

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada saat ini penyedia jasa logistik atau perusahaan ekspedisi telah tersebar luas khususnya di Indonesia. Munculnya penyedia jasa logistik di Indonesia seperti JNE (Jalur Nugraha Ekakurir), POS Indonesia (Pos Logistik Indonesia), TIKI (Citra Van Titipan kilat), J&T Express, Ninja Express, Damri Logistik, VTP Logistik (Varuna Tirta Parakasya), KAI Logistik Express (Kereta Api Indonesia). Membuat *e-commerce* di Indonesia merasa saling terbantu dengan adanya penyedia jasa logistik.

Munculnya bisnis *e-commerce* besar seperti Tokopedia, Bukalapak, Shopee, dan Lazada yang mendorong belanja online di Indonesia menjadi lebih populer mengakibatkan penyedia jasa logistik ikut menerima manfaatnya. Perkembangan *e-commerce* di Indonesia yang pesat, peningkatan infrastruktur logistik, dan pengiriman barang secara signifikan mengakibatkan permintaan jasa pengiriman meningkat seiring dengan peningkatan penjualan online. Hal tersebut mendorong penyedia jasa logistik untuk meningkatkan kapasitas dan jaringan pengiriman mereka.

Penyedia jasa logistik mempunyai peran yang sangat penting dalam mendukung kegiatan ekonomi di suatu negara. Penyedia Jasa logistik yang bertanggung jawab dalam mengatur pengiriman dan pendistribusian barang dari

produsen ke konsumen. Barang akan sampai ke tempat tujuan dengan tepat waktu dan kondisi yang baik. Penyedia jasa logistik membuka lapangan pekerjaan yang sangat luas bagi masyarakat dengan menyerap banyak tenaga kerja seperti, pengemudi truk, operator gudang, petugas bongkar muat, dan lainnya. Industri logistik di Indonesia memiliki peluang dan tantangan yang signifikan.

Saat ini pertumbuhan ekonomi dan konsumsi domestik yang terus meningkat, sehingga meningkatkan permintaan akan jasa logistik dan perkembangan *e-commerce* yang pesat, namun dengan begitu terdapat tantangan bagi penyedia jasa logistik di Indonesia seperti Infrastruktur transportasi yang belum memadai dan juga biaya logistik yang tinggi karena kondisi geografis Indonesia yang kepulauan dan infrastruktur belum optimal. Untuk menghadapi permasalahan ini diperlukan dukungan dari pemerintah dan pelaku logistik dalam meningkatkan infrastruktur dan meningkatkan kualitas SDM.

Salah satu penyedia jasa logistik yang ada di Indonesia yaitu PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir atau lebih dikenal sebagai JNE. JNE adalah sebuah perusahaan logistik dan ekspedisi barang asal Indonesia yang didirikan pada tahun 1990 di Surabaya. Saat ini JNE memiliki kantor pusat di Jakarta yang beralamat di Jl. Tomang Raya No.11, Rt. 2/Rw.1, Tomang, Kec.Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11440.

JNE dikenal sebagai salah satu perusahaan ekspedisi barang terbesar di Indonesia, karena jaringan dan jangkauan area distribusi yang mencakup lebih dari

83 kota, dengan gerai penjualan berjumlah lebih dari 8.000 titik serta lebih dari 11.000 dukungan armada dan mempekerjakan lebih dari 50.000 karyawan diseluruh

Indonesia. Mempunyai berbagai cabang di kota-kota besar di Indonesia salah satunya kota Bandung.

JNE Cabang Bandung terletak di Jl. Soekarno Hatta No.829, Kel.Mekar Mulya, Kec.Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat 40614. Layanan yang ditawarkan JNE yaitu (JTR) JNE *TRUCKING* atau layanan pengiriman untuk kiriman dalam jumlah besar melalui darat dan laut, *International Shipment* yaitu layanan pengiriman dengan tujuan keluar negeri, JNE OKE (Ongkos Kirim Ekonomis) yaitu layanan pengiriman ke seluruh wilayah Indonesia dengan tarif ekonomis, JNE REG (Reguler), JNE YES (Yakin Esok Sampai) dan banyak lagi layanan lainnya.

Salah satu pendukung berjalannya JNE sampai saat ini adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam berbagai sektor perusahaan. Memiliki alat-alat yang begitu canggih atau dengan dorongan logistik yang memadai, maka suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia. Pada penyedia jasa logistik, operasional tenaga kerja sangat penting seperti pengemudi, petugas gudang, petugas sortir, kurir, *customer service*, dan lain-lain. Mereka memiliki peran penting dalam menjamin kelancaran transportasi barang dari lokasi awal ke lokasi tujuan.

Status	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	413 Karyawan	52%
Karyawan Kontrak	376 Karyawan	48%

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di JNE Cabang Bandung**

*Sumber : Data Dari Perusahaan Hasil Wawancara bersama bagian HRD Perusahaan*

Pada JNE terdapat dua status karyawan yaitu Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Karyawan kontrak ditempatkan di bawah karyawan tetap karena mereka bukan karyawan struktural atau manajer unit atau departemen, sebaliknya jika karyawan tetap ditempatkan di berbagai departemen sesuai dengan kemampuan mereka Sudah termasuk *Staff Operasional* ataupun *Back Office*. Saat ini jumlah karyawan Tetap yaitu 413 karyawan apabila dipersentasekan yaitu 52%, sedangkan jumlah karyawan kontrak yaitu 376 karyawan apabila dipersentasekan yaitu 48% dengan begitu total karyawan pada JNE Cabang Bandung yaitu 789 karyawan. Dengan adanya perbedaan status tidak membuat karyawan kontrak mengundurkan diri dan walaupun memiliki perbedaan status kerja tapi hal ini membuat komitmen organisasi karyawan Tetap dan Kontrak cenderung sama. Jika karyawan kontrak mendapatkan pengangkatan menjadi karyawan tetap yaitu apabila dapat mencapai target kinerja.

