

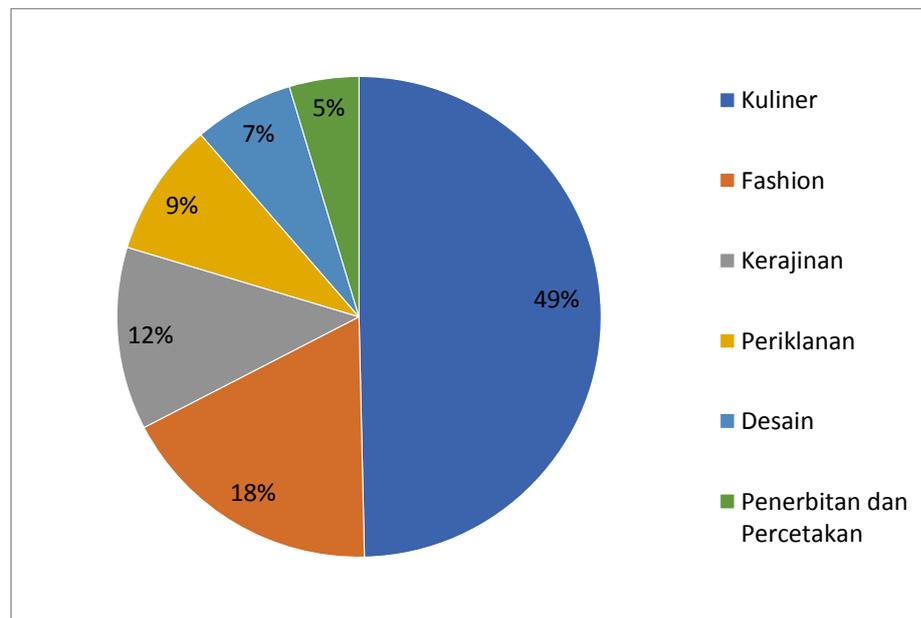
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia perekonomian, bisnis, dan politik di Indonesia, yang semakin maju menuntut masyarakat untuk terus mendapatkan dan mengupdate berita dan informasi yang dibutuhkan. Sejalan dengan hal ini, berkembangnya teknologi di bidang komunikasi dan informasi juga turut serta mendukung masyarakat dalam mendapatkan berita dan informasi terbaru dan terkini yang beredar dimasyarakat luas. Terdapat dua peranan besar yang mendukung tersebarnya informasi dan berita hingga ke masyarakat, yaitu media cetak dan media digital.

Peran utama dari media cetak seperti surat kabar adalah sebagai sarana penyampaian informasi kepada seluruh pembaca yang berada di seluruh pelosok wilayah dan desa serta telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers. Undang-undang tersebut digunakan untuk mengatur pelaksanaan peran dan fungsi media yang benar sehingga informasi yang sampai kepada masyarakat merupakan informasi yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Media cetak merupakan bagian dari industri penerbitan dan percetakan yang memberikan kontribusi terhadap perkembangan PDB industri kreatif di Kota Bandung. Berikut ini adalah tabel kontribusi subsektor Industri di Kota Bandung pada Tahun 2018.



