

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Universitas Bengkulu (UNIB) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri (PTN) yang saat ini memiliki 7 Fakultas, Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Hukum (FH), Fakultas Pertanian (FP), Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (Fisipol), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Fakultas Teknik (FT) dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Dalam 6 tahun terakhir, mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, baik dalam jumlah mahasiswa, mahasiswa baru, maupun jumlah dosen.

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut ini, jumlah mahasiswa meningkat dari 6.990 orang pada tahun 2002 menjadi 9.576 pada tahun 2007. Jumlah mahasiswa baru yang diterima juga mengalami peningkatan dari 1.987 orang mahasiswa pada tahun 2002 menjadi 2.718 orang mahasiswa pada tahun 2007. Sementara jumlah dosen meningkat dari 596 orang pada tahun 2002 menjadi 708 orang pada tahun 2007. Tabel 1.1 juga menyajikan rasio jumlah mahasiswa dan dosen yang cenderung menurun, dari 12 berbanding 1 pada tahun 2002 menjadi 14 berbanding 1 pada tahun 2007.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Mahasiswa, Mahasiswa Baru dan Dosen
Universitas Bengkulu Periode 2002 hingga 2007

No.	Keterangan	Tahun					
		2002	2003	2004	2005	2006	2007
1.	Jumlah Mahasiswa	6.990	7.564	8.357	9.140	9.203	9.576
2.	Mahasiswa Baru	1.987	2.036	2.230	2.509	2.713	2.718
3.	Jumlah Dosen	596	606	615	663	695	708
4.	Rasio Dosen-Mahasiswa	1 : 12	1 : 12	1 : 14	1 : 14	1 : 13	1 : 14

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Bengkulu

Salah satu fakultas yang ada di lingkungan Universitas Bengkulu, adalah Fakultas Ekonomi, yang memiliki 3 jurusan untuk program Strata-1 (sarjana) yaitu Jurusan Manajemen, Jurusan Ekonomi Pembangunan, dan Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi juga mengelola 2 program pascasarjana, yaitu Magister Manajemen (MM) dan Magister Perencanaan Pembangunan (MPP), serta 1 program diploma 3 yaitu D-3 Akuntansi. Tabel 1.2 berikut ini memperlihatkan perkembangan jumlah mahasiswa, mahasiswa baru dan dosen Fakultas Ekonomi Tahun 2007.

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Mahasiswa, Mahasiswa Baru dan Dosen
Fakultas Ekonomi Tahun 2007

No.	Keterangan	Program Studi					
		S1-Mnj.	S1-EP.	S1-Akt.	S2-MM	S2-PP	D3-Akt.
1.	Jumlah Mahasiswa	353	242	332	89	66	412
2.	Mahasiswa Baru	80	53	89	45	34	115
3.	Jumlah Dosen	27	21	18	6	6	7
4.	Rasio Dosen-Mahasiswa	1 : 13	1 : 12	1 : 18	1 : 15	1 : 11	1 : 59

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Bengkulu

Jumlah tenaga pengajar FE UNIB yang tercatat pada tahun ajaran 2006/2007 adalah sebanyak 98 orang. Dari 98 orang dosen FE UNIB tersebut, sebanyak 11 orang masih berkualifikasi S1, umumnya terdiri dari para dosen senior yang merupakan generasi awal tenaga pengajar di FE UNIB. Lebih dari separuhnya telah menyelesaikan jenjang pendidikan S2 (Master/Magister), yaitu berjumlah 68 orang. Hanya 6 orang dosen yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan S3 (Doktoral). Sisanya sebanyak 13 orang sedang dalam proses menyelesaikan pendidikan, 1 orang dalam proses pendidikan S2 dan 12 orang dalam proses penyelesaian S3 (Tabel 1.3).

Tabel 1.3
Kualifikasi Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Kualifikasi	Jumlah
1.	S1 (Sarjana)	11
2.	S2 (Master/Magister)	68
3.	S3 (Doktor)	6
4.	Sedang S2	1
5.	Sedang S3	12
6.	Jumlah	98

Sumber: Laporan Tengah Tahunan Universitas Bengkulu Tahun 2006

Dari 13 orang dosen FE UNIB yang sedang menyelesaikan pendidikan lanjutnya, sebagian besar sedang menempuh pendidikan jenjang S3 di dalam negeri. Seperti yang terlihat pada tabel 1.4 berikut ini, sebanyak 11 orang dosen FE UNIB sedang dalam proses pendidikan S3 di dalam negeri. Sementara

sisanya, masing-masing satu orang sedang menempuh pendidikan S2 dalam negeri dan S3 luar negeri.

Tabel 1.4
Jumlah Tenaga Pengajar yang Sedang Mengikuti Pendidikan Pasca Sarjana di Dalam dan Luar Negeri

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1.	S2 dalam negeri	1
2.	S3 dalam negeri	11
3.	S3 Luar negeri	1
4.	Jumlah	13

Sumber: Laporan Tengah Tahunan Universitas Bengkulu Tahun 2006

Meskipun peningkatan jumlah mahasiswa dan jumlah mahasiswa baru yang diterima terus diimbangi dengan penambahan jumlah dosen baru, namun terjadi penurunan jumlah dosen senior karena berbagai hal, seperti pensiun, pindah atau keluar dari statusnya sebagai dosen FE UNIB, dan bertugas sementara di berbagai organisasi lain baik di instansi pemerintah lainnya maupun instansi non pemerintah, di dalam maupun di luar lingkungan provinsi Bengkulu. Tenaga-tenaga dosen yang pensiun atau pindah, tentu saja membuat organisasi kehilangan kompetensi yang ikut keluar bersama keluarnya SDM tersebut. Relatif tingginya jumlah dosen yang bertugas sementara di institusi pemerintah lainnya, juga membuat organisasi akan kehilangan (meski untuk sementara waktu) SDM-SDMnya, yang membuat berbagai tugas akademik harus dialihkan kepada SDM-SDM lainnya. Tabel 1.5 berikut ini menyajikan jumlah dosen baru pada FE UNIB, dosen pensiun, dosen pindah/keluar, dan dosen yang bertugas sementara di instansi pemerintah lainnya selama kurun waktu 2002 hingga 2007.

Tabel 1.5
Dosen baru FE UNIB, Dosen Pensiun, Dosen Pindah/keluar, dan Bertugas Sementara di Instansi Pemerintah Lainnya Selama Kurun Waktu 2002 hingga 2007

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Dosen Baru	8
2.	Pensiun	3
3.	Keluar/Pindah	4
4.	Bertugas Sementara di Institusi lain	5

Sumber: Hasil Wawancara Dosen dan Kajur

Tabel 1.5 di atas memperlihatkan bahwa jumlah SDM baru yang bergabung di lingkungan Fakultas Ekonomi UNIB (8 orang), lebih kecil jika dibandingkan jumlah dosen yang selama kurun waktu 2002 hingga 2007 yang pensiun, pindah dan memilih melaksanakan tugas pada instansi-instansi lainnya di luar lingkungan Fakultas Ekonomi UNIB (12 orang). Hal tersebut tentu saja berbanding terbalik dengan jumlah mahasiswa yang semakin meningkat pada kurun waktu yang sama.

Dari 4 orang dosen yang keluar/pindah dari FE UNIB, separuhnya (2 orang) disebabkan karena tidak pulang setelah melanjutkan pendidikannya di dalam atau luar negeri, selebihnya pindah profesi dari dosen menjadi praktisi dunia usaha dan politisi. Sementara untuk dosen-dosen yang selama kurun waktu 2002 hingga 2007 tidak melaksanakan tugas di lingkungan Fakultas Ekonomi, baik mengajar, membimbing atau tugas-tugas akademik lainnya, karena menduduki jabatan struktural di instansi Pemerintahan Daerah (Pemda) atau

instansi lainnya berjumlah 5 orang. Selengkapnya di perlihatkan pada tabel 1.6 berikut ini.

Tabel 1.6
Dosen Pindah/Keluar dan Bertugas di Instansi Lain
Pada Kurun Waktu 2002 hingga 2007

No.	Keterangan	Jumlah	
		Pindah/ Keluar	Bertugas di Luar UNIB
1.	Tidak Pulang Setelah S-3	2	
2.	Pindah Profesi	2	
3.	Bertugas di Pemda di Luar Provinsi		1
4.	Bertugas di Pemda di Luar Kota		3
5	Bertugas di dalam Kota		1
	Jumlah	4orang	5 orang

Sumber: Hasil Wawancara dengan Dosen dan Kajar

Pertanyaan terbuka yang diberikan peneliti kepada responden pada wawancara pra-penelitian berhasil mengidentifikasi beberapa alasan dosen memilih keluar/pindah atau berkarir di luar profesinya sebagai dosen di Fakultas Ekonomi UNIB. Alasan-alasan tersebut antara lain, adalah:

1. Ada pilihan karir yang lebih baik di luar profesi sebagai dosen.
2. Imbalan finansial yang lebih tinggi di tempat lain.
3. Promosi yang tidak diimbangi peningkatan imbalan finansial yang diterima
4. Profesi lain lebih sesuai dengan minat pribadi.
5. Alasan keluarga.

Dengan membandingkan alasan-alasan tersebut terhadap item-item yang mengukur tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional, ditemukan bahwa sebagian dari alasan-alasan yang disebutkan di atas merupakan indikator-indikator kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Adanya pilihan karir yang lebih baik di luar profesi sebagai dosen, misalnya merupakan salah satu item yang digunakan Allen dan Meyer (1990) untuk mengukur tingkat komitmen organisasional seseorang. Sementara alasan bahwa imbalan finansial yang lebih tinggi di tempat lain, dan promosi yang tidak diimbangi peningkatan imbalan finansial yang diterima, merupakan item yang sering digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang.

Karenanya, fenomena di atas berkaitan erat dengan tingkat kepuasan yang diperoleh seorang dosen dari pekerjaan yang ia lakukan dengan komitmennya terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hijrahnya seseorang dari organisasi tempat semula ia bekerja atau melaksanakan pekerjaan lain di luar pekerjaan utamanya, berhubungan sangat kuat dengan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan tingkat komitmen pada organisasinya.

Berdasarkan tingkat kehadiran dosen dalam setiap perkuliahan persemester, dapat dilihat bahwa masih terdapat sekitar 9% dosen dengan tingkat kehadiran 10 kali pertemuan atau kurang, dari 16 kali pertemuan yang direncanakan, yaitu semester ganjil 2006/2007 dan semester ganjil 2007/2008. Sementara untuk tingkat kehadiran dosen dalam perkuliahan pada semester genap 2006/2007, yang hadir sebanyak 10 kali pertemuan atau kurang dari 16 kali pertemuan yang direncanakan adalah sebanyak 8% perkualian. Tingkat kehadiran

dosen ini selengkapnya disajikan pada tabel 1.7. Data ini juga mengindikasikan bahwa sebagian besar perkuliahan terdiri dari 13 hingga 15 kali pertemuan dalam satu semester perkuliahan.

Tabel 1.7
Persentase Kehadiran Perkuliahan dalam Setiap Semester

No.	Tingkat Kehadiran	2006/2007		2007/2008
		SMT Ganjil	SMT Genap	SMT Ganjil
1.	Lebih dari 15 Pertemuan	31%	34%	29%
2.	13 hingga 15 Pertemuan	60%	58%	62%
3.	10 hingga 13 Pertemuan	7%	5%	8%
4.	Kurang dari 13 Pertemuan	2%	3%	1%
	Jumlah	100%	100%	100%

Sumber: Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Kinerja dosen yang mengajar mata kuliah di FE UNIB berdasarkan penilaian mahasiswa terhadap 5 komponen pelaksanaan perkuliahan disajikan tabel 1.8 berikut ini. Kinerja dosen di FE UNIB secara formal adalah melalui DP3 yang dilakukan secara rutin setiap tahun sekali, sebagaimana halnya semua PNS di Indonesia. Namun, indikator penilaian DP3 hingga saat ini masih bersifat rahasia, sehingga tidak dapat diakses oleh penelitian ini. Penilaian kinerja lainnya adalah melalui penilaian mahasiswa yang dilakukan secara berkala untuk setiap mata kuliah. Kinerja dosen yang mengasuh mata kuliah dinilai oleh mahasiswa berdasarkan indikator-indikator materi perkuliahan, media yang digunakan, metode penyampaian, kesempatan memberikan umpan balik dan kejelasan kriteria penilaian. Berdasarkan tabel 1.8, dapat dilihat bahwa sebagian dosen pengasuh mata kuliah mendapat penilaian bagus dari para mahasiswa, 80% untuk semester

ganjil 2006/2007; 83% untuk semester genap 2006/2007; dan 76% untuk semester ganjil 2007/2008. Hanya 2% dosen pengausuh mata kuliah yang mendapat nilai kurang pada semester ganjil 2006/2007; 4% pada semester genap 2006/2007; dan 1% pada semester ganjil 2007/2008.

Tabel 1.8
Kinerja Perkuliahan Per Mata Kuliah Menurut Penilaian Mahasiswa

No.	Kriteria	2006/2007		2007/2008
		SMT Ganjil	SMT Genap	SMT Ganjil
1.	Sangat Bagus	13%	9%	14%
2.	Bagus	80%	83%	76%
3.	Cukup	5%	4%	9%
4.	Kurang	2%	4%	1%
5.	Jelek	0%	0%	0%
	Jumlah	100%	100%	100%

Sumber: Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Peneliti melakukan survei pra-penelitian yang dilakukan terhadap 15 orang responden dari kalangan dosen FE UNIB. Seperti yang ditunjukkan tabel 1.9 berikut ini, frekuensi responden menjawab sangat puas dan puas untuk kelima aspek kepuasan kerja (kepuasan gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri) lebih tinggi dibandingkan jumlah responden yang menjawab tidak puas dan sangat tidak puas. Hal tersebut memberikan indikasi awal bahwa secara umum para dosen di Universitas Bengkulu merasakan tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi.

Tabel 1.9
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Aspek-Aspek Kepuasan Kerja dalam Pra-Penelitian

No.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden, n = 15				
		Sangat Puas	Puas	Netral	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1.	Apakah Anda merasa puas dengan gaji yang Anda terima saat ini?	1	5	5	3	1
2.	Apakah Anda merasa puas dengan promosi yang Anda terima mengingat prestasi dan usaha yang telah Anda lakukan?	0	7	5	3	0
3.	Apakah Anda merasa puas dengan rekan kerja Anda?	0	11	3	1	0
4.	Apakah Anda merasa puas dengan perlakuan/tindakan atasan Anda?	1	6	5	2	1
5.	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan yang Anda lakukan?	2	4	7	2	0

Sumber: Hasil Survey Pra-penelitian

Survei pra-penelitian juga dilakukan terhadap 15 orang responden dari kalangan dosen di Universitas Bengkulu untuk mengetahui fenomena tingkat komitmen organisasi mereka. Seperti yang ditunjukkan tabel 1.10 frekuensi responden menjawab sangat kuat dan kuat untuk ketiga aspek komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif) lebih banyak dibandingkan jumlah responden yang menjawab lemah dan tidak sama sekali.

Tabel 1.10
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Aspek-Aspek Komitmen
Organisasi dalam Pra-Penelitian

No.	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden, n = 15				
		Sangat Kuat	Kuat	Netral	Lemah	Tidak Sama Sekali
1.	Sejauh mana tingkat identifikasi dan keterikatan emosional Anda pada organisasi ini?	1	8	2	4	0
2.	Sejauh mana tingkat ketergantungan Anda terhadap pekerjaan dan organisasi ini?	0	7	7	1	0
3.	Sejauh mana secara moral Anda merasa terikat dan berkewajiban mengabdikan pada organisasi ini?	1	4	8	2	0

Sumber: Hasil Survey Pra-penelitian

Upaya menciptakan dan meningkatkan komitmen dosen kepada organisasi menjadi sangat relevan, karena dosen merupakan asset yang sangat berharga bagi perguruan tinggi. SDM-SDM unggul yang dimiliki suatu organisasi, hanya akan berkontribusi secara optimal jika organisasi mampu menumbuhkan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bergabung. Tanpa komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi, maka upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan usaha untuk menghadapi persaingan tidak akan menunjukkan hasil yang menggembirakan (Pareke, 2003).

Komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh para dosen sebuah organisasi merupakan modal utama untuk mencapai tujuan kinerja organisasi, karena mampu memacu motivasi dan semangat kerja dosen. Upaya-upaya untuk menumbuhkan dan meningkatkan komitmen dosen terhadap organisasi tempat ia bekerja menjadi sangat relevan, karena dosen adalah asset berharga bagi organisasi. Tanpa komitmen yang tinggi dari seluruh dosen, maka upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi dan usaha untuk menghadapi persaingan tidak akan menunjukkan hasil yang mengembirakan.

Dengan memiliki mayoritas dosen yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, maka target kinerja yang ditetapkan akan lebih mudah dicapai, yang pada gilirannya berdampak terhadap produktivitas dosen individual maupun produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan dosen yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, juga mempermudah tugas bagian personalia untuk menekan tingkat perputaran dosen, karena bukti empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap keinginan berpindah (Pareke,dkk., 2003; Pareke, 2004). Artinya, dosen yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat keinginan berpindah yang rendah.

