

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan karyawan sebagai penunjang keberlangsungan organisasi. Elemen terpenting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya adalah sumber daya manusia (Dessler, 2017). Akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya jika kekurangan sumber daya manusia. Bairizki (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja untuk menjalankan suatu organisasi. Organisasi perlu mempekerjakan individu yang kompeten agar mereka dapat berkontribusi dan memberikan manfaat bagi organisasi di masa mendatang. Tingkat komitmen yang cukup tinggi terhadap perusahaan ditunjukkan oleh karyawan yang secara aktif menunjukkan minat dan pengabdian mereka kepada perusahaan. Pekerja dengan komitmen tinggi biasanya lebih berdedikasi, produktif, dan terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Dibandingkan dengan bisnis yang tingkat keterlibatan karyawannya rendah, bisnis dengan tingkat keterlibatan karyawan tinggi memperoleh keuntungan sebesar 23% (Harter, 2023). Karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan berperilaku berbeda dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang kurang menunjukkan komitmennya (Mitha et al., 2023). Komitmen berarti karyawan setuju untuk menyelesaikan tugas dengan segala urusan yang dimilikinya.

Rachmawati et al., (2023) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang berdedikasi pada pekerjaan dan organisasi, sehingga mereka merasa nyaman bekerja, memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, dan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaga dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal (Laguía et al., 2024). Untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi, suatu organisasi membutuhkan dedikasi yang tinggi dari semua karyawannya (Na-Nan et al., 2025). Secara umum, setiap perubahan yang dialami organisasi akan memengaruhi cara karyawannya berperilaku dan berpikir, terutama jika melibatkan komitmen.

Untuk menekan perubahan yang akan diterapkan pada organisasi, seorang manajer atau pemimpin harus dapat mengoordinasikan dan membimbing komitmen bawahannya. Meskipun beberapa komitmen mungkin selaras satu sama lain dan memainkan peran yang saling memperkuat bagi karyawan, komitmen tersebut juga dapat tidak selaras satu sama lain dan bahkan dapat menimbulkan konflik sehingga berpotensi menghasilkan berbagai hasil yang tidak diinginkan karena beberapa kondisi (Morin et al., 2025). Terdapat beberapa kondisi yang mempengaruhi karyawan dalam menunjukkan komitmennya di dalam organisasi, seperti motivasi dalam bekerja, dukungan dari rekan kerja dan atasan, hingga kepuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut Brailovskaia et al., (2024) motivasi kerja didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang untuk memulai perilaku terkait pekerjaan dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan

durasinya. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan antusias dan memberikan hasil positif bagi organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja menunjukkan adanya ikatan emosional serta psikologis karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan sikap positif dan berkeinginan untuk selalu hadir di tempat kerja.

Dukungan sosial di tempat kerja menjadi isu yang banyak diperbincangkan saat ini. Cara ini dapat diterapkan oleh perusahaan agar dapat memberikan kenyamanan kerja bagi karyawannya. Menurut data Sull et al., (2022) pada MIT Sloan Management Review menyatakan bahwa budaya tempat kerja yang *toxic* 10 kali lebih mungkin menyebabkan karyawan berhenti dari pekerjaannya daripada karena gaji rendah. Tentunya tempat kerja *toxic* disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya kurangnya dukungan sosial ditempat kerja, baik itu dari sesama karyawan maupun dengan atasan. Dukungan sosial dapat berupa perhatian, kepedulian, dan bantuan yang didapatkan dari orang lain. Lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung menjadi tempat kerja yang idaman bagi karyawan. Dari tempat kerja yang saling mendukung baik dari sesama karyawan maupun atasan dapat membuat karyawan memiliki keterikatan di tempat kerja, karena merasa nyaman, tenang, dan aman saat bekerja. Sehingga karyawan dapat betah dan memberikan dedikasinya bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hubungan antara yang dirasakan dengan yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang dianggapnya sebagai sesuatu yang ditawarkan atau dibutuhkan. Secara sederhananya, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan hasil interaksi antara orang tersebut

dengan lingkungannya (Veletić & Scherer, 2025). Kepuasan kerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga hal ini dapat mencerminkan keterikatan emosional dan kognitif karyawan pada organisasi (Gustavsson et al., 2025). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung tidak mudah bosan dan akan selalu berusaha memotivasi diri untuk bekerja sebaik-baiknya agar dapat memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa bosan dan ceroboh, serta akan menurunkan produktivitas mereka. Sehingga dapat menyebabkan mereka kehilangan minat terhadap pekerjaannya. Mengingat seberapa besar kinerja karyawan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, hal ini tentu akan berdampak pada keberlangsungan organisasi.

Menurut Mittal et al., (2022) komitmen karyawan menunjukkan kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen karyawan menunjukkan adanya kepercayaan karyawan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan merasa terhubung secara psikologis dengan pekerjaan dan mampu mengadopsi dan mengimplementasikan karakteristik dan nilai-nilai perusahaan. Ketika tingkat komitmen karyawan tinggi terhadap perusahaan, hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi organisasi diantaranya karyawan menjadi lebih produktif, tingkat *turnover* lebih rendah, dan tingkat retensi karyawan lebih tinggi.

Di sini peneliti akan menggunakan karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang sebagai objek dari penelitian ini. PT. Putra Jaya Teknik Padang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang mekanikal elektrikal &

telekomunikasi yang telah berdiri semenjak tahun 1995 yang sebelumnya berbentuk *Commanditaire Vennootschap* dipilih (CV) dan berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 2008. Saat ini PT. Putra Jaya Teknik Padang memiliki karyawan sekitar 60 orang.

Berikut data karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang yang masuk/keluar (Agustus – November) tahun 2024 :

Tabel 1 Data Karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang Yang Masuk/Keluar (Februari 2023-Februari 2024)

No	Bulan	Tahun	Masuk	Keluar	Penyebab
1.	Februari	2023	0	1	<i>Resign</i>
2.	Maret	2023	0	0	Tidak terdapat penambahan ataupun pengurangan karyawan
3.	April	2023	0	0	Tidak terdapat penambahan ataupun pengurangan karyawan
4.	Mei	2023	0	2	<i>Resign</i>
5.	Juni	2023	0	0	Tidak terdapat penambahan ataupun pengurangan karyawan
6.	Juli	2023	0	0	Tidak terdapat penambahan ataupun pengurangan karyawan
7.	Agustus	2023	0	1	<i>Resign</i>
8.	September	2023	0	0	Tidak terdapat penambahan ataupun pengurangan karyawan
9.	Oktober	2023	1	0	Adanya Penambahan Karyawan
10.	November	2023	0	1	<i>Resign</i>
11.	Desember	2023	0	0	Tidak terdapat penambahan ataupun pengurangan karyawan
12.	Januari	2024	0	1	<i>Resign</i>
13.	Februari	2024	0	0	Tidak terdapat penambahan ataupun pengurangan karyawan

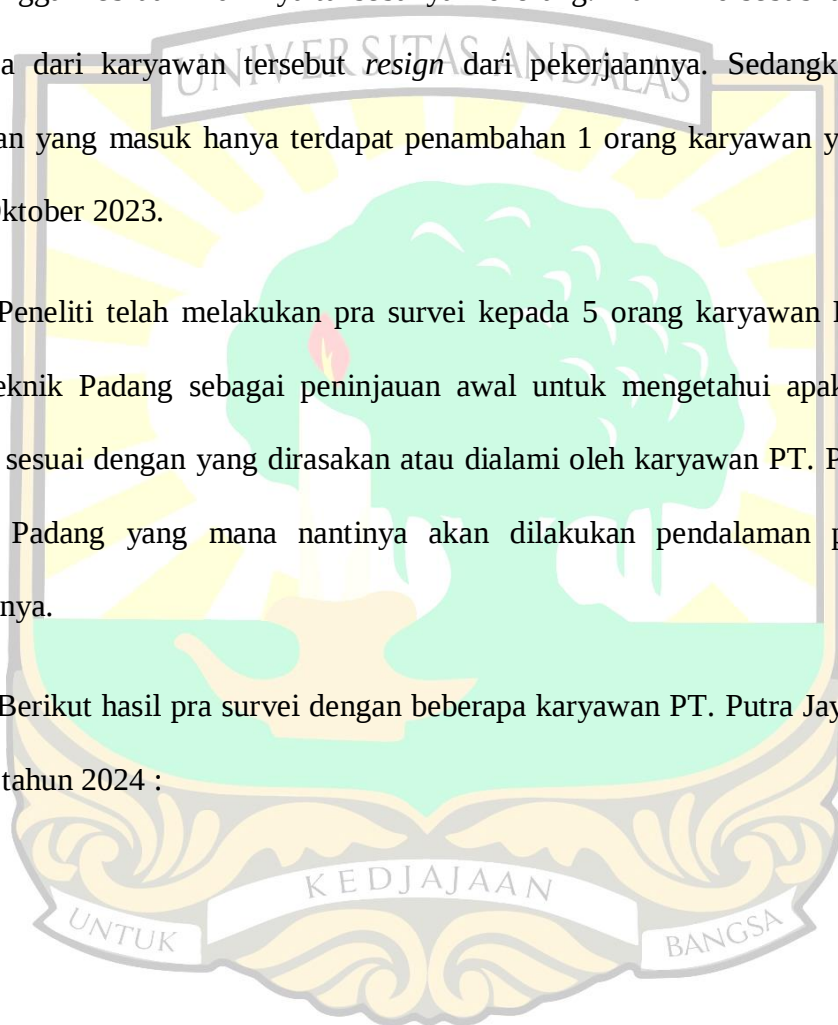
No	Bulan	Tahun	Masuk	Keluar	Penyebab
Total			1	6	

Sumber : Data Karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang (2024)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang yang keluar dalam satu tahun terakhir terhitung semenjak Februari 2023 hingga Februari 2024 yaitu sebanyak 6 orang. Hal ini disebabkan karena beberapa dari karyawan tersebut *resign* dari pekerjaannya. Sedangkan untuk karyawan yang masuk hanya terdapat penambahan 1 orang karyawan yaitu pada bulan Oktober 2023.

Peneliti telah melakukan pra survei kepada 5 orang karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang sebagai peninjauan awal untuk mengetahui apakah topik peneliti sesuai dengan yang dirasakan atau dialami oleh karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang yang mana nantinya akan dilakukan pendalaman pada bab selanjutnya.

Berikut hasil pra survei dengan beberapa karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang tahun 2024 :



Tabel 2 Hasil Pra Survei Terhadap Karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang Tahun 2024

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
A. Motivasi Kerja			
1.	Apa faktor utama yang membuat bapak/ibu merasa termotivasi ketika mendapatkan pekerjaan?	Responden 1 : Bagi saya, keluarga adalah sumber motivasi utama saya dalam bekerja karena saya ingin memberikan yang terbaik untuk mereka. Responden 2 : Faktor utama yang memotivasi saya ketika mendapatkan pekerjaan karena saya senang bekerja, kebetulan sudah sekitar 12 tahun saya berpengalaman bekerja dilingkungan seperti perusahaan saat ini. Responden 3 : Faktor utama yang memotivasi saya saat bekerja karena saya butuh pekerjaan ini, dengan bekerja saya akan mendapatkan gaji sehingga dapat membantu keluarga saya. Responden 4 : Tempat kerja yang ramah dan rekan kerja yang membantu memberikan saya motivasi, sehingga saya merasa tenang dan bersemangat dalam bekerja.	Dari jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa, faktor utama motivasi dalam bekerja dapat bervariasi. Secara keseluruhan, faktor internal seperti keluarga dan kebutuhan pribadi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaji, dan pekerjaan itu sendiri berperan besar dalam memotivasi ketika mendapatkan pekerjaan.

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
		Responden 5 : Terkadang adanya tantangan dalam bekerja dapat membuat saya termotivasi ketika bekerja.	
2.	Apakah ada situasi tertentu yang mempengaruhi semangat kerja bapak/ibu?	Responden 1 : Keluarga sangat mempengaruhi semangat kerja saya, kalau lagi ada masalah bisa buat saya <i>badmood</i> ketika bekerja, sebaliknya kalau keluarga baik-baik saja, saya merasa semangat ketika bekerja. Responden 2 : Bagi saya, keadaan kantor dapat mempengaruhi semangat kerja saya. Contohnya kondisi kantor di perusahaan ini, menurut saya cukup tenang sehingga saya dapat lebih fokus ketika bekerja. Responden 3 : Masalah, bagi saya jika saya sedang berada dalam masalah yang sulit itu dapat berpengaruh pada pekerjaan saya. Responden 4 : Keharmonisan di lingkungan kerja. Ketegangan ataupun konflik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja saya.	Dari jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa, semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kondisi keluarga, lingkungan kerja, masalah pribadi menjadi faktor penting bagi beberapa responden dalam mempengaruhi semangat kerja.

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
		Responden 5 : Kondisi fisik dan mental saya. Ketika saya merasa sehat dan cukup istirahat, saya merasa lebih produktif dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	
B. Dukungan Sosial di Tempat Kerja			
1.	Menurut bapak/ibu, bagaimana hubungan antar rekan kerja di perusahaan ini?	Responden 1 : Hubungan di perusahaan ini sangat baik dan terasa kekeluargaannya, sehingga bagi saya tidak ada rasa ingin menjatuhkan antar rekan kerja di perusahaan ini. Responden 2 : Menurut saya, hubungan antar rekan kerja disini baik, saling komunikasi, dan saling <i>support</i> . Responden 3 : Sejauh ini hubungan saya dengan rekan kerja di perusahaan ini cukup baik, kami saling menghargai satu sama lain. Responden 4 : Menurut saya, hubungan antar rekan kerja di sini cukup harmonis, meskipun terkadang terdapat perbedaan pendapat. Namun, hal itu dapat diselesaikan dengan komunikasi yang	Dari jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa, hubungan antar rekan kerja di perusahaan ini umumnya sangat baik dan mendukung terciptanya lingkungan yang positif. Mayoritas responden menggambarkan hubungan diantara rekan kerja terasa kekeluargaan, saling mendukung, dan terjalinnya komunikasi yang baik antar sesama. Meskipun ada perbedaan pendapat, hal tersebut dapat diselesaikan dengan cara yang profesional. Beberapa responden juga menekankan pentingnya profesionalitas dalam menjaga fokus pada pekerjaan, tanpa mencampurkan masalah pribadi. Secara keseluruhan, hubungan antar rekan kerja di perusahaan ini dapat dikategorikan harmonis dan saling

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
		baik.	mendukung.
		Responden 5 : Hubungan antar rekan kerja di sini cukup profesional. Kami fokus pada pekerjaan dan saling membantu ketika terdapat kendala tanpa mencampurkan masalah pribadi dalam pekerjaan.	
2.	Bagaimana bapak/ibu menilai perhatian, dukungan, dan arahan yang diberikan oleh atasan?	Responden 1 : Saya merasa perhatian, dukungan, dan arahan dari atasan cukup terasa di perusahaan ini sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.	Dari jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa, perhatian, dukungan, dan arahan yang diberikan oleh atasan di perusahaan ini umumnya dirasakan positif, meskipun ada beberapa harapan untuk perbaikan. Secara keseluruhan, dukungan dan perhatian dari atasan dianggap cukup baik, meskipun masih perlu meningkatkan kejelasan arahan dan komunikasi yang lebih mendalam.
		Responden 2 : Sejauh ini bagi saya cukup baik, atasan cukup supportif dan memberikan arahan yang membantu.	
		Responden 3 : Bagi saya atasan di perusahaan ini cukup peduli dengan bawahannya.	
		Responden 4 : Menurut saya, atasan sudah menunjukkan perhatian yang cukup baik, tetapi saya berharap ada komunikasi yang lebih intensif untuk memberikan arahan yang lebih terperinci terutama untuk	

