

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan industri jasa keuangan yang semakin kompetitif, khususnya pada sektor perbankan syariah, setiap lembaga keuangan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas, dan berlandaskan prinsip syariah. Keberhasilan dalam memberikan pelayanan tersebut tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal, sistem, maupun teknologi yang digunakan, melainkan ditentukan secara dominan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankannya. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan SDM yang optimal melalui penerapan manajemen yang efektif.

Manajemen memiliki peranan strategis dalam mengendalikan serta mengkoordinasikan seluruh sumber daya organisasi guna memastikan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Robbins dan Coulter (2018) menjelaskan bahwa manajemen merupakan rangkaian proses yang meliputi tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Manajemen yang baik memungkinkan organisasi dapat memanfaatkan sumber daya secara optimal, meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Sejalan dengan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam organisasi perbankan. Mengingat sektor ini sangat bergantung pada kualitas pelayanan, kepercayaan nasabah, serta profesionalisme karyawan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Dessler (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu-individu yang mempunyai kesiapan dan kemampuan untuk terlibat dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, tanpa memandang besar kecilnya organisasi maupun tujuan yang ingin dicapai, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan serta perilaku individu-individu yang terlibat di dalamnya. Organisasi dibentuk berdasarkan visi, misi, dan sasaran tertentu yang berorientasi pada kepentingan manusia, dan seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian kegiatan organisasi dijalankan oleh manusia itu sendiri. Dengan demikian, manusia memiliki peran yang menentukan dalam setiap aktivitas dan keberlangsungan lembaga (Hasibuan, 2019).

Dalam konteks perbankan syariah, karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya memperlihatkan loyalitas, rasa tanggung jawab, serta kinerja yang baik untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap keberpihakan karyawan memihak pada organisasi disertai dengan keinginan untuk tetap menjadi

bagian darinya. Komitmen ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal, menunjukkan loyalitas, serta tetap berkontribusi secara konsisten dalam organisasi. Komitmen organisasi tersusun atas tiga dimensi utama menurut Allen dan Meyer (1990), yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* mencerminkan ikatan emosional karyawan dengan organisasi yang terlihat dari perasaan memiliki, partisipasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Adapun *Continuance commitment* merupakan bentuk komitmen yang dilandaskan terhadap pertimbangan biaya dan risiko yang ditanggung karyawan apabila meninggalkan organisasi. Sementara itu, *normative commitment* didasarkan pada rasa tanggung jawab dan kesadaran individu sebagai bagian dari organisasi yang terbentuk dari nilai, norma, dan keyakinan yang dimiliki karyawan. Rendahnya komitmen organisasi berpotensi menimbulkan beragam dampak negatif, misalnya kenaikan frekuensi ketidakhadiran dan turnover, menurunnya kualitas kerja, serta rendahnya loyalitas karyawan terhadap organisasi (Mustofa & Frianto, 2019).

Salah satu aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik aspek fisik seperti tata ruang, kebersihan, dan pencahayaan, adapun aspek nonfisik seperti dukungan dari pimpinan

dan hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman, dan baik mampu memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal, juga membentuk perasaan puas serta kesan positif terhadap organisasi. Sarip dan Mustangin (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja juga mencakup aspek manajerial dan sistem kerja organisasi, seperti struktur organisasi, kejelasan deskripsi kerja, tingkat kebebasan dalam bekerja, serta ketersediaan fasilitas pendukung. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada turunnya komitmen organisasi karyawan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga memiliki aspek penting dalam membentuk komitmen organisasi. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil penilaian atas beragam karakteristik pekerjaan tersebut. Moorhead dan Griffin (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdampak terhadap perilaku karyawan dalam organisasi, antara lain tercermin dari tingkat loyalitas, semangat kerja, dan tingkat kehadiran karyawan. Sutrisno (2012) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan sejumlah dampak yang merugikan, seperti menurunnya motivasi kerja, meningkatnya absensi, serta munculnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan mempunyai peran penting untuk membangun dan menguatkan komitmen organisasi terhadap organisasi.

Aspek lain yang turut berperan penting dalam pembentukan komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan metode yang mencerminkan seberapa besar konsistensi, intensitas, dan fokus individu, serta bentuk dukungan internal maupun eksternal bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Sedangkan, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan karyawan, mulai dari kebutuhan dasar, kepastian kerja, keterikatan sosial, pengakuan, hingga pengembangan diri. Dengan demikian, motivasi kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan mendorong kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai penguatan terhadap permasalahan penelitian, peneliti melakukan mini survey sebagai data awal pada 16 Desember 2025 terhadap 10 orang karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi. Mini survey ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal terkait kondisi internal serta sikap dan perilaku kerja karyawan.

Tabel 1. 1 Hasil Mini Survey Penelitian pada Karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi

No	Variabel	Pernyataan	Hasil
1.	Lingkungan Kerja	Fasilitas kerja mendukung pekerjaan	8 responden menjawab Ya dan 2 responden menjawab tidak
2.	Lingkungan Kerja	Hubungan kerja dengan rekan kerja baik	10 responden menjawab Ya dan 0 responden menjawab tidak
3.	Lingkungan Kerja	Atasan memberikan arahan dan dukungan yang jelas	8 responden menjawab Ya dan 2 responden menjawab Tidak.

