

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kemampuan sebuah perusahaan atau organisasi untuk tumbuh dan berkembang tergantung dari berbagai macam aspek keunggulan yang dimilikinya dalam rangka mencapai tujuan. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lanjutnya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal pikiran dan keterampilan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Straub dan Attner (1985) dalam Gaol (2014) menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Schermerhorn (1999) dalam Gaol (2014) menyatakan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Walaupun suatu organisasi telah mencapai puncak kemajuan teknologi yang paling tinggi, perkembangan informasi yang sangat luas, dan tersedianya modal yang mencukupi, namun tanpa adanya sumber daya yang mumpuni, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan pernah tercapai. Saat ini, dalam situasi dan lingkungan bisnis yang kompetitif karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi

untuk mampu berkontribusi yang terbaik kepada organisasi tersebut. Memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi merupakan suatu harapan yang terkadang cukup sulit untuk dipenuhi. Hal itu seharusnya menjadi motivasi untuk organisasi dalam melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan karyawan yang telah dan diprediksi mampu untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Straub dan Attner (1985) dalam Gaol (2014) mengungkapkan bahwa manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola, mengatur dan merangkul sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Sumber daya manusia yang merupakan kunci dalam menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi, memiliki pikiran, perasaan serta keinginan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasionalnya. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi selayaknya harus mempunyai komitmen dalam hal pekerjaan, karena jika tidak adanya komitmen organisasional, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai dan loyalitas karyawan pun akan menjadi berkurang. Komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Menurut Darwish (2000) komitmen organisasional yang tinggi menimbulkan perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Komitmen organisasional dapat menjadikan karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mendorong untuk bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan produktif sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan organisasi atau perusahaan.

Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Menurut Daft (2010) semua organisasi muncul karena suatu tujuan. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan budaya yang sesuai dengan situasi organisasi tersebut, dengan budaya yang sesuai maka dapat dengan mudah diikuti oleh anggotanya. Jika anggotanya telah mengikuti budaya yang ada pada organisasinya, maka anggotanya tersebut akan komitmen terhadap organisasinya. Greenberg dan Baron (1993) dalam Senati (2006) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan produktif sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan organisasi atau perusahaan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki produktivitas yang tinggi. Robbins (2005) dalam Tenggara, Zamralita dan Suyasa (2008) mengungkapkan kepuasan kerja juga berhubungan negatif dengan pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Menurunnya kepuasan kerja karyawan akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan bagi organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan merasa puas bekerja di organisasi tersebut. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka produktivitas pun akan meningkat.

Komitmen organisasional merupakan salah satu konsekuensi dari kepuasan kerja. Dalam industri kepuasan kerja merupakan bagian dari internal marketing, artinya pihak manajemen harus mampu memberikan kepuasan terhadap karyawannya terlebih dahulu. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tentunya akan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya. Alvi *et al.* (2014) menyatakan sukses jangka panjang yang berkelanjutan dari perusahaan adalah tergantung dari kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Banyak jenis dari industri salah satunya adalah industri garmen. Pada penelitian ini, obyek yang diteliti adalah karyawan tetap PT. Hari Mau Indah departemen sewing.

## 1.2 Penelitian Terdahulu

Lambert (1999) menyatakan bahwa banyak karakteristik pribadi yang dipilih memiliki efek signifikan, faktor lingkungan kerja menyumbang proporsi varian kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang jauh lebih besar. Dari ukuran lingkungan kerja, kekuatan organisasi dan kesempatan promosi memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, stres kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Gee (2000) mengkonfirmasi empat hipotesis yaitu; pertama, bahwa kepuasan kerja yang diukur dengan dimensi inti dan motivator dasar, secara signifikan dan positif terkait dengan komitmen organisasional. Kedua, semua karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan dan komitmen. Ketiga, karakteristik pribadi karyawan akan mempengaruhi kepuasan dan komitmen. Keempat, karakteristik organisasi akan mempengaruhi kepuasan dan komitmen. Ngamchokchaicharoen (2001) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa signifikan dan penting hubungan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja. Implikasinya adalah organisasi bisa meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