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
		proyek-proyek besar. Responden 5 : Dukungan dari atasan cukup memadai, meskipun terkadang arahan yang diberikan belum sepenuhnya jelas.	
C. Kepuasan Kerja			
1.	Seberapa puas bapak/ibu dengan hasil pekerjaan yang telah bapak/ibu berikan untuk perusahaan?	Responden 1 : Saya sangat puas dengan hasil pekerjaan saya untuk perusahaan, karena cukup banyak pencapaian-pencapaian yang didapat, sehingga karena pencapaian itu saya dapat berada pada posisi saya saat ini. Responden 2 : Karena tiap bulan kami terdapat target penagihan dan tiap bulan target itu dapat saya capai, sehingga hal itu yang membuat saya merasa puas dengan hasil kerja saya. Responden 3 : Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya karena saya bekerja sesuai dengan yang diperintahkan dan yang dibutuhkan.	Dari jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa, mereka merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah mereka berikan. Terdapat responden yang merasa puas karena berhasil mencapai target atau pencapaian tertentu, baik dalam hal kinerja pribadi maupun kontribusi terhadap perusahaan. Namun juga terdapat responden yang kurang puas dengan hasil kerjanya karena adanya penurunan rasa semangat dalam bekerja yang bisa saja muncul karna rasa bosan dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Secara keseluruhan, kepuasan terhadap hasil pekerjaan didasarkan pada pencapaian tujuan, upaya maksimal yang diberikan, serta pengakuan atas hasil tersebut.

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
		Responden 4 : Saya agak puas dengan hasil pekerjaan saya, karena terkadang kepuasan itu tergantung dari bagaimana semangat saya ketika bekerja. Responden 5 : Sejauh ini cukup puas dengan hasil pekerjaan yang saya berikan, karena saya berusaha memberikan upaya terbaik saya dalam bekerja.	
2.	Menurut bapak/ibu, apakah pekerjaan yang dilakukan saat ini sudah sepadan dengan imbalan atau penghargaan yang diterima?	Responden 1 : Saya merasa cukup dengan apa yang saya kerjakan dengan yang saya terima. Responden 2 : Kalau sepadan terhadap imbalan mungkin tidak terlalu berasa, tetapi saya merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan terhadap perusahaan. Responden 3 : Saya merasa pekerjaan dan imbalan yang diterima masih bisa ditingkatkan agar lebih seimbang.	Dari jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa, mayoritas responden merasa pekerjaan yang mereka lakukan cukup sepadan dengan imbalan yang diterima, namun juga ada beberapa yang berharap adanya peningkatan dalam imbalan ataupun penghargaan. Beberapa responden merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan, meskipun merasa imbalan tidak sepenuhnya sebanding dengan beban atau tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada juga harapan untuk adanya insentif tambahan bagi pencapaian melebihi target atau kenaikan gaji seiring dengan masa

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
		Responden 4 : Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan saat tidak terlalu sepadan dengan imbalan yang diterima. Saya berharap ada peningkatan dalam segi gaji dan insentif tambahan untuk pekerjaan yang melebihi target. Responden 5 : Imbalan yang diterima cukup sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, tetapi saya berharap ada kenaikan gaji seiring dengan masa kerja dan pengalaman.	kerja dan pengalaman kerja. Secara keseluruhan, meskipun ada rasa puas, sebagian responden menginginkan penyesuaian imbalan yang lebih sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan.
D. Komitmen Karyawan			
1.	Bagaimana bapak/ibu menggambarkan lingkungan kerja di perusahaan ini?	Responden 1 : Menurut saya lingkungan kerja di sini sangat baik, mendukung, segala kebutuhan tercukupi oleh perusahaan, dan fasilitasnya juga memadai. Responden 2 : Orang-orangnya baik, saling mendukung, komunikasi yang terjalin cukup baik, dan tidak ada yang <i>toxic</i>. Responden 3 : Tempatnya cukup nyaman karena tenang dan tidak berisik,	Dari jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja di perusahaan ini sangat mendukung dan positif. Sebagian besar responden menggambarkan suasana yang nyaman, tidak ada ketegangan, hubungan yang <i>toxic</i>, dan komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik. Fasilitas yang disediakan perusahaan juga memadai dan mencukupi kebutuhan karyawan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di perusahaan ini dianggap nyaman,

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
		rekan kerja tidak saling menjatuhkan, dan fasilitas kantor cukup memadai. Responden 4 : Lingkungan kerja di sini professional namun tetap hangat. Atasan dan rekan kerja selalu memberikan dukungan saat diperlukan. Responden 5 : Lingkungan kerja di sini terasa nyaman dan penuh semangat. Hubungan antar karyawan sangat baik dan positif, sehingga pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.	mendukung, dan penuh semangat, yang membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.
2.	Apakah bapak/ibu ingin berada lebih lama lagi di perusahaan ini? Dan jika iya, apa alasan utama bapak/ibu ingin tetap berada lebih lama lagi di perusahaan ini?	Responden 1 : Iya, karena lingkungan kerja nya yang positif, rekan kerja yang saling membantu, dan perusahaan maupun atasan yang mendukung. Responden 2 : Iya, karena saya merasa senang bekerja di sini dan sudah paham dengan seluk beluk pekerjaannya, jadi saya merasa nyaman di perusahaan ini.	Dari jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa, terdapat perbedaan pendapat dari para responden. Karena pada dasarnya mereka memiliki pertimbangan dalam jenjang karir mereka.

No	Pertanyaan	Jawaban 5 Responden	Kesimpulan
		Responden 3 : Karena saya butuh bekerja agar mendapatkan gaji maka untuk saat ini masih ingin berada di perusahaan ini, tetapi saya tidak menutup kemungkinan untuk kesempatan lain. Responden 4 : Saya belum bisa memastikan untuk saat ini, bukan karena saya tidak suka dengan perusahaan. Tetapi jika ada peluang yang lebih bagus lagi kedepannya mungkin bisa menjadi pertimbangan bagi saya. Responden 5 : Untuk saat ini iya, tapi untuk jangka panjang saya belum tahu.	

Sumber : Beberapa Karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang memiliki motivasi kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor. Hubungan antar rekan kerja disini cukup baik dan karyawan merasa sudah memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Namun, masih terdapat kekurangan, seperti kurangnya arahan dari atasan, imbalan yang masih terasa kurang sepadan, dan juga meskipun karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang masih berkeinginan berada di organisasi, namun mereka tidak menutup kemungkinan terhadap kesempatan lain. Sehingga alasan inilah yang membuat peneliti memilih PT. Putra Jaya Teknik Padang sebagai objek dalam penelitian ini.

Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan antara motivasi kerja dan dukungan sosial di tempat kerja terhadap komitmen karyawan di PT. Putra Jaya Teknik Padang. Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui sejauh mana unsur-unsur yang diteliti mempengaruhi komitmen karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang. Dengan demikian, judul yang dipilih peneliti adalah "Pengaruh Hubungan antara Motivasi Kerja dan Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang".

1.2 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang?

2. Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang?
6. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja dan komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, berikut tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja dan komitmen karyawan pada karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat dalam penelitian ini, yaitu :

a. **Manfaat Praktis**

- 1.) Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan dalam memberdayakan karyawan, membina hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, dan menciptakan tempat kerja yang positif dan produktif.
- 2.) Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi kepada karyawan tentang cara menumbuhkan motivasi dan

semangat kerja yang kuat, membina hubungan saling mendukung di antara rekan kerja, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Manfaat Teoritis

- 1.) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai teori motivasi kerja, dukungan sosial di tempat kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan.
- 2.) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai variabel dan aspek lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup pembahasan yang ada pada penulisan skripsi ini adalah karyawan PT. Putra Jaya Teknik Padang yang akan dijadikan sampel dari beberapa variabel yang akan diteliti yaitu motivasi kerja dan dukungan sosial di tempat kerja sebagai variabel independen (X), komitmen karyawan sebagai variabel dependen (Y), dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z).

1.6 Sistematika Penulisan

Peneliti menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut untuk menjabarkan lima bab dan beberapa sub-bab dalam penelitian ini :

Bab I PENDAHULUAN

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan semuanya dibahas dalam bab ini.

Bab II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini mencakup teori terkait penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model kerangka konseptual.

Bab III METODE PENELITIAN

Desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran operasional, dan metode analisis data penelitian semuanya termasuk dalam bab ini.

Bab IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis, distribusi kuesioner penelitian, dan hasil yang diperoleh semuanya dibahas dalam bab ini.

Bab V PENUTUP

Bab ini berisikan bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan penelitian, implikasi, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.