Gambar 1.1
Kontribusi Subsektor Industri di Kota Bandung Tahun 2018

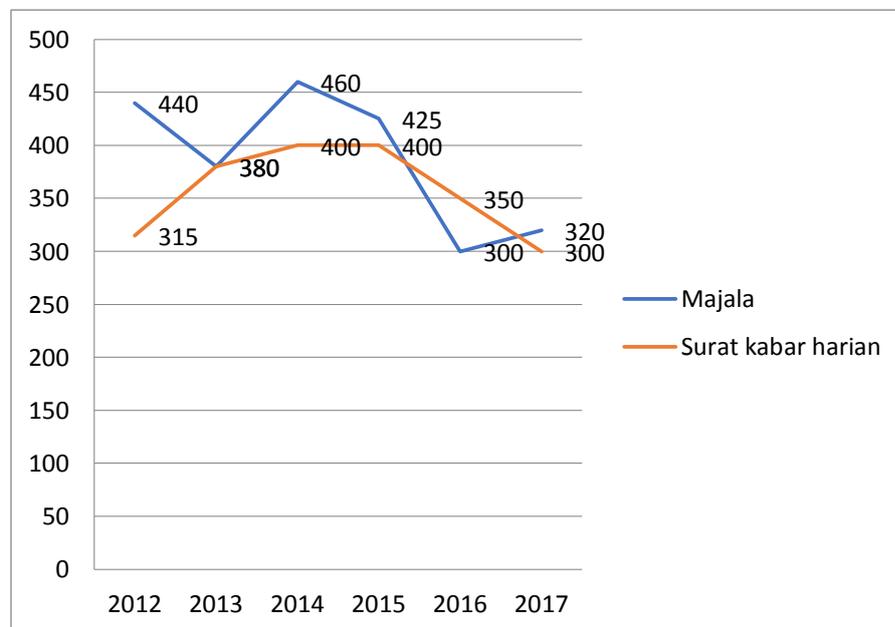
Sumber: www.bekraf.go.id

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa industri penerbit dan percetakan memberikan kontribusi sebesar 5% yang menunjukkan bahwa industri tersebut merupakan industri yang paling sedikit kontribusinya terhadap pemasukan Kota Bandung. Hal ini berkaitan dengan berkembangnya teknologi, yaitu dengan munculnya media *online* yang menjadi pusat data bagi pembaca agar mereka dapat mencari berita ataupun hal lainnya. Keberadaan media *online* juga mempengaruhi strategi bisnis dari perusahaan surat kabar yang ditandai dengan banyaknya penerbit surat kabar yang membuat versi *online*-nya meskipun isi beritanya kurang lebih sama dengan yang diberitakan di edisi cetaknya

Salah satu kelemahan dari surat kabar dalam bentuk versi cetak adalah, berita yang dimunculkan hari ini adalah berita yang terjadi kemarin atau periode sebelumnya. Kejadian yang terjadi satu jam yang lalu baru akan diterbitkan pada

surat kabar cetak keesokan harinya. Padahal di jaman yang serba cepat seperti ini, masyarakat cenderung ingin mengetahui berita secara lebih cepat dan tepat. Selain itu, keterbatasan surat kabar cetak adalah wilayah penyebarannya yang terbatas secara geografis.

Namun demikian, surat kabar masih diproduksi dan masih memiliki pembaca, dan perkembangan jumlah media cetak selama 6 tahun terakhir dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1.2
Jumlah Media Cetak Tahun 2012-2017
 Sumber: Serikat Perusahaan Pers 2018

Berdasarkan gambar 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa perkembangan surat kabar di Indonesia mengalami pasang surut, dimana terjadi peningkatan pada tahun 2013 dan 2014 namun kemudian mengalami penurunan pada tahun-tahun selanjutnya khususnya pada tahun 2016 hingga 2017. Hal ini dikaitkan dengan adanya dominasi dari media *online* namun demikian, masih banyak perusahaan

media cetak yang tetap mempertahankan keberlangsungan bisnisnya dan masih terus beroperasi hingga sekarang.

Kota Bandung sendiri memiliki beberapa distributor media cetak, berikut ini daftar distributor media cetak yang ada di Kota Bandung:

Tabel 1.1
Distributor Media Cetak di Kota Bandung Tahun 2017

No	Distributor	Oplah Media Cetak (Eksemplar)	Produktivitas (Rp)	%
1	PT. Aneka Jasa	881.762	3.875.445.800	43%
2	PT. Guna raya Aksara	799.155	2.763.986.000	31%
3	PT. Jasatama Polamedia	783.318	2.349.954.750	26%

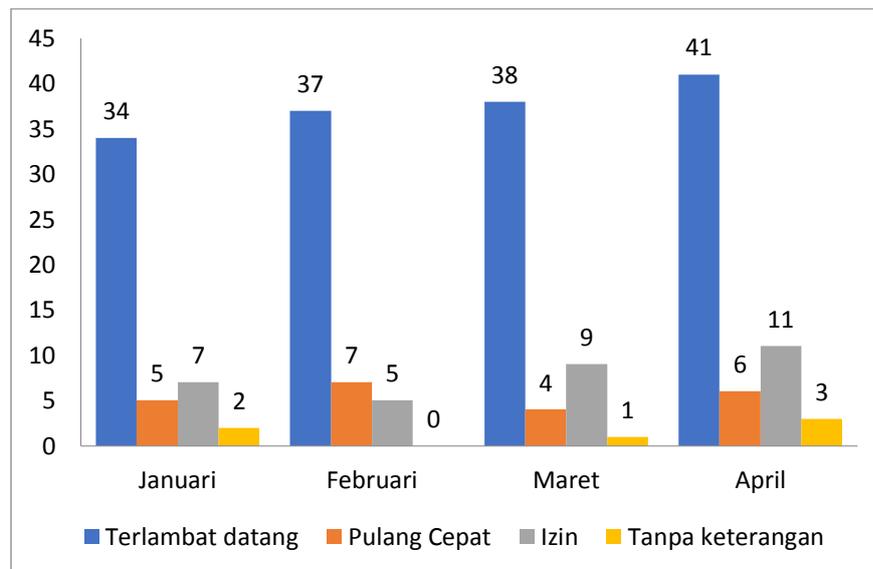
Sumber: Serikat Perusahaan Pers, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Aneka Jasa memiliki tingkat produktivitas yang paling tinggi yakni sebesar 43% sedangkan PT. Jasatama Polamedia memiliki tingkat produktivitas yang paling rendah diantara kedua pesaingnya yakni dengan produktivitas sebesar 26%. Dari data diatas peneliti tertarik untuk mengetahui penyebab rendahnya tingkat produktivitas yang di alami oleh PT. Jasatama Polamedia.

