan produk vital untuk kendaraan bermotor.

Masalah yang terjadi belakangan ini adalah kinerja perusahaan yang sudah baik mengalami penurunan, secara umum kinerja perusahaan dapat diukur melalui beberapa bagian seperti: bagian marketing, bagian produksi, bagian keuangan dan bagian sumber daya manusia. Salah satu kondisi perusahaan PT. Prima Alloy Steel Universal, Tbk yang dapat dipaparkan adalah bagian produksi. Berikut ini rekap evaluasi pencapaian target perusahaan PT. Prima Alloy Steel Universal, Tbk. Gedangan Sidoarjo pada periode Januari – Desember 2009 :

Tabel 1.1

Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Target Tahun 2009
PT. Prima Alloy Steel Universal, Tbk
Gedangan Sidoarjo

Periode	Target Hasil Produksi (Satuan)	Realisasi Hasil Produksi (Satuan)	Pertumbuhan Hasil Produksi (%)
Jan-09	7100	6532	91,50
Feb-09	7100	5467	76,70
Mar-09	7100	6248	87,40
Apr-09	7350	4851	65,80
May-09	7350	5807	78,20
Jun-09	7350	6468	87,40
Jul-09	7750	6898	88,50
Aug-09	7750	5658	72,30
Sep-09	7750	6665	85,70
Oct-09	8050	6843	84,60
Nov-09	8050	7084	87,70
Dec-09	8050	6118	75,40

Sumber: PT. Prima Alloy Steel Universal, Tbk Gedangan Sidoarjo, Tahun 2010

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa produksi velg pada PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk Gedangan Sidoarjo selama 1 tahun yaitu mulai bulan Januari - Desember 2009 tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan., bahkan cenderung mengalami penurunan.

Penurunan produksi velg pada PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk Gedangan Sidoarjo tersebut mengindikasikan semakin menurunnya kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan tersebut, dimana penurunan tersebut salah satunya disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang belum tercapai dan rendahnya komitmen organisasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. sehingga perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui pengupahan, hubungan dengan pihak lain, supervisi / pengawasan, iklim organisasi, penghargaan dari pimpinan, dan rasa kekeluargaan. Sedangkan komitmen organisasi dapat diukur melalui kepercayaan terhadap nilai organisasi, keinginan tetap menjadi anggota, keinginan bekerja keras, rasa bangga, dan kesempatan berafiliasi. (Puspita, 2007; 218)

Keberhasilan kinerja karyawan sangat diperlukan sekali untuk suatu performance karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan performance karyawan adalah melalui kebijakan pemberian kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Banyak pakar manajemen yang sepakat bahwa prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan akan maningkat bila kebijakan dalam hal kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja perusahaan dirancang sedemikian rupa sehingga mendorong mereka untuk bekerja

lebih keras dan berprestasi lebih tinggi, guna memperoleh kinerja yang lebih baik bagi perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul “Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian dan penyusunan skripsi ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pengetahuan yang bermanfaat baik bagi penulis, perusahaan maupun ilmu pengetahuan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program studi S-1 Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi bagi perusahaan yang diamati yaitu dapat mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan penelitian lebih lanjut agar bisa bermanfaat.