

# BAB I

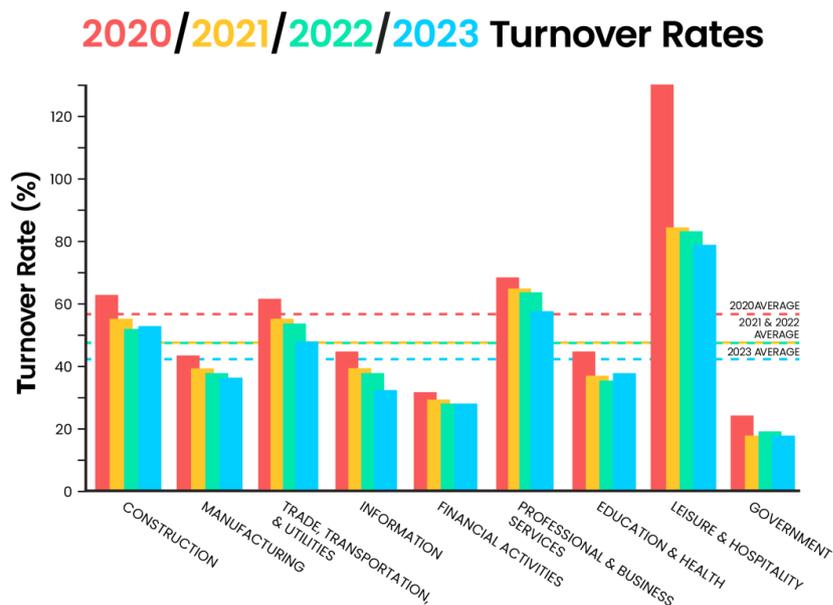
## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor utama dari keberhasilan suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memacu motivasi karyawan untuk mendorong kinerja yang maksimal, pemberian motivasi (penggerak) harus diberikan kepada karyawan (Prasetyo, 2022). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya keberhasilan suatu organisasi juga sangat di tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam organisasi tersebut (Leuhery & Warbal, 2018). Hal ini membuat beberapa perusahaan memperhatikan sumber daya manusia sebagai salah satu aset perusahaan yang mempunyai nilai investasi menjanjikan. Selain itu, diyakini pula bahwa mempertahankan karyawan yang sudah ada lebih menghemat biaya daripada mencari karyawan baru. Oleh karena itu, masalah tentang sumber Daya Manusia harus diselesaikan dengan cermat oleh perusahaan. Salah satu isu SDM yang menarik perhatian dalam tiga tahun terakhir adalah *turnover* atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

*Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan merupakan wujud nyata dari *turnover intention* (Khomariah, 2020). *Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah namun belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover* tidak selalu merugikan perusahaan, tetapi juga ada *turnover* yang menguntungkan perusahaan. *Turnover* yang merugikan yaitu apabila karyawan yang keluar dari perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kinerja baik, keahlian dan pengalaman yang banyak dalam pekerjaannya. Perusahaan akan diuntungkan apabila karyawan yang keluar adalah karyawan yang kinerjanya dibawah standar tidak mencapai target yang diharapkan sehingga posisi yang

ditinggalkan akan diisi dengan karyawan yang lain yang mempunyai kinerja dan keterampilan yang lebih baik (Harvida & Wijaya, 2020). Tetapi pada umumnya *turnover* memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan atau organisasi sehingga *Turnover intention* perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan, khususnya divisi *Human Resource and Development* (HRD) karena akan berakibat negatif pada perusahaan jika tidak segera ditangani.



**Sumber:** Awardco, (2024)

**Gambar 1.1 Turnover Rate**

Berdasarkan data *turnover* global yang dikutip dari Awardco, (2024), tingkat *turnover* mengalami tren penurunan selama empat tahun terakhir. Pada tahun 2020, setiap industri mencatat lonjakan *turnover* yang cukup besar, dengan rata-rata *turnover* mencapai 57%. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah karyawan di berbagai industri meninggalkan pekerjaan mereka selama tahun tersebut, baik karena pensiun, pemecatan, atau alasan lainnya.