PT. Jasatama Polamedia bergerak dibidang jasa media percetakan yang mengutamakan distribusi produk Kompas Gramedia. PT. Jasatama Polamedia pada awalnya lahir atas dasar kepentingan sirkulasi Kompas yang mengalami kesulitan untuk memastikan produknya sampai ke tangan pelanggan dengan standard yang telah ditetapkan, selain itu juga untuk melayani pelanggan harian Kompas di wilayah tertentu yang belum terlayani oleh agen-agen reguler.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang tidak memiliki

kepuasan dalam bekerja tidak akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2014:620) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.



Gambar 1.3
Daftar Rekap Absen Karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung
Januari – April 2019

Sumber : PT. Jasatama Polamedia Bandung

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dilihat bahwa rekap absen dari bulan januari sampai april 2019 untuk keterangan “terlambat datang” terus mengalami peningkatan, dan pada keterangan “pulang cepat” mengalami fluktuatif. Sedangkan untuk keterangan “izin” juga mengalami fluktuatif dan cenderung meningkat dan “tanpa keterangan” juga fluktuatif. Menurut Sondang P. Siaging (2015:297) mengungkapkan bahwa: tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin

rendah tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

selanjutnya untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di PT. Jasatama Polamedia Bandung penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat sehingga dapat membantu penyelesaian masalah yang terjadi di perusahaan. Berikut adalah hasil penelitian pendahuluan mengenai kepuasan kerja :

Tabel 1.2
Kepuasan Kerja pada PT. Jasatama Polamedia Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Pekerjaan itu sendiri	0	6	5	9	10	67	2,23
2	Gaji/Upah	0	10	10	6	4	86	2,86
3	Promosi	0	4	3	23	9	71	2,36
4	Supervisi	0	9	1	10	10	69	2,3
5	Rekan Kerja	0	2	5	12	11	58	1,93
		0	15	13	2	0	103	3,43
Skor Rata-rata								2,5

Sumber : Hasil kuisisioner pendahuluan di PT. Jasatama Polamedia Bandung 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja secara umum di PT. Jasatama Polamedia Bandung masih rendah sebesar 2,5 dan berada pada kategori tidak baik, utamanya dimensi yang mendapat skor dibawah rata-rata pada variabel kepuasan kerja yaitu puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sebesar 2,23, peluang promosi jabatan sangat terbuka lebar bagi setiap pegawai sebesar 2,36, atasan selalu mengawasi dan membimbing

dengan baik setiap pekerjaan yang dilakukan sebesar 2,3, dan yang terakhir hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja terjalin dengan sangat baik sebesar 1,93.

Selain melakukan pra survey, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan mengenai kepuasan kerja di PT. Jasatama Polamedia Bandung dan mereka menjelaskan bahwa mereka kurang puas terhadap rekan kerja yang ada diperusahaan yang cenderung tertutup sehingga suasana diperusahaan terasa kurang menyenangkan dan peluang promosi di perusahaan yang kurang terbuka bagi mereka serta kurangnya bantuan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.

Wahyuddin dalam Mahardikawanto (2014) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan, kompetensi, iklim organisasi, motivasi, komitmen organisasi, stres kerja, dan konflik kerja. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pada PT. Jasatama Polamedia Bandung maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner pendahuluan kepada 30 orang karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung dan berikut adalah dari penelitian pendahuluan mengenai kepuasan kerja di PT. Jasatama Polamedia Bandung:

Tabel 1.3
Kondisi yang Mempengaruh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung

No	Variabel	Dimensi	Skala					Jumlah skor	Rata-rata
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Kepemimpinan	Bantuan	13	8	3	3	3	115	3,83