No	Variabel	Pernyataan	Hasil
4.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya.	9 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab Tidak.
5.	Kepuasan Kerja	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	9 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab Tidak.
6.	Kepuasan Kerja	Saya memiliki kesempatan yang adil untuk memperoleh promosi jabatan.	9 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab Tidak.
7.	Kepuasan Kerja	Saya puas dengan dukungan dan komunikasi yang diberikan oleh atasan.	8 responden menjawab Ya dan 2 responden menjawab Tidak.
8.	Motivasi Kerja	Saya termotivasi bekerja setiap hari	8 responden menjawab Ya dan 2 responden menjawab Tidak.
9.	Motivasi Kerja	Saya berinisiatif menyelesaikan tugas	9 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab Tidak.
10.	Motivasi Kerja	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang penting	10 responden menjawab Ya dan 0 responden menjawab Tidak.
11.	Motivasi Kerja	Kesempatan pengembangan meningkatkan semangat kerja	8 responden menjawab Ya dan 2 responden menjawab Tidak.
12.	Komitmen Organisasi	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	9 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab Tidak.
13.	Komitmen Organisasi	Saya ingin tetap bekerja dalam jangka panjang	8 responden menjawab Ya dan 2 responden menjawab Tidak.
14.	Komitmen Organisasi	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi	8 responden menjawab Ya dan 2 responden menjawab Tidak.
15.	Komitmen Organisasi	Saya bersedia memberikan usaha lebih demi kemajuan perusahaan	9 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab Tidak.

Sumber: Hasil Mini Survey Penelitian pada Karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi (diolah peneliti, 2025).

Hasil mini survey menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada BPRS HIK Parahyangan Cileunyi secara umum dinilai baik oleh sebagian besar responden. Sebanyak 8 responden menyatakan fasilitas kerja telah mendukung pekerjaan, seluruh responden menyatakan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, dan 8 responden menyatakan atasan telah memberikan arahan serta dukungan yang jelas. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa responden yang menilai fasilitas kerja serta arahan dan dukungan dari atasan belum sepenuhnya optimal.

Pada variabel kepuasan kerja, sebanyak 9 responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka, merasa gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta memiliki kesempatan yang adil untuk memperoleh promosi jabatan. Selain itu, sebanyak 8 responden menyatakan puas terhadap dukungan dan komunikasi yang diberikan oleh atasan. Namun, masih terdapat 1 hingga 2 responden yang menyatakan belum puas terhadap aspek-aspek tersebut.

Selanjutnya, pada variabel motivasi kerja, sebanyak 8 responden menyatakan termotivasi untuk bekerja setiap hari, 9 responden menyatakan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, seluruh responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan yang penting, dan 8 responden menyatakan bahwa kesempatan pengembangan mampu meningkatkan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun

motivasi kerja karyawan tergolong baik, masih terdapat beberapa responden yang belum merasakan motivasi kerja secara optimal.

Pada variabel komitmen organisasional, sebanyak 9 responden menyatakan bangga menjadi bagian dari perusahaan dan bersedia memberikan usaha lebih demi kemajuan organisasi. Sementara itu, sebanyak 8 responden menyatakan ingin tetap bekerja dalam jangka panjang serta merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Hasil mini survey tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan secara umum tergolong baik, namun masih terdapat beberapa responden yang belum menunjukkan komitmen organisasional secara optimal. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada BPRS HIK Parahyangan Cileunyi.

Selain itu, berdasarkan data internal BPRS HIK Parahyangan Cileunyi, diketahui bahwa selama periode tahun 2023 hingga 2025 terdapat pergerakan karyawan dalam bentuk *resign* dan mutasi. Rekapitulasi data turnover karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Turnover Karyawan (Resign dan Mutasi)

Tahun	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Karyawan Mutasi
2023	12 orang	44 orang
2024	7 orang	22 orang
2025	7 orang	16 orang

Sumber: Data primer (diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dinyatakan bahwa selama periode tahun 2023 hingga 2025 BPRS HIK Parahyangan Cileunyi mengalami pergerakan karyawan dalam bentuk *resign* dan mutasi. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun jumlah *resign* dan mutasi menunjukkan kecenderungan menurun dari tahun ke tahun, pergerakan karyawan tetap terjadi secara berkelanjutan. Kondisi ini mencerminkan adanya dinamika dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, karena pergerakan karyawan berpotensi memengaruhi stabilitas kerja, kontinuitas operasional, serta tingkat komitmen organisasi karyawan.

Penelitian terdahulu mengindikasikan perbedaan hasil terkait pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil kajian Erwin dkk. (2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, Pradana dan Palupi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan, hasil penelitian Marpaung dkk. (2022) serta Sofiatun dan Rijanti (2025) menjelaskan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, Susanty (2012) juga menunjukkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada konteks tertentu. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidak konsistenan temuan

(*research gap*), sehingga masih diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, khususnya pada konteks organisasi perbankan syariah.

