BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahan tidak lepas dari pengaruh SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan (Hariandja, 2002). Disini perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang telah dimilikinya dengan sebaik mungkin guna menurunkan angka *turnover* pada karyawan.

Turnover karyawan atau yang sering dipahami dengan pergerakan tenaga kerja keluar masuk suatu organisasi saat ini telah menjadi fenomena yang tidak asing lagi di dalam dunia bisnis. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen

karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimat 2011, dalam Putra dan Wibawa, 2015).

Turnover intention dapat didefinisikan sebagai niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu organisasi baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Hom and Griffeth, 1991). Penelitian lainnya oleh Harnoto, 2002 (dalam Halimah dkk., 2016), menyatakan bahwa *turnover Intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Jadi pada dasarnya *turnover intention* itu hanya sebatas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang belum direalisasikan. Adapun beberapa indikasi yang ditunjukan oleh karyawan seperti, absensi yang meningkat, mulai malas dalam melakukan pekerjaan, meningkatnya pelanggaran yang sering dilakukan, peningkatan protes terhadap atasan dan juga perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Jika perilaku tersebut mulai terlihat dari diri seorang karyawan maka ada kemungkinan bahwa karyawan tersebut mulai memikirkan untuk keluar dari perusahaan dan akan mulai mencari alternatif pekerjaan yang lainnya. Setelah karyawan tersebut mendapatkan perusahaan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya maka niat untuk keluar dari perusaan akan semakin kuat bahkan dapat terealisasi. Mobley *et al.*, 1978 (dalam Halimah dkk., 2016), menyatakan ada beberapa faktor yang mendukung perilaku karyawan untuk keluar dari perusahaan diantaranya karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi.

Komitmen organisasi sendiri memiliki hubungan yang erat dengan *turnover intention*, karena didalam beberapa penelitian memaparkan bahwa jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka akan menimbulkan rasa memiliki serta setia terhadap perusahan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak positif terhadap perusahaan yaitu perusahaan akan diuntungkan dengan karyawan yang akan terus tinggal bahkan keinginan untuk keluar pun terminimalkan. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian Dyantini dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi sendiri merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Pertama komitmen afektif dapat diartikan bahwa tujuan, visi dan misi seorang karyawan sejalan dengan perusahaan. Kedua adalah komitmen berkelanjutan yang memiliki makna dimana seorang karyawan tetap tinggal didalam perusahaan karena ketakutannya untuk tidak mendapatkan pekerjaan atau jabatan yang dia inginkan bahkan tidak mendapatkan perusahaan yang lebih bagus dari perusahaan sebelumnya yang akan berdampak pada kerugian pada

diri sendiri dan juga keluarganya. Selanjutnya yang ketiga adalah komitmen normatif secara ringkas dinyatakan bahwa komitmen ini tercipta karena adanya hubungan imbal balik antara karyawan dengan perusahaan yang melibatkan perasaan jiwa.

Monica dan Putra (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka *turnover intention* semakin rendah (Putra dan Surya, 2016). Peneliti menyimpulkan bahwa pada dasarnya penerapan komitmen organisasi terhadap perusahaan memiliki dampak positif yakni karyawan akan memberikan kontribusi dan partisipasi yang tinggi terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja dan mampu bertahan lebih lama dalam perusahaannya. Komitmen dalam organisasi juga dapat menghindari hal-hal negatif yang ditimbulkan oleh para karyawan, seperti karyawan yang sering membolos, bermalas-malasan, bermain-main saat jam kerja, melalaikan tugasnya, dan keluar-masuk perusahaan sesuka hatinya, oleh karena itu setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan agar hal-hal yang tidak diharapkan seperti di atas dapat diminimalisir.

Dalam menghasilkan kinerja karyawan yang unggul dan guna menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan perusahaan juga perlu menciptakan kepuasan kerja disamping komitmen organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan yang berkontribusi untuk

perusahaannya sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja penting karena memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi dan juga *turnover intention*. Hal itu didukung oleh penelitian Putra dan Wibawa (2015) yang memaparkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi, disana juga dijelaskan bahwa kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008). Maka dapat disimpulkan jika sesorang merasa puas terhadap apa yang dikerjakan maka dia akan selalu berfikiran positif terhadap pekerjaannya. Hasil yang memuaskan yang diberikan dari perasaan positif tersebut seperti pekerjaan selalu terselesaikan tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan rasa ikhlas serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Berbeda lagi dengan orang yang memiliki perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya maka dia cenderung akan selalu berfikir negatif tentang apa yang sedang dikerjakan.