Lund (2003) melakukan investigasi pengaruh tipe budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada survei profesional pemasaran di perusahaan Amerika. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, namun hasilnya menunjukkan adanya dua kalifikasi yaitu, kelompok dengan kepuasan kerja tinggi dan kelompok dengan kepuasan kerja rendah. Tipe budaya klan (*clan culture*) dan adokrasi (*adhocracy culture*) berhubungan secara positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya pasar (*market culture*) dan hirarki (*hierarchy culture*) mempunyai hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja. Lim (2003) mengidentifikasi hubungan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya belajar organisasi di satu perusahaan swasta Korea. Penelitian ini dilakukan di lima sub-organisasi satu perusahaan konglomerat Korea. Komitmen organisasi (kecuali untuk kelanjutan) secara moderat dan positif terkait dengan kepuasan kerja dan relatif dan berhubungan positif dengan budaya organisasi belajar. Selain itu, budaya organisasi belajar lemah untuk secara moderat dan positif terkait dengan kepuasan kerja. Takada (2003) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi teknologi tinggi secara positif berkorelasi dengan kepuasan kerja filosofi di lingkungan non-negatif. Karena budaya organisasi teknologi tinggi mendekati tingkat yang lebih organik, di sana adalah peningkatan yang sesuai dalam kepuasan filosofi. Hasilnya juga menunjukkan bahwa ketika sebuah organisasi berada dalam lingkungan negatif yang berubah seperti itu, budaya organisasi mendekati tingkat yang lebih organik, tidak ada yang signifikan sesuai peningkatan kepuasan pekerja pengetahuan. Implikasinya adalah organisasi berbasis teknologi harus menilai budaya mereka sebagai cara untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang langka yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup yang berkelanjutan.

Naves dan Coleta (2003) meneliti hubungan antara jenis budaya organisasi dan komitmen organisasional di beberapa hotel. Penelitian ini dilakukan dengan sekelompok hotel konvensional dari Uberlandia, Brasil. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan antara jenis budaya

organisasi dan jenis komitmen. Penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne (2004) di negara Taiwan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memegang peranan penting dalam tingkat kepuasan kerja dan komitmen dalam suatu organisasi. Keterlibatan dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi birokrasi menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang paling rendah. Budaya inovatif adalah yang tertinggi berikutnya dan budaya yang mendukung memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional tertinggi. Yiing (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa perilaku kepemimpinan ditemukan secara signifikan berkaitan dengan komitmen organisasi, dan budaya organisasi berperan penting dalam moderat hubungan ini. Komitmen organisasi ditemukan terkait secara signifikan dengan kepuasan kerja, tapi tidak dengan kinerja karyawan. Namun, hanya budaya pendukung yang terpengaruh hubungan antara komitmen dan kepuasan. You *et al.* (2013) mengeksplorasi dan menganalisis topik dari sudut pandang karyawan, dengan menyelidiki apakah bisnis Investasi dalam tanggung jawab sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah masukan CSR akan berpengaruh korelasi antara kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional. Hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja staf berdampak signifikan pada komitmen organisasi.

Kantabutra dan Rungruang (2013) dari hasil temuannya menunjukkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara kepuasan karyawan dan komitmen organisasi afektif, dengan pengaruh yang lebih kuat kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi afektif dari pada kebalikannya. Alvi *et al.* (2014) menggunakan konsep Wallach (1985) yang merumuskan budaya organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu budaya mendukung, budaya inovatif dan budaya birokrasi juga secara umum mendukung teori bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja kecuali pada dimensi inovatif dimana karena kebijakan perusahaan pengaruhnya

negatif. Rawashdeh *et al.* (2015) pada temuan penelitiannya ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja di perusahaan penerbangan swasta Jordania, hasil penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan positif antara budaya klan dan kepuasan kerja, dan hubungan negative antara pasar, adhokrasi, hierarki budaya dan kepuasan kerja di swasta Yordania perusahaan penerbangan. Kim (2016) mengeksplorasi dampak pelatihan dalam budaya organisasi dan mempengaruhi kepuasan kerja di industri manufaktur Korea Selatan. Hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi adalah signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan semua jenis budaya organisasi. Selain itu, orientasi Adhocracy and Market yang lebih tinggi menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karena itu, praktisi HRD perlu mempertimbangkan untuk mendorong fleksibel dan kreatif budaya organisasi di sektor manufaktur.

Ulbegi dan Yalcim (2016) dalam meta-analisisnya, memeriksa hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan korelasi yang kuat antara organisasi komitmen-kepuasan kerja, komitmen afektif-kepuasan kerja, dan komitmen normatif-kepuasan kerja hubungan, dan korelasi yang lemah antara komitmen kontinu dan kepuasan kerja. Analisis moderator menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi, bias usia dan publikasi adalah variabel moderator dalam komitmen afektif - hubungan kepuasan kerja, dan usia memoderasi hubungan antara komitmen normatif dan kepuasan pekerjaan. Cronley dan Kim (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lokasi kerja memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja; Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja antar karyawan bekerja di kantor administrasi dibandingkan dengan yang ada di pusat berbasis masyarakat. Temuan menggarisbawahi kebutuhan akan kepemimpinan untuk menciptakan budaya yang kuat yang menembus semua sektor kerja agar efektif. Qazi *et al.* (2017) menguji tingkat kepuasan kerja dan budaya organisasi di sektor ritel terorganisir. Hasil yang diperoleh menunjukkan

bahwa karyawan tersebut mengalami tingkat sedang budaya OCTAPACE dan juga tingkat kepuasan kerja dan komponen budaya yang moderat termasuk keterbukaan dan pengambilan risiko, konfrontasi, pro-tindakan, kolaborasi dan eksperimentasi. Selanjutnya dieksplorasi dan menemukan ada korelasi positif yang signifikan antara keduanya budaya organisasi dan kepuasan kerja.