Baik secara teoritis maupun empiris, fenomena bagaimana seseorang komit pada organisasinya telah dihubungkan dengan bentuk-bentuk perilaku kerja yang lainnya, di antaranya adalah kepuasan yang dirasakan dosen atas pekerjaan yang ia lakukan. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku kerja dosen, yang merupakan satu reaksi emosional kompleks yang timbul

sebagai akibat dari dorongan keinginan, tuntunan dan harapan-harapan seseorang terhadap pekerjaannya di bandingkan dengan kenyataan yang di rasakan, yang pada gilirannya menimbulkan rasa senang, atau tidak puas. Jadi kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang di harapkan dengan semua yang di rasakan dari pekerjaannya. Seseorang yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memiliki produktivitas dan komitmen kerja yang tinggi. Sebaliknya, dosen dengan tingkat kepuasan kerja yang minimal, cenderung ingin berpindah dari pekerjaan dan organisasi yang memperkerjakannya saat ini.

Jika dilihat dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, terlihat bahwa aspek komitmen organisasi dan kepuasan kerja sangat penting artinya bagi organisasi, juga sangat penting artinya bagi sebuah PT. Pola hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi seorang dosen yang telah dikemukakan di atas, sangat menarik bagi penulis untuk membuktikannya secara empiris dalam konteks dosen di perguruan tinggi. Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji lebih lanjut pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap komitmennya pada organisasi tempat ia bekerja, dengan judul: **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BENGKULU.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Tak diragukan lagi bahwa aspek SDM sangat penting peranannya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan sebuah organisasi. Sebagaimana yang telah dikemukakan di latar belakang masalah di atas, kinerja sebuah Perguruan Tinggi sangat tergantung pada sikap dan kinerja dosen-dosennya. Tingkat kepuasan kerja dan komitmen seseorang pada organisasi tempat ia bekerja merupakan sikap kerja yang sangat penting peranannya bagi sebuah organisasi, termasuk Perguruan Tinggi.

Terkait dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi para dosen di sebuah perguruan tinggi, penelitian skripsi yang diusulkan ini mengidentifikasi permasalahan yang selanjutnya akan diteliti, yaitu tingginya jumlah Dosen yang pindah/keluar dan bertugas sementara di organisasi lain. Fenomena tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

- a. Ada pilihan karir yang lebih baik di luar profesi sebagai dosen.
- b. Imbalan finansial yang lebih tinggi di tempat lain.
- c. Promosi yang tidak diimbangi peningkatan imbalan finansial yang diterima
- d. Profesi lain lebih sesuai dengan minat pribadi.
- e. Alasan keluarga.

Sementara di sisi lain, hasil penelitian terdahulu mendokumentasikan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang cenderung tinggi.

Permasalahan lainnya adalah apakah kedua konstruk tersebut, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling mempengaruhi satu sama lainnya, sehingga membentuk hubungan sebab akibat (kausalitas).

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang ingin diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum kepuasan kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
2. Bagaimana gambaran umum komitmen organisasi dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dosen FE UNIB terhadap tingkat komitmennya organisasi mereka

1.3 Tujuan dan Kegunaan hasil Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam usulan penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh gambaran umum kepuasan kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
2. Untuk memperoleh gambaran umum komitmen organisasi dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

3. Untuk memberikan verifikasi dan membuktikan adanya kepuasan kerja dosen FE UNIB terhadap tingkat komitmen mereka pada organisasi tempat mereka bekerja

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak, baik ditinjau dari sisi teoritis maupun dari sisi praktis.

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian diharapkan:

- 1). Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, khususnya ilmu manajemen sumberdaya manusia dan perilaku keorganisasian, dan dapat memperkaya literatur di bidang kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
- 2). Dapat memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai keterkaitan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Serta dapat melakukan penelitian lanjutan dengan cara menambah variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Secara Praktis, penelitian ini diharapkan:

- 1). Dapat dijadikan sebagai acuan dalam upaya untuk menumbuhkan dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi.

- 2). Dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen personalia (kepegawaian) organisasi, sebagai masukan dalam merancang upaya mempertahankan karyawan dan menciptakan profesionalitas karyawan