Luthans (2006), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja sering diteliti sebab dinilai penting dalam organisasi. Adanya perasaan puas atau positif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya hal tersebut akan menguntungkan

bagi perusahan guna meningkatkan produktivitas dan dapat pula meminimalkan angka *turnover intention* dari karyawan.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah salah satu terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan, karena dengan terciptanya kepuasan kerja akan memberi dampak pada karyawan berupa perasaan senang atau puas terhadap pekerjaannya yang akan membantu dalam menyelesaikan tugasnya dengan efektif atau tepat waktu dan juga akan mendapatkan hasil yang memuaskan serta akan mampu membawa perusahaan menuju kesuksesannya. Adapun faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja tersebut diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesui dengan apa yang dibutuhkan, kesempatan promosi, pengawasan dari atasan yang memberi dukungan penuh terhadap bawahannya, dan juga rekan kerja yang selalu mendukung secara sosial (Luthans, 2006). Bila faktor-faktor pendukung terwujudnya kepuasan kerja tersebut didapat dalam suatu perusahaan maka akan menguntungkan perusahaan selain guna menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan juga akan membantu terciptanya komitmen organisasional terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada perusahaan sangat penting karena berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dan berkomitmen terhadap perusahaannya. Kesediaan karyawan untuk komitmen terhadap perusahaan dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan menjadikan karyawan mampu memberikan seluruh kerja kerasnya secara optimal untuk perusahaan. Tidak hanya karyawan saja yang memiliki

peran penting di dalam usaha ini, sejatinya pemilik usaha pun bertanggung jawab atas timbulnya kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan demi terwujudnya visi dan misi suatu perusahaan. Dalam persaingan bisinis, penting bagi perusahaan untuk tetap memperkuat hubungan emosional dan rasa tanggung jawab agar terciptanya suasana kerja yang kondusif dan kinerja yang produktif. Pada dasarnya kepuasan kerja memiliki peranan dalam menciptakan komitmen dalam diri karyawan, Luthans (2006) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jadi komitmen yang tinggi dan rasa puas atas pekerjaan para karyawan terhadap perusahaan harus terus dikelola dan dikembangkan dalam sebuah perusahaan.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, tentunya dapat membuka lapangan kerja yang besar. usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) saat ini memiliki peran yang sangat besar terhadap perkembangan ekonomi di Indonesia, UMKM mempunyai peran yang sangat besar dalam pembangunan ekonomi nasional. UMKM juga merupakan salah satu kekuatan pendorong dalam kenaikan ekonomi Indonesia. Gerak sektor UMKM memiliki peranan penting dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi dan lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

UMKM juga cukup fleksibel dan dapat dengan mudah beradaptasi dengan pasang surut permintaan pasar. Hal ini dapat dilihat dari UMKM

sendiri cukup terdiversifikasi dan memberikan konstribusi penting dalam ekspor dan perdagangan. Peranan UMKM di Indonesia juga telah menciptakan lapangan pekerjaan yang jauh lebih cepat di sektor usaha. Sumber penghidupan masyarakat Indonesia sebagian besar bergantung pada sektor UMKM. Kebanyakan usaha kecil terkonsentrasi pada sektor perdagangan, pangan, tekstil dan olahan kayu. Salah satunya adalah olahan limbah dari akar jati di daerah Kecamatan Margomulyo, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur.

Akar jati atau masyarakat sering menyebutnya tunggak adalah kerajinan yang diciptakan dari bahan baku utama limbah kayu jati yang awalnya tidak memiliki nilai jual, setelah diberi sedikit sentuhan pengolahan dengan teknologi yang sederhana ternyata memiliki nilai jual tinggi. Bahkan nilai ekonominya berlipat dan mampu menambah devisa negara karena laku di pasar Eropa. Nilai ekonomis tersebut dapat terwujud karena peranan karyawan yang memiliki komitmen dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Di Desa Meduri ini banyak pengusaha yang bergerak di bidang properti dengan bahan baku utama limbah akar jati yang sudah tidak digunakan namun mampu dikelola dengan sedemikian rupa hingga memiliki nilai jual tinggi. Para pengusha rata-rata memiliki 10-30 karyawan untuk membantu proses produksi. Dalam proses produksi pengusaha akar jati ini mengambil bahan baku utamanya di area perusahaan yaitu Desa Meduri, Kecamatan Margomulyo, Kabupaten Bojonegoro. Meskipun desa ini tidak

