

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

PT. Global Telekomunikasi Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang *smartphone*. VIVO khusus menciptakan produk yang *user-friendly* dengan kualitas suara yang luar biasa dan penampilan yang trendi untuk para pemuda dan basis pelanggan modis. Membuat kejutan baru dan mengejar mutu tinggi adalah keunggulan dari brand VIVO (<https://job-like.com/company/392427/>). Kualifikasi yang dipenuhi untuk menjadi promotor VIVO Yogyakarta di PT. Global Telekomunikasi Jaya yaitu pendidikan minimal SMA/ sederajat, memiliki keterampilan marketing *sales handphone*, mampu bekerja secara team dan mampu bekerja di bawah tekanan, bersedia di tempatkan di seluruh Yogyakarta, jam kerja full time dari jam 12:00 sampai dengan 21:00 untuk *week days* dan 10:00 sampai dengan 21:00 *week end* (<https://mamikos.com/lowongan/1/promotor-vivo-yogyakarta-di-yogyakarta-pt-global-telekomunikasi-jaya-1>).

Manajemen PT. Global Telekomunikasi Jaya menggabungkan empat strategi dalam menawarkan produknya kepada konsumen yaitu pasar produk, promosi, distribusi, dan harga ke dalam suatu keseluruhan strategi pemasaran. Seorang promotor memiliki peran sebagai perantara antara konsumen atau pelanggan tentang suatu produk yang ditawarkan, yang berarti promotor harus memiliki pengetahuan yang mendalam dan spesifik tentang suatu produk yang ditawarkan, serta untuk menarik minat konsumen tentang produk yang

ditawarkan, seorang promotor biasanya menyediakan media pemasaran berupa pengiklanan, kewiraniagaan, material-material penjualan ditempat, pengemasan dan media-media lain percontoh (disediakkannya *tester*) dan kupon. Tujuan disediakan media pemasaran dan keterampilan promotor dalam memasarkan produk adalah agar menarik perhatian para konsumen sehingga memiliki minat untuk mencoba dan membeli produk yang ditawarkan (Clindiff, Stiil, & Govoni, 2009).

Secara potensial, promotor adalah bentuk promosi yang paling efektif dan juga yang paling mahal. Keefektifannya berpangkal dari ancangan pribadi kepada pribadinya. Promotor mengarahkan pesannya kepada seorang pembeli potensial tunggal, sehingga ia dapat disesuaikan secara tersendiri untuk memenuhi keperluan-keperluan pembeli potensial. Promotor adalah keahlian yang banyak dimiliki oleh *Sales Promotion Girls* (SPG), hal ini berkaitan dengan penampilannya yang menarik, pengetahuannya tentang suatu produk yang ditawarkan serta kemampuan komunikasi yang dimilikinya (Clindiff, Stiil, & Govoni, 2009).

Menurut Sehaningtyas (2017), *Sales Promotion Girls* (SPG) adalah sebuah profesi yang tugas utamanya adalah memasarkan dan mempromosikan sebuah produk baik barang ataupun jasa. Sesuai namanya seorang SPG biasanya adalah wanita dengan penampilan yang menarik dan pengetahuan dan komunikasi yang baik. Kotler (2001), memberikan pengertian *sales promotion* sebagai insentif jangka pendek untuk mendorong pembelian atau penjualan dari suatu produk atau jasa. Serupa dengan Kotler, Grewal and Levy mendefinisikan

Sales Promotion sebagai insentif spesial atau program-program menarik yang mendorong konsumen untuk melakukan pembelian produk dan jasa tertentu.