		Kemudahan Interaksi	13	9	4	3	2	119	3,96
		Pengutamaan Tujuan	8	9	7	4	2	107	3,56
		Kemudahan Bekerja	9	9	5	3	4	106	3,53
Skor rata-rata kepemimpinan									3,72
2	Kompetensi	keterampilan	8	7	6	5	4	100	3,33
		Pengetahuan	10	8	5	4	3	108	3,6
		Sikap kerja	7	11	3	7	2	104	3,46
Skor rata-rata kompetensi									3,46
3	Iklm Organisasi	Tanggung jawab	-	2	6	10	12	58	1,93
		Identitas individu dalam organisasi	-	6	7	10	7	72	2,4
		Kehangatan antar karyawan	3	2	11	7	7	77	2,56
		Dukungan	1	5	7	7	10	70	2,33
		Konflik	-	7	11	7	5	80	2,66
Skor rata-rata iklim organisasi									2,37
4	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	11	8	5	3	3	111	3,7
		Kebutuhan akan kekuasaan	9	7	5	6	3	102	3,4
		Kebutuhan akan afiliasi	6	11	4	6	4	102	3,4
Skor rata-rata motivasi									3,5
5	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	-	2	4	18	6	62	2,06
		Komitmen Berkelanjutan	-	9	6	8	7	77	2,56
		Komitmen Normatif	-	6	8	7	9	65	2,16
Skor rata-rata komitmen organisasi									2,26
		Kondisi pekerjaan	6	8	7	7	2	99	3,3
		Peran	9	8	8	5	-	111	3,7
6		Faktor interpersonal	10	9	7	4	-	115	3,83

	Stres Kerja	Perkembangan karir	8	11	5	4	2	109	3,63
		Struktur organisasi	5	8	6	6	7	94	3,13
Skor rata-rata stres kerja									3,51
7	Konflik Kerja	Konflik dalam diri seseorang	11	10	4	2	3	114	3,8
		Konflik antar individu	13	11	5	2	-	128	4,26
		Konflik antar anggota kelompok	12	9	8	1	-	122	4,06
		Konflik antar kelompok	9	11	7	3	-	116	3,86
Skor rata-rata konflik kerja									3,98

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di PT. Jasatama Polamedia Bandung 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagaimana tercantum dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung adalah variabel iklim organisasi 2,37 dan komitmen organisasi 2,26. Hal ini menunjukkan bahwa 2 variabel tersebut memiliki kontribusi yang paling bermasalah karena mendapat rata-rata terkecil.

PT. Jasatama Polamedia Bandung membutuhkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil risiko yang dihadapi, maka kualitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu cara-cara dapat yang dilakukan untuk lebih meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan menciptakan iklim organisasi dan komitmen organisasi yang baik.

Penulis melakukan penelitian pendahuluan yang berkaitan dengan iklim organisasi di PT. Jasatama Polamedia Bandung dimana masih adanya hubungan

yang kurang baik yang menyebabkan konflik dan pertentangan atau perbedaan pendapat di antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman. Variabel iklim organisasi yang memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan variabel-variabel lainnya, hal ini berpengaruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam penelitian pendahuluan mengenai variabel iklim organisasi di PT. Jasatama Polamedia Bandung.

Tabel 1.4
Iklim Organisasi di PT. Jasatama Polamedia Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Tanggung jawab	-	2	6	10	12	58	1,93
2	Identitas individu dalam organisasi	-	6	7	10	7	72	2,4
3	Kehangatan antar karyawan	3	2	11	7	7	77	2,56
4	Dukungan	1	5	7	7	10	70	2,33
5	Konflik	-	7	11	7	5	80	2,66
Skor Rata-rata								2,37

Sumber : Hasil kuisioner pendahuluan di PT. Jasatama Polamedia Bandung 2019

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai skor total rata-rata iklim organisasi pada PT. Jasatama Polamedia Bandung masih rendah sebesar 2,37 dan berada pada kategori tidak baik terutama pada dimensi tanggung jawab 1,93, identitas individu dalam organisasi 2,4, dan dukungan 2,33. Dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi pada iklim organisasi hanya dua dimensi yang mendapat nilai diatas skor total rata-rata yaitu kehangatan antar karyawan 2,56 dan konflik 2,66.

Selain melakukan pra survey, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan mengenai iklim organisasi dan mereka menjelaskan bahwa iklim organisasi di perusahaan kurang hangat dimana interaksi diantara karyawan dirasa kurang berjalan dengan baik sehingga suasana dikantor menjadi kurang menarik bagi para karyawan. Suasana kantor yang kurang menarik dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk selalu berada di lingkungan perusahaan dan menurun semangat mereka untuk datang ke kantor dan hal ini akan berimbas pada kepuasan karyawan dalam bekerja.