### 1.3 Kesenjangan Penelitian

Lambert (1999) melakukan penelitian pada staff masyarakat New York menyatakan bahwa banyak karakteristik pribadi yang dipilih memiliki efek signifikan, faktor lingkungan kerja menyumbang proporsi varian kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang jauh lebih besar. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Gee (2000) mengukur sifat dan besarnya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada *healthcare professionals* di *acute care hospital*. Dan hasilnya yaitu kepuasan kerja yang diukur dengan dimensi inti dan motivator dasar, secara signifikan dan positif terkait dengan komitmen organisasional.

Ngamchokchaicharoen (2001) melakukan penelitian dengan mengukur beberapa organisasi variable sampel besar manajer dan pekerja dari berbagai perusahaan di Thailand. Secara khusus, itu berhipotesis bahwa komitmen organisasional akan terjadi terkait dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komponen struktural dan interpersonal organisasi nilai. Lund (2003) melakukan survei profesional pemasaran di perusahaan Amerika. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, namun hasilnya menunjukkan adanya dua kalisifikasi yaitu, kelompok dengan kepuasan kerja tinggi dan kelompok dengan kepuasan kerja rendah. Lim (2003) mengidentifikasi hubungan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya belajar organisasi di satu perusahaan swasta Korea. Penelitian ini dilakukan di lima sub-organisasi satu perusahaan konglomerat Korea. Komitmen organisasi (kecuali untuk kelanjutan) secara moderat dan positif terkait dengan kepuasan kerja dan

relatif dan berhubungan positif dengan budaya organisasi belajar. Takada (2003) menunjukkan bahwa budaya organisasi teknologi tinggi secara positif berkorelasi dengan kepuasan kerja filosofi di lingkungan non-negatif. Naves dan Coleta (2003) meneliti hubungan antara jenis budaya organisasi dan komitmen organisasional di beberapa hotel. Penelitian ini dilakukan dengan sekelompok hotel konvensional dari Uberlândia, Brasil. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan antara jenis budaya organisasi dan jenis komitmen.

Silverthorne (2004) meneliti organisasi di negara Taiwan dengan hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memegang peranan penting dalam tingkat kepuasan kerja dan komitmen dalam suatu organisasi. Yiing (2008) penelitian yang dilakukannya untuk mengetahui pengaruh moderat budaya organisasi pada hubungan antara perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi dan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan kinerja di lingkungan Malaysia. Komitmen organisasi ditemukan terkait secara signifikan dengan kepuasan kerja, tapi tidak dengan kinerja karyawan. You *et al.* (2013) Banyak ilmuwan mengeksplorasi lingkup Corporate Social Responsibility (CSR), yang sebagian besar berbasis pada perspektif manajemen perusahaan atau pelanggan. Namun, penelitian ini dieksplorasi dan menganalisis topik ini dari sudut pandang karyawan, dengan menyelidiki apakah bisnis 'Investasi dalam tanggung jawab sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah masukan CSR akan berpengaruh korelasi antara kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan dari departemen bisnis perusahaan asuransi. Hasilnya yaitu kepuasan kerja staf pun berdampak signifikan pada komitmen organisasi.

Kantabutra dan Rungruang (2013) dengan mengambil sampel secara acak dari karyawan penyedia energi milik negara Thailand, dengan mengukur masing-masing variabel yang diteliti, dari hasil temuannya menunjukkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara kepuasan

karyawan dan komitmen organisasi afektif, dengan pengaruh yang lebih kuat kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi afektif dari pada kebalikannya. Alvi *et al.* (2014) mencoba untuk menyelidiki tiga jenis budaya organisasi dan dampaknya terhadap pekerjaan kepuasan dan komitmen karyawan di Sektor Kimia Karachi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan di Sektor Kimia sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan di lingkungan kerja mereka. Rawashdeh *et al.* (2015) Tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan penerbangan swasta Yordania. pada temuan penelitiannya ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Kim (2016) mengeksplorasi dampak pelatihan dalam budaya organisasi dan mempengaruhi kepuasan kerja di industri manufaktur Korea Selatan. Hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi adalah signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan semua jenis budaya organisasi. Cronley dan Kim (2017) dengan mengambil data dari survei online cross-sectional karyawan di PT One Area Command of the Salvation Army di Amerika. Penelitiannya menunjukkan bahwa lokasi kerja memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja; Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja antar karyawan. Qazi *et al.* (2017) menguji tingkat kepuasan kerja dan budaya organisasi di sektor ritel terorganisir. Selanjutnya mengeksplorasi dan menemukan ada korelasi positif yang signifikan antara keduanya budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Kesenjangan pada penelitian ini yaitu, penelitian – penelitian terdahulu yaitu : Lambert (1999) melakukan penelitian pada staff masyarakat New York, Gee (2000) melakukan penelitian pada *healthcare professionals* di *acute care hospital*, Ngamchokchaicharoen (2001) melakukan penelitian pada manajer dan pekerja dari berbagai perusahaan di Thailand, Lund (2003) melakukan survei profesional pemasaran di