PT. Global Telekomunikasi Jaya Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan pemasaran produk digital berupa *smartphone android* dengan brand VIVO. Setiap perusahaan yang berkembang maupun maju pasti memiliki visi dan misi yang telah ditentukan dan harus dicapai. Misi yang harus dicapai dalam PT. Global Telekomunikasi Jaya Yogyakarta ini terkait dengan strategi pemasaran, analisis pesaing, rencana desain dan pengembangan, rencana operasional dan manajemen, serta pembiayaan. Karyawan memiliki peranan penting untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebagian besar karyawan akan mencerminkan kinerja itu dengan sikap dan pencapaiannya dalam bekerja, dan hal ini ditentukan oleh karyawan yang puas, komitmen dan produktif (Kaswan, 2017). Seorang *sales promotion girls* yang puas dengan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dapat memasarkan produk dengan baik, serta dapat mencapai target yang harus dicapainya. Untuk mencapai target tersebut *sales promotion girls* harus memiliki rasa ingin tahu yang tinggi tentang suatu produk sehingga ia dapat menawarkan dan meyakinkan produknya kepada konsumen dan konsumen tertarik untuk mencoba dan membeli, *sales promotion girls* juga harus bekerja sesuai jam kerjanya, seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, *sales promotion girls* juga harus dapat bekerja sesuai tanggung jawab serta sebisa mungkin bersimpati kepada rekan kerja sesama team karena kebanyakan dari tugas mereka adalah harus

dikerjakan secara team. Dari sikap yang ditunjukkan *sales promotion girls* dalam bekerja untuk mencapai targetnya dapat menunjukkan bahwa *sales promotion girls* tersebut merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya tergantung sikap mana yang ditunjukkannya, yaitu lebih dominan sikap positif atau negatifnya.

Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan level kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Perasaan positif karyawan ini ditunjukkan dengan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, kepercayaan karyawan dalam tingkat dimana mereka mempengaruhi lingkungan kerjanya, kompetensinya, arti pekerjaannya dan otonomi yang mereka nilai, sedangkan perasaan negatif yang merupakan level dari kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan tingkat kehadiran ditempat kerja yang rendah atau sering bolos kerja, dan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Menurut Tiffin kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Adapun menurut Tuhumena mengatakan jika tingkat kepuasan kerja pegawai atau karyawan itu rendah, maka akan mengakibatkan ketidaklancaran organisasi dan proses produksi yang

dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tingginya tingkat keluar masuk karyawan (Tentama, 2015).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang menyokong karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Perasaan positif ini ditunjukkan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan, sedangkan perasaan negatifnya ditunjukkan dengan sikap karyawan yang bekerja seandainya, unjuk kerja seadanya, tidak mencintai pekerjaannya, datang terlambat, mangkir/bolos kerja, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan ditempat kerjanya. Hal ini sangat penting karena dalam realitanya banyak dijumpai karyawan yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, dan ketidakpuasan dalam bekerja merupakan persoalan yang harus ditangani oleh pihak perusahaan.

Robbins & Judge (2015) mengungkapkan bahwa terdapat 6 aspek kepuasan kerja, yaitu (a) pekerjaan merupakan respon karyawan terhadap pekerjaannya, saat mendapatkan kesempatan dan ikut serta dalam belajar dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya; (b) gaji atau upah adalah balas jasa yang diterima seseorang karena jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan; (c) promosi merupakan kesempatan untuk maju yang diberikan oleh perusahaan sebagai fasilitas yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan sistem perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi; (d) pengawasan kerja adalah sikap atau respon seorang pengawas

terhadap kinerja bawahannya, yang biasanya ditandai dengan sikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik serta mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya; (e) rekan kerja dapat dilihat dari sikap bersahabat dan berkompeten karyawan dengan rekan kerjanya, karena manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, maka karyawan yang memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat membuat kepuasan kerja meningkat; dan (f) kondisi kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil survei JobsDB Indonesia (Praditya, 2015) yang dilakukan di Indonesia dan diikuti oleh 2.324 responden dengan bidang pekerjaan dan level karir yang beragam. Hasil survei menunjukkan bahwa 73% karyawan di RI tak puas dengan pekerjaannya, 26% karyawan sangat tidak puas. Kebanyakan karyawan beranggapan bahwa masalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja. Hal ini adalah alasan kurang puasnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, jenjang karir yang lambat dan minimnya program pengembangan karyawan, serta sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan juga menjadi alasan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hasil survei juga menunjukkan bahwa sebagian responden ingin pindah kerja. Sebanyak 80% responden berkeinginan untuk berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Hal ini sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh Tentama (2015) tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru PNS di

Yogyakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya kinerja yang rendah pada karyawan seperti membolos/terlambat kerja terutama setelah datang dan presensi kemudian pulang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, unjuk kerja yang seadanya, mengajar terlambat, menyelesaikan tugas terlambat, sering pulang kantor sebelum jam kantor selesai dan lain-lain yang semua perilaku tersebut terkait dengan ketidakpuasan pegawai. Hasil tersebut didukung oleh pendapat Lawler dimana individu akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka, misalnya rekan kerja, atasan, upah gaji dan sebagainya, jika jumlah bidang yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Secara garis besar, implikasi dari data diatas adalah seseorang akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat kepuasan yang diperolehnya (Tentama, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Global Telekomunikasi Jaya Yogyakarta bulan Oktober tahun 2018 terhadap 10 karyawan *sales promotion girls*, beberapa dari mereka menyatakan selama bekerja ada aturan yang mengikat namun tetap mereka langgar, yaitu peraturan tentang tidak diperbolehkan menggunakan atau bermain ponsel saat sedang bekerja tetapi kebanyakan dari mereka tetap menggunakan ponsel. Dari segi gaji mereka merasa kurang puas, karena tidak sesuai dengan kerja keras yang mereka lakukan, dan dari aspek lingkungan, beberapa dari mereka merasa bekerja di bawah pengawasan perusahaan karena hal ini dapat meminimalisir dan mengatasi dengan cepat apabila terjadi hal yang tidak diinginkan (seperti ;

pelecehan seksual dari *costumer*), namun persepsi dari konsumen tetap tidak bisa dipungkiri apabila dari mereka melakukan tindakan yang tidak terpuji terhadap SPG. Dari aspek rekan kerja mereka merasa kurang nyaman karena meskipun adanya nilai toleransi yang tinggi antar sesama karyawan, di dalam mengerjakan pekerjaannya tetap ada persaingan yang sering kali menimbulkan perselisihan antar sesama karyawan. Kebanyakan dari mereka masih menginginkan mencari pekerjaan baru untuk kedepannya karena mereka beranggapan bahwa pekerjaan sebagai SPG merupakan pekerjaan yang mudah dilakukan akan tetapi tidak menjanjikan untuk dimasa yang akan datang (masa depan).

Berdasarkan data di atas kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini timbul karena adanya masalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, pengadaan jenjang karir dan program pengembangan karyawan, serta sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan. Seorang *sales promotion girl* dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik, yang ditunjukkan dengan sikap seperti mematuhi peraturan yang berlaku, memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap tinggal terhadap pekerjaannya, serta terpenuhinya target perusahaan yang telah ditentukan. Sesuai dengan pendapat Robbins, bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan terlibat secara penuh dalam peran pekerjaannya, mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya, serta memiliki tingkat kemangkiran yang rendah. Kemudian menurut Likoff, menyatakan karyawan

dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan sikap tetap terhadap pekerjaannya atau tidak memiliki keinginan untuk *resign*, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah akan menunjukkan sikap bekerja seandainya, sering mangkir atau bolos kerja serta tidak terlibat secara aktif didalam pekerjaannya. Menurut Susilo Martoyo kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Timbulnya kepuasan kerja yang rendah merupakan sebab-akibat dari kebijakan organisasi yang hanya memihak kepada kepentingan perusahaan, seperti pemotongan gaji secara tidak adil serta perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila suatu organisasi dikelola dengan baik maka tingkat kepuasan karyawan akan terwujud dengan baik sebagai umpan balik dari adanya rasa adil atau keseimbangan bagi karyawan itu sendiri dan juga perusahaan (Kaswan, 2017).

Adapun sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Bisen dan Priya (2010) yaitu (1) kondisi kerja, yang diartikan sebagai rasa memiliki terhadap pekerjaannya dan memberikan energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai; (2) keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat mendatangkan makna, status dan tanggung jawab sebagai pembeda dengan karyawan yang satu dengan lainnya; (3) hubungan dengan rekan kerja merupakan terjalinnya hubungan personal dan sosial karyawan dengan rekan kerjanya yang berkontribusi terhadap rasa puas ditempat kerja; (4) lokasi tempat kerja adalah tempat kerja yang berlokasi di

kawasan industri atau dekat dengan fasilitas umum seperti pusat perbelanjaan, pusat hiburan, fasilitas transportasi dan fasilitas medis yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya; serta (5) Pekerjaan itu sendiri yang diartikan sebagai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawan dan apabila dilakukan perubahan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin (Bisen & Priya, 2010).

Berdasarkan ke lima faktor, peneliti menyajikan bahwa hubungan dengan rekan kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dari variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi. Hubungan dengan rekan kerja merupakan terjalannya hubungan personal dan sosial karyawan dengan rekan kerjanya yang berkontribusi terhadap rasa puas di tempat kerja. Menurut Helms, budaya organisasi adalah asumsi, nilai dan kepercayaan bersama yang memandu tindakan para anggota organisasi, serta dibentuk berdasarkan visi dan misi yang akan dicapai oleh suatu perusahaan (Kaswan, 2017). Karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Aspek budaya yang terpenuhi akan mendorong kinerja karyawan. *Sales Promotion Girls (SPG)* yang menerima dan mematuhi segala peraturan yang berlaku tidak akan melanggar peraturan yang berlaku, meskipun tidak dalam pengawasan supervisor. Baik *Sales Promotion Girls (SPG)* baru maupun berpengalaman, keduanya akan mengidentifikasikan dirinya sebagai anggota dari organisasi yaitu dengan ikut serta dalam proses pengambilan keputusan (seperti; bekerja secara penuh sesuai

dengan bidangnya). Mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab demi kemajuan organisasi. *Sales Promotion Girls (SPG)* lebih menghargai waktu, mengedepankan kepentingan organisasi, mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mengikuti perubahan organisasi. *SPG* tersebut akan berusaha ekstra untuk menampilkan kinerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Mereka juga akan memiliki rasa empati untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya yang mempunyai beban lebih banyak, dengan begitu akan menumbuhkan peduli antar karyawan dan mencegah masalah di dalam organisasi baik masalah dengan pekerjaan, atasan maupun rekan kerja (Kaswan, 2017).

Sales Promotion Girls (SPG) dengan budaya organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap berani mengambil resiko dan inovatif demi mencapai kepuasan pelanggan, serta meminimalisir komplain pelanggan (Kaswan, 2017). Hasil penelitian Mahyudi (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar”, menunjukkan hasil berupa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan artinya bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila rendahnya budaya organisasi maka kepuasan kerja semakin rendah.

Menurut Robbins & Judge (2015) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap tinggal. *Sales Promotion Girls (SPG)* dengan komitmen

organisasi yang tinggi seperti keinginan untuk tetap bertahan di organisasi, akan bekerja dengan baik dan mempunyai rasa memiliki organisasi sehingga akan melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi organisasi secara sukarela. Apabila fasilitas, gaji serta asuransi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kerja keras yang mereka lakukan, mereka akan mendedikasikan dirinya secara penuh serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan terlibat secara aktif dalam organisasi, dapat menciptakan kepuasan dan loyalitas pelanggan, memiliki tingkat absen yang rendah. *Sales Promotion Girls (SPG)* yang mempunyai kesamaan nilai-nilai organisasi dengan nilai yang ada pada dirinya akan menerima segala peraturan dan kebijakan yang ada dalam organisasi, sehingga *SPG* akan mematuhi peraturan yang berlaku. *Sales Promotion Girls (SPG)* yang bekerja keras demi kemajuan organisasi akan bekerja ekstra demi kelancaran jalannya organisasi. *SPG* tersebut akan berupaya ekstra untuk menampilkan kinerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Mereka juga akan memiliki rasa empati untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya yang mempunyai beban lebih banyak, dengan begitu akan menumbuhkan peduli antar karyawan dan mencegah masalah di dalam organisasi baik masalah dengan pekerjaan, atasan maupun rekan kerja (Kaswan, 2017).