Penelitian ini dilaksanakan pada BPRS HIK Parahyangan Cileunyi. Sebuah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang menjalankan operasionalnya berlandaskan prinsip-prinsip Syariah sebagaimana diatur dalam UU No. 21 Tahun 2008. Sebagai Lembaga keuangan syariah, BPRS HIK Parahyangan berfokus pada penghimpunan dan penyaluran dana masyarakat secara adil, transparan, serta menghindari praktik riba, sekaligus menjaga kualitas pelayanan dan kepercayaan nasabah. Keberhasilan operasional bank sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Karyawan diharuskan memiliki kompetensi teknis, profesionalisme, integritas, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor utama bagi keberlangsungan serta daya saing BPRS HIK Parahyangan Cileunyi. Dalam konteks ini, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah aspek yang memengaruhi komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi diharapkan memotivasi karyawan bekerja secara optimal, loyal, dan berkontribusi untuk tercapainya tujuan bank. Dengan demikian, BPRS HIK Parahyangan Cileunyi menjadi objek penelitian yang relevan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, serta komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan” (Studi pada BPRS HIK Parahyangan Cileunyi).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Meskipun lingkungan kerja di BPRS HIK Parahyangan Cileunyi secara umum dinilai baik, masih terdapat karyawan yang menilai fasilitas kerja serta arahan dan dukungan dari atasan belum sepenuhnya optimal.
2. Meskipun sebagian besar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya puas terhadap kesesuaian gaji, kesempatan promosi, serta dukungan dan komunikasi yang diberikan oleh atasan.
3. Motivasi kerja karyawan secara umum tergolong baik, namun masih terdapat karyawan yang belum merasakan motivasi kerja secara optimal, terutama dalam hal semangat kerja dan kesempatan pengembangan diri.
4. Komitmen organisasi karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya karyawan yang belum memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap

organisasi, serta belum sepenuhnya bersedia memberikan usaha lebih demi kemajuan organisasi berdasarkan hasil mini survey.

5. Masih terjadinya pergerakan karyawan dalam bentuk resign dan mutasi selama periode 2023–2025 menunjukkan adanya dinamika sumber daya manusia yang berpotensi memengaruhi stabilitas organisasi mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan masih perlu mendapat perhatian.
6. Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) terkait pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks BPRS HIK Parahyangan Cileunyi.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup dan Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini termasuk dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan penekanan pada sikap dan tindakan karyawan dalam suatu lembaga, terutama terkait komitmen organisasi. Penelitian dilakukan pada karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi, yaitu salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah Islam.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen, serta komitmen organisasi (Y) sebagai variabel terikat. Lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja. Kepuasan kerja diukur melalui penilaian terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, peran atasan, serta fasilitas pendukung kerja. Sedangkan motivasi kerja diukur melalui kebutuhan, dorongan, dan penghargaan kerja. Komitmen organisasi diukur melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner (mini survey) kepada karyawan serta data internal perusahaan yang relevan dengan variabel penelitian. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada analisis hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks organisasi perbankan syariah, tanpa membahas faktor lain di luar variabel penelitian yang dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan.

2. Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah ditetapkan untuk mempertegas fokus penelitian agar tidak meluas ke aspek lain di luar tujuan penelitian. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) pada karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi. Penelitian ini hanya membahas hubungan antarvariabel yang telah ditetapkan dalam kerangka

penelitian, baik secara parsial maupun simultan, tanpa memasukkan variabel lain di luar model tersebut.

Faktor-faktor lain yang memiliki kemungkinan memengaruhi komitmen organisasi, antara lain kepemimpinan, nilai budaya organisasi, serta sistem kompensasi, tidak menjadi fokus dalam kajian ini. Di samping itu, penelitian ini tidak memasukan variabel moderasi maupun variabel mediasi, sehingga analisis difokuskan pada hubungan langsung antara variabel independen dan variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi?
4. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK Parahyangan Cileunyi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan objek penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya referensi ilmiah dan menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia, yang akan melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi pihak-pihak yang terkait dengan objek penelitian.

a. Bagi Organisasi (BPRS HIK Parahyangan Cileunyi)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan terkait perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan motivasi kerja, guna memperkuat komitmen organisasi karyawan. Informasi yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan komitmen terhadap organisasi, sehingga karyawan dapat lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan, semangat, dan keterikatan mereka dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan untuk peneliti selanjutnya yang mengkaji variabel serupa dengan objek, metode, maupun model penelitian yang berbeda. Selain itu, research gap yang ditemukan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi

dasar bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan analisis lebih mendalam.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1. 3 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025			2026					
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Pengajuan judul proposal									
Penyusunan proposal									
Bimbingan proposal penelitian									
Siding proposal penelitian									
Pengumpulan dan pengolahan data									
Bimbingan skripsi									
Sidang skripsi									

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2026)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan jadwal penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai konsep dan teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode dan pendekatan, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasionalisasi variabel, waktu dan wilayah penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, hasil analisis data, hasil pengujian dan hasil analisis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan dalam penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka dan lampiran