perusahaan Amerika, Takada (2003) melakukan penelitian pada filosofi di lingkungan non-negatif, Naves dan Coleta (2003) melakukan penelitian di beberapa perhotelan, Silverthorne (2004) meneliti organisasi di negara Taiwan, Yiing (2008) penelitian yang dilakukannya pada pekerja di lingkungan Malaysia, You *et al.* (2013) subjek dari penelitiannya adalah karyawan dari departemen bisnis perusahaan asuransi, Kantabutra dan Rungruang (2013) dengan mengambil sampel secara acak dari karyawan penyedia energi milik negara Thailand, Alvi *et al.* (2014) melakukan penelitian pada karyawan di Sektor Kimia Karachi, Rawashdeh *et al.* (2015) penelitiannya pada karyawan di perusahaan penerbangan swasta Yordania, Kim (2016) meneliti pada industri manufaktur Korea Selatan, Cronley dan Kim (2017) mengambil data dari survei online cross-sectional karyawan di PT One Area Command of the Salvation Army di Amerika, Qazi *et al.* (2017) penelitiannya pada sektor ritel terorganisir.

Pada penelitian terdahulu tidak ada yang meneliti pada perusahaan pada sector garment, sehingga peneliti meneliti apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada perusahaan sector garment. Penelitian ini dilakukan di PT. Harimau indah, dengan prioritas produksi pakaian renang. Peneliti meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja akan diteliti tidak hanya karyawan wanita namun juga meneliti pengaruhnya pada karyawan pria. Responden yang diambil adalah karyawan dengan profesi sebagai operator pada departemen sewing. Kemudian kesenjangan yang berikutnya yaitu, pada penelitian terdahulu belum pernah dilakukan di Negara Indonesia, sehingga peneliti akan melakukan penelitian ini di Negara Indonesia. Kemuadian kesenjangan yang berikutnya yaitu, pada penelitian terdahulu belum ada yang menggunakan lisrel dalam mengolah data, namun pada penelitian ini menggunakan lisrel dalam pengolahan data, sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

#### **1.4 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena dan kondisi yang diuraikan pada latar belakang serta didukung oleh penelitian terdahulu, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diangkat dan diteliti dalam penelitian ini yakni budaya organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasional.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Penelitian dilaksanakan di lingkungan PT. Hari Mau Indah dengan responden adalah karyawan tetap departemen sewing. Mempertimbangkan bahwa saat ini tuntutan pekerjaan yang relatif sama antara pria dan wanita, karyawan baru dan karyawan lama, maka responden yang digunakan adalah karyawan pria dan wanita, karyawan baru dan karyawan lama yang berstatus karyawan tetap. Penelitian ini akan membahas tentang teori yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

#### **1.6 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: (i) bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Hari Mau Indah; (ii) bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hari Mau Indah; (iii) bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Hari Mau Indah.

#### **1.7 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk: (i) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Hari Mau Indah; (ii) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hari Mau Indah; (iii) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Hari Mau Indah.

## 1.8 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, antara lain sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi konsep teori dibidang SDM khususnya mengenai komitmen organisasional dan nantinya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian dibidang SDM yang terkait dengan budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam menerapkan pengembangan SDM dan dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan hal yang membangun komitmen organisasional karyawan.

## 1.9 Sistematika Penulisan

Tesis ini tersusun dalam 6 (enam) bab dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, penelitian terdahulu, kesenjangan penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, untuk melihat sejauh mana teori yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan yang nyata serta mendukung pemecahan masalah.

### **BAB III        KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan dikemukakan kerangka konseptual penelitian dan hipotesis penelitian.

**BAB IV METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai definisi operasional variabel, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data.

**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan gambaran umum objek penelitian mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, kegiatan-kegiatan dan usaha perusahaan, serta data responden. Bab ini juga akan menjelaskan hasil hubungan dimensi setiap variabel yang diteliti dan implikasi manajerial.

**BAB VI IMPLIKASI MANAJERIAL**

Dalam bab ini membahas tentang hal-hal apa saja yang harus dilakukan oleh seorang manajer dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi.

**BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran-saran berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya.