

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan pengelolaan aktivitas operasional pada organisasi maupun entitas bisnis pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari peranan manajemen sebagai fondasi utama penggerak organisasi. Penerapan manajemen yang sistematis dan terstruktur menjadi suatu keharusan agar keseluruhan proses kegiatan dapat berlangsung secara terarah, agar target dan tujuan strategis organisasi dapat diwujudkan secara optimal. Menurut Terry (2008), manajemen merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dilakukan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu. Dalam implementasinya, manajemen mencakup sejumlah fungsi pokok yang saling berkaitan, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (pengisian jabatan), *motivating* (pengarahan), serta *controlling* (pengendalian). Lebih jauh, pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial tersebut tidak dapat dilepaskan dari aspek pengelolaan sumber daya manusia, mengingat setiap fungsi yang diterapkan dengan langsung maupun tidak langsung akan membentuk sikap serta perilaku kerja para pegawai. Hal ini tercermin dalam berbagai dimensi, antara lain persepsi pegawai terhadap dukungan yang diberikan organisasi, tingkat kepuasan dalam menjalankan pekerjaan, serta derajat komitmen mereka dalam mempertahankan keterikatan terhadap organisasi.

Adapun, sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling determinan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Tata kelola SDM yang secara nyata berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas dan

efisiensi performa organisasi secara menyeluruh. Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian tahapan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian pegawai sebagai kekuatan penggerak pencapaian tujuan perusahaan (Siagian, 2023). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak semata-mata bergantung pada keunggulan teknologi maupun strategi, melainkan juga pada sejauh mana organisasi mampu mengelola dan memberdayakan pegawainya secara optimal. Ini sejalan bersama firman Allah SWT dalam QS. Al-Hasyr ayat 18:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: "*Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*" Ayat tersebut mengisyaratkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia, setiap organisasi dituntut untuk senantiasa melakukan perencanaan dan evaluasi secara berkelanjutan demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh sabda Rasulullah SAW:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

Artinya: "*Sesungguhnya Allah telah menetapkan perbuatan baik (ihsan) atas segala sesuatu.*" (HR. Muslim). Dengan adanya hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menuntut pendekatan yang profesional, optimal, dan bertanggung jawab, mengingat setiap pegawai merupakan amanah yang wajib diberdayakan secara maksimal. Atas dasar hal tersebut, organisasi dituntut

untuk menaruh perhatian khusus terhadap faktor-faktor internal yang berpeluang memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan.

Salah satu aspek penting dalam perilaku pegawai yaitu komitmen pegawai terhadap organisasi. Menurut Novari (2020), memandang komitmen pegawai sebagai luaran signifikan yang lahir dari implementasi praktik manajemen sumber daya manusia yang dijalankan secara efektif serta terintegritas. Komitmen organisasi menjadi salah satu komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tingkat keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Meyer dan Allen (1991) menagatakan bahwasanya komitmen organisasi mencakup tiga faktor, yakni keinginan untuk tetap berada di organisasi, yakin akan nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaik bagi pencapaian tujuan bersama. Tingkat komitmen yang tinggi biasanya tercermin dari loyalitas pegawai, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan keinginan untuk terus berkontribusi meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat memunculkan konsekuensi negatif seperti tingginya jumlah pegawai yang keluar, menurunnya kedisiplinan, hingga berkurangnya produktivitas kerja.

Oleh sebab itu, komitmen organisasi merupakan variabel yang penting untuk diteliti, terutama dalam konteks perusahaan ritel yang membutuhkan karyawan dengan stabilitas kinerja dan dedikasi jangka panjang. Dalam upaya meningkatkan komitmen tersebut, sejumlah faktor seperti kondisi lingkungan kerja dan dukungan yang diberikan organisasi sering kali menjadi perhatian

utama karena keduanya dapat membentuk persepsi dan pengalaman kerja karyawan secara langsung.

Lingkungan kerja adalah faktor yang turut mempengaruhi sikap serta perilaku kerja pegawai dalam organisasi. Sedarmayanti (2018) mengemukakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan fasilitas dan bahan yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan, kondisi di sekitar tempat kerja, metode pelaksanaan tugas, serta sistem pengaturan kerja yang berlaku, baik secara perseorangan ataupun kolektif. Lingkungan kerja bisa disebut sesuai bilamana orang yang bekerja bisa melakukan aktivitasnya dengan maksimal, sehat serta juga membuat nyaman.

Sejumlah penelitian terdahulu telah memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan dan komitmen pegawai. Temuan ini diperkuat oleh temuan Ariefahnoor et al. (2024), serta Anggoro dan Rifani (2024) yang membuktikan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Artinya saat karyawan merasakan kenyamanan dan betah dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi, percaya pada tujuan organisasi, dan berkeinginan untuk bertahan lebih lama di tempat kerja. Kendati demikian, sejumlah penelitian lain justru menghasilkan temuan yang bertolak belakang. Priyatno dan Rijanti (2024) misalnya, mendapati bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini mempertegas bahwa keterkaitan antara lingkungan kerja dan komitmen pegawai hingga saat ini masih menunjukkan ketidakkonsistenan secara empiris.

Di samping lingkungan kerja, faktor lain yang turut berpotensi memengaruhi perilaku pegawai adalah persepsi dukungan organisasi. Pendapat Wahyuni et al. (2022), persepsi dukungan organisasi dipersepsikan oleh pegawai seperti wujud apresiasi serta perhatian organisasi terhadap pencapaian kerja mereka, sehingga mampu menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Adanya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya, sebagaimana dilakukan Pratiwi dan Muzakki (2021), Elgeka et al. (2022), Sunarta (2023), serta Diana dan Satrya (2024) mengungkapkan bahwasanya persepsi dukungan organisasi memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi. Temuan tersebut semakin ditegaskan oleh penelitian terbaru dari Solihin et al. (2025) yang menemukan hubungan serupa pada konteks organisasi publik. Ini bermakna bahwa pegawai yang merasa dihargai dan diperhatikan akan memiliki perasaan positif terhadap organisasi, merasa lebih puas, dan akhirnya membangun komitmen jangka panjang. Di sisi lain, penelitian oleh Narwastu et al. (2023) mendapati persepsi dukungan organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Inkonsistensi pengaruh X2 dan X1 terhadap Y mengindikasikan perlunya pengkajian terhadap variabel lain yang berpotensi menjembatani hubungan tersebut, salah satunya ialah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja ialah keadaan rasa yang muncul saat harapan dan kenyataan dalam pekerjaan berada pada tingkat yang seimbang. Locke (1976), menyatakan bahwasanya kondisi emosional bernilai positif atau bisa juga

membahagiakan bagi seseorang sebagai output dari evaluasi terhadap pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah aspek, antara lain tingkat kompensasi yang diterima, kualitas hubungan antarpegawai, peluang pengembangan karier, kondisi lingkungan kerja, serta berbagai dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan.

Pada penelitian ini, kepuasan kerja mempunyai posisi sebagai variabel perantara yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja serta persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian Alvina dan Djastuti (2018) membuktikan bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi, serta kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi di antara keduanya. Hal ini mempertegas bahwa kualitas lingkungan kerja yang bagus berdampak pada terbentuknya kepuasan kerja, yang nantinya mendorong karyawan untuk membangun komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Pada sisi lain, dalam penelitian Purworno et al. (2023) serta Roji dan Kurniawan (2024) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi melewati kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan adanya perhatian, dukungan, serta apresiasi dari organisasi terhadap kontribusi yang diberikan, maka tingkat kepuasan kerja dapat meningkat. Kepuasan kerja yang semakin baik kemudian dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga muncul

dorongan untuk tetap bertahan, menjalankan tanggung jawab, serta memberikan kontribusi optimal bagi perkembangan organisasi.

Sejumlah penelitian turut membuktikan kepuasan kerja memberikan dampak positif yang signifikan kepada komitmen organisasi. Misalnya penelitian oleh Stefani dan Santoso (2020) serta Eveline dan Wibowo (2023) yang menemukan bahwasanya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih memperlihatkan tingkat loyalitas serta keinginan yang lebih kuat untuk bertahan di organisasi. Setelah memahami hubungan antarvariabel dari berbagai penelitian sebelumnya, penting untuk melihat bagaimana kondisi tersebut terjadi pada organisasi yang menjadi objek penelitian ini. Kendati demikian, kajian yang mengkaji peranan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di hubungan antara lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, khususnya di konteks perusahaan ritel seperti Alfamart, masih minim secara empiris.

Pada sektor ritel modern seperti toko Alfamart, komitmen organisasi karyawan menjadi aspek penting karena berkaitan dengan loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang. Namun, pada praktiknya perusahaan ritel dihadapkan pada tantangan dalam menjaga komitmen karyawan, terutama pada level operasional toko yang memiliki intensitas kerja tinggi dan tekanan operasional yang besar. Berdasarkan laporan tahunan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (2024), dari 204.835 karyawan tercatat sebanyak 76.731 karyawan mengakhiri hubungan kerja dengan penyebab utama berupa keputusan pengunduran diri

sukarela. Jumlah karyawan yang memilih resign secara sukarela tersebut menunjukkan adanya indikasi rendahnya keterikatan emosional maupun psikologis terhadap organisasi, yang secara teoritis mencerminkan lemahnya komitmen organisasi para karyawan terhadap perusahaan.

Selain berkaitan dengan komitmen organisasi, kondisi kerja di toko ritel juga berpotensi memengaruhi intensitas kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berat pada jam sibuk, fasilitas kerja yang belum optimal, serta dukungan atasan yang dirasakan tidak merata dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa kurang nyaman, kurang didukung, dan kebutuhan kerjanya tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Menurunnya tingkat kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, tetapi juga berpotensi mengurangi keterikatan emosional terhadap perusahaan dapat berdampak pada komitmen supaya tetap bertahan di perusahaan.

Kemudian, berdasarkan informasi dari pihak *Learning and Development* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung 1, diketahui bahwa setiap toko memiliki keadaan lingkungan kerja yang berbeda, baik dari kelengkapan fasilitas, kenyamanan area kerja, hingga pola hubungan antara atasan dan karyawan. Variasi kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan, komitmen, dan pengalaman kerja karyawan di masing-masing toko.

Struktur tenaga kerja di Alfamart umumnya terdiri atas crew store, asisten kepala toko, dan kepala toko. Crew store sebagian besar merupakan karyawan kontrak, dengan masa kerja yang harus diperbarui secara berkala, sedangkan

asisten toko dan kepala toko umumnya merupakan karyawan tetap. Perbedaan status kepegawaian ini membuat tingkat stabilitas psikologis dan komitmen kerja karyawan bisa berbeda. Bagi karyawan kontrak, lingkungan kerja yang kondusif serta dukungan organisasi yang memadai bisa menjadi dorongan penting agar mereka merasa nyaman, bertahan lebih lama, dan termotivasi untuk mengejar status karyawan tetap. Sementara itu, bagi karyawan tetap, kualitas lingkungan kerja serta dukungan organisasi yang positif mampu memperkuat loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan terhadap perusahaan.

Namun, pihak *Learning and Development* juga menyampaikan bahwa masih terdapat toko-toko dengan fasilitas yang belum optimal. Misalnya, pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik akibatnya, karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Lalu area penyimpanan yang sempit, beban kerja yang meningkat signifikan pada jam sibuk, serta bentuk dukungan atasan yang tidak selalu merata di seluruh toko. Ketidaksesuaian kondisi fisik maupun nonfisik tersebut dikhawatirkan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya berdampak pada komitmen terhadap perusahaan.

Variasi pengalaman kerja tersebut menunjukkan perlunya mengkaji lebih dalam bagaimana lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja serta pembentukan komitmen organisasi, khususnya pada karyawan toko Alfamart yang memiliki karakteristik pekerjaan dan status kepegawaian yang berbeda. Memahami kondisi ini juga penting bagi perusahaan, terutama dalam upaya mempertahankan karyawan kontrak yang

potensial serta memperkuat komitmen karyawan tetap sebagai penanggung jawab operasional toko.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Cileunyi karena memiliki beberapa gerai Alfamart dengan karakteristik operasional yang beragam. Perbedaan kondisi lingkungan kerja, karakteristik karyawan, serta dinamika operasional antargerai menjadikan wilayah ini relevan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan di toko Alfamart Kecamatan Cileunyi.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada penjabaran latar belakang, bisa diidentifikasi permasalahannya terdiri atas hal-hal berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi karyawan toko Alfamart masih menjadi tantangan, yang tercermin dari tingginya jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2024 sebanyak 76.731 karyawan.
2. Lingkungan kerja di toko Alfamart belum sepenuhnya kondusif, baik dari aspek fisik (fasilitas, pendingin ruangan, area kerja) ataupun nonfisik (hubungan kerja dan suasana kerja).
3. Terdapat perbedaan kondisi lingkungan kerja antar toko Alfamart yang berpotensi menimbulkan perbedaan pengalaman kerja dan kenyamanan karyawan.
4. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi belum dirasakan secara merata, khususnya terkait perhatian, penghargaan, dan dukungan dari atasan.

5. Beban kerja yang tinggi pada jam sibuk berpotensi menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan toko Alfamart.
6. Tingkat kepuasan kerja karyawan berpotensi menurun akibat ketidaksesuaian harapan karyawan dengan kondisi kerja yang dirasakan.
7. Perbedaan status kepegawaian (karyawan kontrak dan karyawan tetap) diduga memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.
8. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
9. Temuan penelitian terdahulu juga membuktikan ketidakkonsistenan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
10. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dipengaruhi antara lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart belum banyak diteliti secara spesifik, khususnya di wilayah Kecamatan Cileunyi.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia (MSDM), secara khusus tentang perilaku organisasi terkait dengan faktor-faktor yang memberikan pengaruh komitmen karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada toko-toko Alfamart wilayah Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Fokus penelitian diarahkan dalam menguji pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi.