Sales Promotion Girls (SPG) yang mempunyai kesamaan tujuan dengan organisasi akan bekerja dengan sukarela dan ikhlas bukan hanya mengharapkan imbalan. Mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab demi kemajuan organisasi. *Sales Promotion Girls (SPG)* lebih menghargai waktu,

mengedepankan kepentingan organisasi, mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mengikuti perubahan organisasi. Hasil penelitian Suma & Lesha (2013) dengan judul “*Job Satisfaction and Organizational Commitment : The Case of Shkodra Municipality*” menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi signifikan dengan komitmen organisasi, yang didukung dengan hasil bahwa komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan aspek kepuasan kerja dari pengawasan kerja dan rekan kerja. *Sales Promotion Girls (SPG)* dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, dengan memberikan usaha terbaiknya untuk menjalankan apa yang telah menjadi tugasnya.

Untuk memunculkan kepuasan kerja pada *Sales Promotion Girls (SPG)* tentunya karyawan harus mempunyai budaya organisasi dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Kaswan, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2015) aspek budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas. Menurut Mowday, dkk (1982) aspek komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk bertahan, keinginan berusaha keras untuk kesuksesan organisasi dan kepercayaan yang kuat serta penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi. Apabila *Sales Promotion Girls (SPG)* sudah merasa pekerjaannya dihargai, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi di dukung dengan keinginan untuk berusaha mencapai kepuasan pelanggan serta meminimalisir komplain pelanggan maka akan melakukan hal-hal yang baik untuk kemajuan organisasinya.

Sales promotion girls (SPG) yang memiliki rekan kerja yang bersahabat di dukung oleh keinginannya untuk bertahan di organisasi maka karyawan tersebut akan nyaman dalam bekerja dan menciptakan suasana harmonis di lingkungan kerja. *Sales promotion girls (SPG)* yang mempunyai budaya organisasi tinggi serta mendapat dukungan dari atasannya berupa persamaan tujuan-tujuan organisasi maka akan menimbulkan sikap toleransi terhadap atasan maupun kebijakan dan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. *Sales promotion girls (SPG)* yang merasa puas terhadap gaji dan sistem promosinya didukung oleh keinginannya untuk tetap bekerja atau bertahan didalam organisasi maka akan meningkatkan tanggung jawab masing-masing pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diajukan untuk dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah *apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada Sales Promotion Girls (SPG) di PT. Global Telekomunikasi Jaya?*

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a) Untuk mengetahui hubungan antara faktor budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada *Sales Promotion Girl* di PT. Global Telekomunikasi Jaya .
- b) Untuk mengetahui hubungan antara faktor komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada *Sales Promotion Girl* di PT. Global Telekomunikasi Jaya.
- c) Untuk mengetahui hubungan antara faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada *Sales Promotion Girls* di PT. Global Telekomunikasi Jaya.

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan suatu informasi berupa pengetahuan yang dapat dibagikan kepada masyarakat dan bisa menambah referensi dalam ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi yang mana penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber data tambahan bagi pengembangan studi tentang kepuasan kerja yang terjadi dalam lingkungan organisasi.

b) Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1) Menciptakan budaya organisasi yang meningkat agar kesadaran karyawan untuk bekerja dengan optimal sesuai tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Menciptakan komitmen organisasi yang meningkat agar keinginan karyawan untuk tetap tinggal pada pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.