Iklim organisasi menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Iklim organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan karena hal ini merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan. Iklim organisasi yang baik ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh percaya, dan tanggung jawab (I Gusti Ayu, 2016). Susanti dalam I Gusti Ayu (2016) menyebutkan bahwa iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi. Karyawan akan merasa bahwa iklim yang ada didalam organisasi tersebut baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut dan menimbulkan perasaan berharga.

Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam penelitian pendahuluan mengenai variabel bebas yaitu komitmen karyawan yang bermasalah dalam kuesioner pendahuluan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung :

Tabel 1.5
Komitmen Organisasi di PT. Jasatama Polamedia Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Komitmen Afektif	-	2	4	18	6	62	2,06
2	Komitmen Berkelanjutan	-	9	6	8	7	77	2,56
3	Komitmen Normatif	-	6	8	7	9	65	2,16
Skor Rata-rata								2,26

Sumber : Hasil kuisisioner pendahuluan di PT. Jasatama Polamedia Bandung 2019

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa nilai skor rata-rata variabel komitmen organisasi pada PT. Jasatama Polamedia Bandung masih rendah sebesar 2,26 dan berada pada ketegori tidak baik terutama pada dimensi komitmen afektif 2,06 dan komitmen normatif 2,16. Dapat disimpulkan bahwa dari ketiga dimensi variabel komitmen organisasi hanya variabel komitmen berkelanjutan 2,56 yang mendapat nilai diatas skor rata-rata.

Selain melakukan pra survey, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan mengenai komitmen organisasi dan mereka menjelaskan bahwa mereka dapat mencari perusahaan lain yang sebanding dengan PT. jasatama Polamedia Bandung jika kondisi perusahaan tidak ada perubahan, hal ini tentu akan menjadi kerugian bagi pihak perusahaan jika tidak di tangani secara serius sebab karyawan merupakan asset perusahaan yang berharga dan akan memerlukan biaya lagi jika harus melakukan perekrutan karyawan baru.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Dista Amalia dan Candra Romadhon, 2015). Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan menghasilkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Badjuri, 2009) dalam Dista Amalia dan Candra Romadhon 2015.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul: **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. JASATAMA POLAMEDIA BANDUNG.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan suatu proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah

menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Jasatama Polamedia Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

1. Oplah media cetak (eksemplar) PT. Jasatama Polamedia Bandung yang masih rendah
2. Produktivitas PT. Jasatama Polamedia Bandung yang masih rendah
3. Karyawan masih kurang puas dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya
4. Hubungan antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja masih belum terjalin secara baik
5. Masih kurangnya tanggung jawab di PT. Jasatama Polamedia Bandung
6. Masih kurangnya dukungan di PT. Jasatama Polamedia Bandung
7. Masih rendahnya komitmen afektif di PT. Jasatama Polamedia Bandung
8. Masih rendahnya komitmen normatif di PT. Jasatama Polamedia Bandung

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Iklim Organisasi di Bagian Karyawan Distributor PT. Jasatama Polamedia Bandung

2. Bagaimana Komitmen Organisasional di Bagian Karyawan Distributor PT. Jasatama Polamedia Bandung
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di Bagian Karyawan Distributor PT. Jasatama Polamedia Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial di Bagian Karyawan Distributor PT. Jasatama Polamedia Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis :

1. Iklim organisasi di PT. Jasatama Polamedia Bandung
2. Komitmen organisasi di PT. Jasatama Polamedia Bandung
3. Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jasatama Polamedia Bandung
4. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial di Bagian Karyawan Distributor PT. Jasatama Polamedia Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1.4.2 Kegunaan Teoritis Peneliti

Secara teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Memberikan manfaat khususnya bagi penulis yaitu untuk mengetahui secara teoritis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi.
2. Menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman sebagai proses belajar, sehingga dapat memahami bagaimana aplikasi teori – teori yang telah ada dan berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam praktek yang sesungguhnya.

1.4.3 Kegunaan Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan terutama bagi pihak perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik. Secara terperinci kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang diteliti.
- b. Memberikan informasi tambahan bagi perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah Kepuasan Kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

- a. Memperluas pengetahuan dan wawasan tambahan bagi peneliti dalam memahami materi-materi manajemen sumber daya manusia dalam Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
- b. Menjadi bekal ilmu bagi penulis untuk memperhatikannya dalam dunia kerja yang nyata.

- c. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berfikir peneliti dalam hal penyelesaian masalah dan mengetahui kondisi dunia pekerjaan yang sebenarnya. Sehingga dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau sumbangan pemikiran khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
- b. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian ilmiah selanjutnya.