Untuk menjaga agar penelitian tetap terarah dan pembahasan tidak terlalu luas, maka ditetapkan batasan masalah yaitu fokus pada lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Variabel lain di luar ke empat faktor tersebut tidak termasuk ke dalam penelitian ini serta responden penelitian ini terbatas pada karyawan toko Alfamart di wilayah Kecamatan Cileunyi.

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah yang sudah dijabarkan, sehingga permasalahan yang dikaji bisa dirumuskan seperti berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi?

7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah yang sudah dijabarkan di atas, sehingga terdapat tujuan penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi
6. Untuk mengetahui besarnya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi.

7. Untuk mengetahui besarnya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan toko Alfamart di Wilayah Kecamatan Cileunyi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diupayakan bisa memberikan dukungan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan peran kepuasan kerja sebagai jembatan di hubungan tersebut.

Selain itu, temuan dari kajian ini mampu memperkuat sekaligus memperluas temuan-temuan terdahulu terkait hubungan antarvariabel dalam konteks perusahaan ritel. Penelitian juga diharapkan menjadi sumber acuan serta literatur bagi penelitian berikutnya, terutama yang meneliti faktor yang memengaruhi komitmen karyawan di perusahaan ritel.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Temuan penelitian diharapkan memperoleh kontribusi positif berupa usulan untuk PT Sumber Alfaria Trijaya dalam meningkatkan komitmen karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif, dukungan organisasi secara optimal, serta peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian juga diharapkan mampu diterapkan

untuk bahan evaluasi dalam menilai efektifitas lingkungan kerja dan dukungan organisasi yang telah berjalan, sehingga bisa memperbaiki kebijakan internal agar lebih mendukung komitmen karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini membentuk pengalaman empiris dalam penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik penelitian empiris, khususnya mengenai perilaku organisasi. Di samping itu, penelitian ini sebagai sarana guna mendorong peningkatan kemampuan analisis, berpikir kritis, serta memahami keterkaitan antarvariabel di konteks perusahaan ritel.

c. Bagi Akademisi

Kajian ini mampu berfungsi sebagai sumber tambahan untuk mahasiswa yang berminat mengkaji topik terkait lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Temuan penelitian pun bisa dipakai jadi bahan perbandingan atau dasar dalam mengembangkan model penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

G. Jadwal Penelitian

Rencana waktu penelitian ini disusun untuk menggambarkan tahapan kegiatan penelitian yang mencakup tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Rincian kegiatan untuk penelitian terlihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	2025		2026					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
Penyusunan Proposal	X	X	X					
Konsultasi	X	X	X					
Revisi Proposal				X	X			
Pengumpulan data						X		
Analisis Data						X	X	
Penulisan Akhir Skripsi							X	
Pendaftaran <i>Munaqasyah</i>								X
<i>Munaqasyah</i>								X
Revisi Skripsi								X

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Penyusunan skripsi ini tersusun menjadi lima bab dengan sistematika berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menerangkan penjelasan terkait latar belakang penelitian, identifikasi permasalahan, ruang lingkup dan batasan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini memaparkan gambaran tentang alasan dan urgensi dilaksanakannya penelitian, serta tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua memaparkan terkait konsep dan landasan teori yang menjadi dasar penelitian, seperti teori terkait manajemen, manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan

komitmen organisasi. Kemudian, Bab ini pun menyajikan kajian penelitian sebelumnya yang selaras, kerangka berpikir penelitian, serta pengembangan hipotesis berdasarkan hubungan antarvariabel yang dikaji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga memaparkan rinci mengenai metode dan pendekatan yang diterapkan penelitian ini. Kemudian menyebutkan jenis dan sumber data penelitian, menggambarkan populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasionalisasi variabel, waktu dan wilayah penelitian, teknik pengumpulan data, dan juga teknik analisis data yang dipakai dalam menguji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat memaparkan hasil pengujian yang telah dilakukan serta pembahasan terhadap temuan penelitian. Penyajian data dilakukan secara sistematis selaras dengan tujuan dan juga hipotesis yang diajukan. Bab ini diawali oleh gambaran umum wilayah penelitian, dilanjutkan dengan deskripsi data responden, hasil analisis, serta terakhir pembahasan hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari temuan penelitian serta pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Setelah itu, disajikan pula keterbatasan dari penelitian dan saran yang diharapkan bagi PT Sumber Alfaria Trijaya dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, serta saran bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.