Tingkat *turnover* pada berbagai jenis industri menunjukkan perbedaan yang signifikan. Menurut Awardco, (2024) industri *leisure & hospitality* mengalami tingkat *turnover* tertinggi pada tahun 2023, yaitu sebesar 79%. Di posisi kedua adalah industri layanan profesional & bisnis dengan tingkat *turnover* sebesar 57%. Posisi ketiga ditempati oleh industri konstruksi dengan tingkat

*turnover* sebesar 54%. Berdasarkan data tersebut industri konstruksi masih memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi hal ini dikarenakan kondisi kerja di industri konstruksi sering kali berat dan menuntut fisik, yang bisa menyebabkan kelelahan dan cedera, sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih aman dan kurang menuntut. Selain itu risiko keselamatan yang tinggi dalam pekerjaan konstruksi, meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan standar keselamatan, tetap menjadi faktor signifikan yang menyebabkan *turnover*. Ketiga, proyek konstruksi sering kali bersifat sementara dan bergantung pada kontrak, yang bisa menciptakan ketidakpastian pekerjaan bagi karyawan.

Perkembangan persaingan dunia usaha sangat ketat dan menyebar secara merata termasuk perusahaan kontraktor. Salah satu perusahaan konstruksi yang ada di Indonesia adalah PT. Dwimitra Ekatama Mandiri. Berikut adalah data tingkat *turnover* pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.

**Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan**

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Persentase Turnover
2021	290	15	32	273	11,36 %
2022	273	18	34	257	12,83%
2023	257	16	32	241	12,85 %

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Pada tahun 2021, persentase *turnover* perusahaan sebesar 11,36%, meningkat menjadi 12,83% pada tahun 2022, dan kembali meningkat menjadi 12,85% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya tren peningkatan tingkat *turnover* karyawan selama periode tersebut.

Menindaklanjuti hal ini, peneliti mencoba untuk melakukan observasi awal terhadap perusahaan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Berikut adalah hasil *pra survey* yang peneliti lakukan kepada 30 karyawan sebagai *prasurvey* awal mengenai komitmen organisasi karyawan di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.

**Tabel 1.2 Hasil Pra survey Komitmen Organisasi**

Instrumen Pernyataan	Persentase Jawaban (%)	
	Setuju	Tidak Setuju
Ada keterikatan emosional yang saya rasakan dengan perusahaan ini	60	40
Ada kesesuaian antara tujuan pribadi saya dan tujuan perusahaan ini	70	30
Saya memandang bahwa meninggalkan perusahaan ini bukan keputusan yang tepat	25	75
Saya berkewajiban untuk tetap loyal pada perusahaan ini	35	65
Menurut saya, meninggalkan perusahaan ini akan mengakibatkan kehilangan banyak manfaat yang sudah didapat	20	80
Menurut saya, mencari pekerjaan lain yang sebanding dengan pekerjaan saya saat ini adalah hal yang sulit	40	60

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data survei menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan komitmen organisasi yang lemah di PT. Dwimitra Ekatrana Mandiri. Mayoritas responden tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan sebesar 40% dan responden berpendapat bahwa meninggalkan perusahaan tindakan yang tidak tepat sebesar 75%. Selain itu, mayoritas juga berpendapat tidak memiliki kewajiban untuk tetap setia pada perusahaan sebesar 65%, dan berpendapat bahwa meninggalkan perusahaan tidak akan membuat mereka kehilangan banyak keuntungan yang telah mereka peroleh sebesar 80%. Data ini menunjukkan adanya potensi kurangnya komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

Tingkat *turnover* yang meningkat selama 3 tahun terakhir semakin memperkuat temuan ini. Dalam periode tersebut, perusahaan mengalami peningkatan tingkat perputaran karyawan yang meninggalkan perusahaan. Kombinasi antara data survei dan tren *turnover* yang meningkat memberikan indikasi kuat bahwa komitmen organisasi di PT. Dwimitra Ekatrana Mandiri membutuhkan perhatian khusus untuk mencegah potensi dampak negatif yang lebih besar di masa depan. Upaya perbaikan dalam budaya organisasi dan

pengelolaan hubungan dengan karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi tingkat *turnover*.

Rendahnya komitmen organisasi dapat diindikasikan oleh tingginya tingkat *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan terlibat secara emosional, normatif, dan kontinu terhadap perusahaan. Ketika komitmen organisasi rendah, karyawan cenderung memiliki keterikatan emosional yang lemah terhadap perusahaan, tidak merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia, dan tidak merasa bahwa meninggalkan perusahaan akan merugikan mereka (Hidayat, 2018).

Menurut Sandy & Alamsyah, (2024) tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat berperan penting bagi kesuksesan perusahaan. Ketika komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi, kinerja karyawan cenderung baik dan keinginan untuk berpindah kerja menjadi minim. Hal ini karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasa terikat dan terlibat secara emosional, normatif, dan kontinu terhadap perusahaan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Hubungan antara komitmen organisasional dan *turnover intention* sangat erat. Ketika komitmen terhadap organisasi rendah, keinginan untuk berpindah kerja akan meningkat. Karyawan yang tidak merasa terikat atau terlibat secara emosional, normatif, dan kontinu dengan perusahaan cenderung lebih mudah untuk mencari kesempatan kerja lain.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Surito et al., (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi suatu komitmen organisasi. Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada karyawan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi (Andani, Atmaja, & Manek, 2023)

Budaya organisasi dapat mendorong timbulnya komitmen dan meningkatkan kesiapan sistem sosial dalam organisasi. Budaya adalah gabungan dari nilai-nilai, komunikasi, keyakinan, dan aturan perilaku yang bertujuan untuk memberikan arahan kepada individu-individu. Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja, serta hasil dari aktivitas organisasi, baik yang disadari maupun yang tidak disadari (Anwar, 2023).

Mayoritas karyawan di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri yang berada di bawah usia 30 tahun menciptakan potret keberagaman usia dalam organisasi. Perbedaan cara pandang dan sikap di antara generasi dapat menjadi sumber kekayaan ide dan inovasi, tetapi juga dapat menciptakan kesenjangan budaya dalam organisasi. Kehadiran generasi yang lebih muda membawa nilai-nilai dan preferensi yang berbeda dibandingkan dengan generasi yang lebih tua, dan ini dapat menantang pembentukan budaya organisasi yang konsisten dan seragam. Hal tersebut juga menyiratkan bahwa keberagaman ini dapat menjadi penyebab kurangnya budaya organisasi. Ketidakmampuan budaya organisasi untuk menjembatani perbedaan ini dan menciptakan kesatuan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi dapat mengakibatkan kurangnya loyalitas dan komitmen jangka panjang dari para karyawan.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Edward & Purba, (2020) adalah tersedianya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan di suatu perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini karyawan selalu berupaya untuk beradaptasi dengan beragam kondisi di lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangatlah penting. Selama karyawan melaksanakan pekerjaan akan berhubungan dengan beraneka macam kondisi yang diperoleh dalam lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja yang nyaman antara lain karyawan dapat mengelola pekerjaan dan tanggung jawab secara baik dan tenang (Kurnia, Surabagiarta, & Suhariyanto, 2022).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Hastuti, 2021). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Andani et al., 2023).

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Irma & Yusuf, 2020).

Pencapaian sebuah tujuan perusahaan dilihat dari hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan dan dibuktikan dengan kinerja atau performa perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan antara kompetitor bisnis yang lainnya. Oleh sebab itu peningkatan kinerja karyawan adalah tantangan bagi manajemen perusahaan karena pencapaian perusahaan tergantung pada manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Gandhik Eko Prasetyo, 2022).

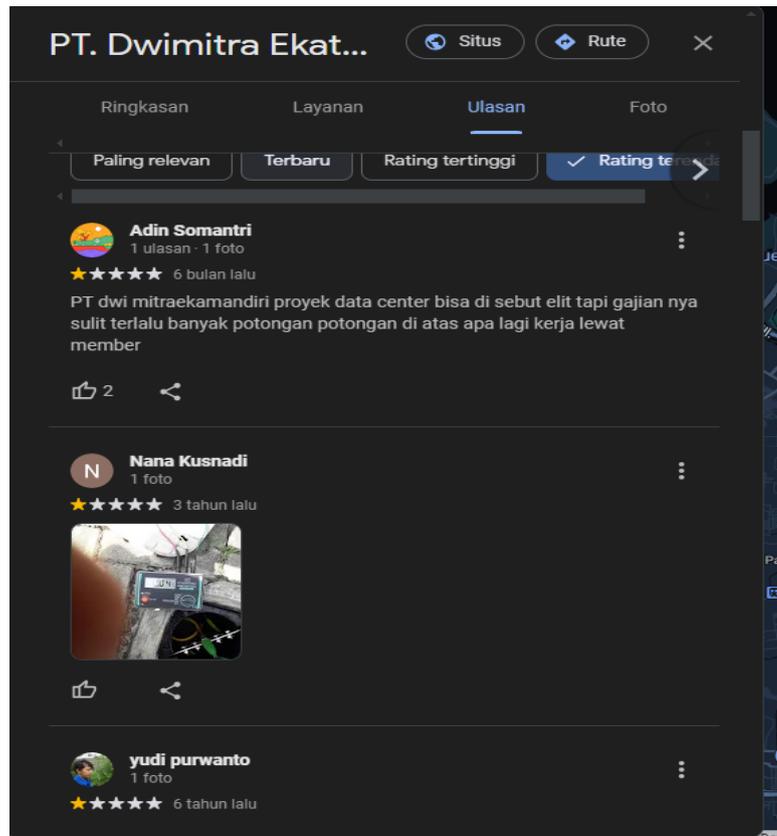
Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari banyaknya file berserakan di sekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir di seluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya perbaikan pada pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan serta masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Tentunya masalah-masalah tersebut harus segera diperbaiki agar tidak menghambat visi misi PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.

Lingkungan kerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada karyawan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi (Andani et al., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti & Zayanti, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Nipro Indonesia, kawasan industri karawang. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarjo et al., (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan *Outsourcing* PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo.

Sebagai perusahaan yang bergantung pada komitmen Organisasi, maka PT. Dwimitra Ekatama Mandiri perlu untuk memperhatikan beberapa aspek, seperti budaya organisasi yang positif demi menciptakan iklim kerja yang positif, lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, dan komitmen dari organisasi dalam menghargai apa yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Situasi kerja yang ada dalam perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana ia bekerja. Bentuk kepuasan kerja akan tercermin dari sikap positif atau negatif yang ditunjukkan oleh karyawan (Jasmine & Edalmen, 2020).



Sumber: *Google Maps*

### **Gambar 1.2 Ulasan Karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri**

Berdasarkan Gambar 1.2, terlihat bahwa ulasan karyawan yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap gaji yang tidak sesuai harapan di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri menciptakan lingkungan kerja yang tidak mampu mendorong komitmen organisasi. Karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi dan harapan mereka cenderung merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi, menciptakan suasana kerja negatif di mana karyawan merasa tidak adil dan tidak puas dengan kondisi pekerjaan. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas kerja yang rendah, dan peningkatan tingkat absensi. Ketidakpuasan terhadap gaji juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan karena mereka mungkin mencari peluang kerja lain dengan imbalan yang lebih baik. Ini dapat menyebabkan turnover yang tinggi dan mengganggu operasional serta keberlanjutan bisnis. Masalah gaji yang tidak terselesaikan dengan baik juga dapat menciptakan citra negatif perusahaan di mata karyawan dan masyarakat, yang berdampak pada reputasi perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari customer yang memberikan rating bintang 1

atas kepuasan dari hasil kinerja karyawan yang kurang loyalitas karena merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan.

Kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi hal pendukung dalam budaya organisasi maupun lingkungan kerja di suatu organisasi atau perusahaan (Muslih, 2022).

Masalah yang menjadi substantif adalah kewajiban untuk memahami dan menetapkan skala prioritas keperluan Karyawan yang dapat dikorelasikan dengan ciri Karyawan tersebut. Berdasarkan rangkaian dan peristiwa yang telah dijabarkan maka dapat diketahui bahwa permasalahan kepuasan kerja adalah salah satu masalah yang sering dialami oleh para Karyawan dan menjadi masalah yang perlu diperhatikan oleh sebuah instansi ataupun lembaga (Hastuti, 2021).

Dalam hal ini upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengatasi permasalahan komitmen organisasi adalah dengan memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan merasa nyaman dan juga betah dalam bekerja. Sehingga akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya.

Salah satu kunci menjadikan sebuah instansi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan Karyawan yang bekerja didalamnya dapat merasa nyaman untuk tinggal dan mengembangkan asah yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi yang menunjang kinerja Karyawan, dengan semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan).

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada karyawan perusahaan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri tersebut menarik peneliti untuk melakukan analisis mengenai komitmen organisasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi. Selanjutnya merujuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward & Purba, (2020) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Berkat Bima Sentana.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel dependennya yaitu pada penelitian yang akan dilakukan, variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menggunakan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Muchsinati, (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan, kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada penelitian ini yaitu pada variabel independennya yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dipilih untuk dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Daslim et al., (2023) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan dari PT. Tahta Sukses Abadi. Sedangkan secara parsial ditemukan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel mediasi, dimana pada penelitian ini peneliti menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan di penelitian yang dilakukan oleh Daslim et al., (2023) hanya membuktikan pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pentingnya faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya agar lebih produktif. Berdasarkan uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri”**.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka yang akan menjadi pertanyaan penelitian adalah?

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Dwimitra Ekatama Mandiri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Dwimitra Ekatama Mandiri?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri?

5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Dwimitra Ekatama Mandiri?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dengan memahami kebutuhan dan preferensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

2. **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam, temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia atau psikologi industri dan organisasional dengan menyediakan bukti empiris yang relevan.