berada di area perkotaan namun banyak pengunjung yang tahu dan datang ke desa ini untuk sekedar melihat-lihat ataupun membeli bahkan memberikan order dengan jumlah yang banyak. Bukan hanya pengunjung dari dalam negeri namun dari manca negara pun banyak yang datang ke industri ini seperti: Korea, Brunei Darussalam, Thailand, Belanda dan sebagainya. Desa ini memang dikenal sebagai desa pengrajin limbah akar jati karena mayoritas penduduk desa ini memiliki usaha di bidang limbah akar jati.

Pengusaha akar jati dituntut memiliki karyawan yang terampil dan sudah berpengalaman bekerja di bidangnya, karena kemahiran atau keterampilan yang dimiliki karyawan akan membuat perusahaan lebih diuntungkan, sebab proses produksi tidak akan terganggu. Dalam dunia industri ini perusahaan dituntut lebih selektif dalam memilah karyawan untuk diterima di perusahaannya, guna meminimalisir *turnover intention* dan pekerja yang tidak diharapkan. Karyawan yang masih amatiran dianggap belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan karena dapat memperlambat proses pengolahan bahan mentah menjadi bahan setengah jadi yang mengakibatkan ketidaksesuaian hasil atau target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam bisnis limbah akar jati ini bahan tidak diolah hingga matang atau benar-benar jadi. Biasanya karyawan yang memiliki keunggulan yang lebih dibandingkan karyawan lainnya cenderung lebih memiliki rasa komitmen yang tinggi terahadap perusahaan dan selalu merasa puas atas pekerjaannya yang telah dilakukan, sehingga karyawan seperti itu akan dijadikan teladan bagi karyawan lain yang belum mahir di bidangnya. Hal

tersebut juga disebabkan oleh kemampuan pemilik usaha untuk terus mempertahaankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan. Jika hal tersebut dapat terwujud maka akan membantu mempermudah tercapainya visi dan misi suatu perusahaan.

Sungguh ironis persaingan dalam bidang usaha ini, tidak hanya pada marketing atau operasionalnya saja di dalam dunia SDM pun persaingan juga begitu tinggi. Pengusaha-pengusaha akar jati berlomba mencari karyawan yang unggul, berkompeten dan mampu memanfaatkan bahan baku untuk dijadikan kerajinan-kerajinan yang unik dan menarik untuk dimiliki sebagai karyawan di perusahaannya. Karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi yang tinggi akan mampu membawa perusahaan ke puncak kesuksesannya. Bukan hanya orang-orang yang belum bekerja di bidang ini yang menjadi targetnya. Namun, kebanyakan yang menjadi incaran adalah karyawan yang sudah bekerja di perusahaan pesaingnya. Maka sangat penting terciptanya kepuasan kerja dan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan di industri limbah akar jati ini guna meminimalisir persaingan tenaga kerja dan *turnover intention* pada karyawan yang sering terjadi di perusahaan. Dalam manajemen SDM perusahaan harus memiliki perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang tepat terhadap karyawan guna menciptakan rasa puas karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya.

Sejatinya kepuasan kerja karyawan dan komitmen kayawan terhadap perusahaannya dapat tercipta tak lepas dari kerja keras pemilik

usaha untuk selalu berupaya mengembangkan dan menjaganya. Upaya yang dilakukan pemilik usaha guna menciptakan hal tersebut yaitu dengan mengelola karyawan dengan baik, memahami apa kemauan karyawan, tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lainnya guna meminimalisir timbulnya rasa iri antar karyawan, melakukan rekreasi setidaknya satu tahun sekali dan juga memberikan bonus kepada karyawan-karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaannya. Semua upaya di atas mulai dilakukan oleh pengusaha akar jati alam, dari upaya tersebut perusahaan berharap akan mendapatkan efek yang sangat positif yaitu karyawan memilki rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dan karyawan lebih komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Survei Pada Karyawan Di Perusahaan-Perusahaan Akar Jati Di Kecamatan Margomulyo Bagian Selatan)

Penelitian yang sama pernah dilakukan oleh Putra dkk., (2015) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali". Dengan hasil yang pertama menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil kedua menunjukan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan

hasil yang terakhir yaitu menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk. (2015) sekaligus mendasari dilakukannya penelitian ini sehingga dapat disebut dengan penelitian replikasi, karena memiliki desain atau model penelitian yang sama. Adapun perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang terletak pada objeknya. Objek pada penelitian sebelumnya adalah PT. Autobagus Rent Car Bali sedangkan di penelitian ini adalah pengusaha akar jati yang ada di Kecamatan Margomulyo bagian selatan. Perbedaan kedua ada pada jumlah respondennya, pada penelitian sebelumnya responden yang digunakan berjumlah 98 orang, sedangkan responden yang akan saya gunakan dalam penelitian ini berjumlah sekisaran 115 orang. Terakhir pada alat uji yang digunakan berbeda, di penelitian sebelumnya menggunakan alat uji berupa regresi sedangkan pada penelitian ini menggunakan alat uji berupa SEM.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas terdapat empat rumusan masalah, diantara:

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pekerjaan yang menarik, gaji yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan, kesempatan promosi, pengawasan atasan yang memberi dukungan penuh, dan juga rekan kerja yang memberikan efek positif dalam bekerja. Jika semua itu didapat oleh karyawan maka berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya

dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan memberikan hasil yang memuaskan sehingga mampu mengurangi kadar atau intensitas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka didapat rumusan masalah yang pertama, yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan?

Kepuasan kerja pada karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan berupa peningkatan kinerja, pekerjaan yang terselesaikan dengan tepat waktu dan juga hasil pekerjaan yang memuaskan. Jika semua itu dapat terwujud maka akan timbul pada diri karyawan rasa memiliki perusahaan dan tujuan-tujuannya serta rasa ingin tetap bertahan dalam perusahan yang berupa terciptanya komitmen organisasi pada diri karyawan. Adapun beberapa pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka didapat rumusan masalah yang kedua, yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan?

Komitmen organisasi secara umum memiliki arti dimana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu guna mencapai tujuan-tujuannya serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Ada beberapa faktor yang membuat seseorang komitmen terhadap perusahaannya diantaranya adalah kesesuaian visi, misi serta tujuan antara perusahaan dan karyawan, yang kedua adalah karena timbulnya perasaan jiwa untuk tetap bertahan dalam perusahaan karena memang

keharusan yang dipicu dengan hubungan imbal balik antara karyawan dan perusahaannya yang berujung dengan mempertahankan keanggotaannya, dan yang terakhir adalah rasa takut meninggalkan perusahan jika pada akhirnya tidak mendapat pekerjaan atau jabatan yang di inginkan bahkan tidak mendapatkan perusahaan yang lebih bagus dari perusahaan sebelumnya yang akan berdampak pada kerugian pada diri sendiri dan juga keluarganya. Maka jika perasaan seperti yang dipaparkan di atas dirasakan oleh karyawan maka akan membantu penurunan angka *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka didapat rumusan masalah yang ketiga, yaitu apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan?

Keinginan untuk keluar dari perusahaan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerjanya, ketika seorang individu tersebut merasa puas, maka dia cenderung akan bertahan atau tetap tinggal di perusahaan tempatnya bekerja. Namun tidak semua individu yang merasa tidak puas lalu meninggalkan perusahaan. Ketika seorang individu itu memiliki komitmen organisasi dalam diri mereka, maka seorang tersebut akan mempertahankan diri mereka di dalam organisasinya. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak berhubungan langsung dengan *turnover intention*, namum ada komitmen organisasi yang menjadi mediasinya .Berdasarkan uraian tersebut, maka didapat rumusan masalah yang keempat, yaitu apakah komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.
2. Untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
3. Untuk menelitipengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan.
4. Untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai mediasi pada karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi, wawasan serta referensi bagi pembaca dan dapat diguanakan sebagai bahan penelitian sejenis serta dapat memperkuat penelitian yang sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian penulis dapat menambah informasi, wawasan dan pengalaman serta dapat menggali secara langsung dunia bisnis dari suatu perusahaan.

b. Bagi pengusaha-pengusaha akar jati di daerah Margomulyo bagian selatan

1) Dengan adanya hasil penelitian ini, maka karyawan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

2) Dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengelolaan SDM agar karyawan puas atas pekerjaannya sehingga mampu berkomitmen terhadap perusahaan guna menurunkan angka *turnover intention.*

c. Bagi pihak lain dan masyarakat umum

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi dan wawasan serta referensi guna mendapatkan tambahan ilmu yang beragam bagi masyarakat luas.