Pada JNE terdapat berbagai macam karyawan kontrak diantaranya yaitu, karyawan *Crowdsourcing*, *Freelance*, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) SJS (nama vendor), PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) SOS (nama vendor), PKWT 1 (dibawah JNE). Jumlah Karyawan Kontrak bagian *Crowdsourcing* terbilang cukup banyak dengan total 241 karyawan dan masa kerja yang paling

lama bertahan dibanding jenis karyawan kontrak lainnya. Jumlah karyawan kontrak bagian *Crowdsourcing* bila dipersentasekan yaitu 241 karyawan (64%) dari jumlah keseluruhan karyawan kontrak yaitu 376 karyawan. Dibawah ini masa kerja karyawan kontrak bagian *crowdsourcing*.

**Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Kontrak (*Crowdsourcing*) di JNE Cabang Bandung**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
0 Tahun	144 Karyawan
1 Tahun	40 Karyawan
2 Tahun	12 Karyawan
3 Tahun	9 Karyawan
4 Tahun	24 Karyawan
5 Tahun	11 Karyawan
6 Tahun	1 Karyawan

Sumber : *Data Dari Perusahaan Hasil Wawancara bersama bagian HRD Perusahaan*

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat 241 karyawan kontrak bagian *Crowdsourcing* dengan masa kerja yang cukup lama yaitu ada yang bertahan sampai 6 tahun namun rata-rata yaitu 4 tahun.

“Karyawan kontrak adalah pekerja yang dipekerjakan untuk periode waktu atau proyek tertentu, bukan sebagai karyawan tetap. Hubungan kerja mereka diatur oleh ketentuan kontrak individu.” (J.Walsh 2022)

Jika dilihat dari penjelasan diatas bahwa karyawan kontrak adalah pekerja yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kontrak khusus dan kerjaan mereka diatur berdasarkan ketentuan dalam kontrak individu. Pada karyawan kontrak JNE tidak melakukan penilaian melalui sistem namun yang melakukan penilaian yaitu kepala departemen secara manual. Karyawan kontrak juga dipekerjakan berdasarkan perjanjian kontrak khusus oleh JNE.

**Tabel 1.3 Hak yang didapat oleh Karyawan Kontrak di JNE Cabang Bandung**

NO	HAK-HAK
1.	Mendapat Gaji Pokok UMK
2.	Mendapat Uang Makan
3.	Mendapat Uang Transport
4.	Mendapat BPJS Kesehatan
5.	Mendapat BPJS Ketenagakerjaan
6.	Mendapat THR (Tunjangan Hari Raya)
7.	Mendapat Uang Lembur
8.	Mendapat Beras 10kg/bln
9.	Dapat Trainning <i>Softkill</i> dan <i>Hardskill</i>

Sumber : Data Dari Perusahaan Hasil Wawancara bersama bagian HRD Perusahaan

Pada Tabel 1.3 karyawan kontrak mendapatkan hak-haknya seperti Gaji Pokok UMK, Uang Makan, Uang Transport, BPJS kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Beras 10kg/bln, THR (Tunjangan Hari Raya), Uang Lembur dan mendapat *trainning softskill* dan *trainning hardskill*. Dapat diketahui bahwa hak karyawan kontrak di JNE cukup yang didapat, hal tersebut akan membuat karyawan kontrak betah dan mempunyai rasa bahwa hak yang didapat akan membantu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi.

Hal tersebut akan membuat komitmen organisasi karyawan kontrak sama dengan karyawan tetap. Tujuan persamaan komitmen akan membuat hasil atau pengaruh baik terhadap perusahaan karena karyawan sudah merasa menerima dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan walaupun hak yang diterima tidak sepenuhnya didapat, sebaliknya apabila terdapat perbedaan komitmen organisasi akan membuat pengaruh yang tidak baik bagi perusahaan yang membuat karyawan kontrak pada *resign*, namun apakah dengan hak yang didapat tidak terlalu signifikan ini akan membuat karyawan kontrak tetap bertahan.

“Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut.” (Greenberg dan Baron 2012)

“Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan serta kesejahteraan.” (Luthans 2018)

Artinya, komitmen organisasi tidak terlepas dari persoalan bagaimana keterlibatan serta eksistensi individu dalam perusahaan secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam hal ini kaitanya dengan karyawan kontrak, muncul pertanyaan apakah komitmen organisasi dapat terbentuk sesuai harapan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan keberadaan karyawan kontrak di dalam perusahaan sewaktu-waktu dapat berakhir apabila perusahaan tidak memperpanjang masa kerja karyawan kontrak tersebut.

Fink dalam (Kaswan 2012) mengelompokkan ciri-ciri komitmen organisasi menjadi sepuluh. “Pertama, berupaya untuk mensukseskan organisasi. Kedua, selalu mencari informasi tentang organisasi. Ketiga, selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi. Keempat, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusinya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan. Kelima, perhatian terhadap hubungan kerja antara unit organisasi. Keenam, berpikiran positif terhadap kritik dari teman kerja. Ketujuh, menempatkan prioritas organisasi

diatas departemennya. Kedelapan, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik. Kesembilan, memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang. Kesepuluh, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.”

Berdasarkan ciri-ciri komitmen organisasi diatas, peneliti mencoba mengamati perilaku karyawan kontrak pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung. Komitmen organisasi pada karyawan kontrak mereka terlihat semangat kerja aktif dalam urusan yang menyangkut pekerjaan.

Ketika peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan kontrak jenis *crowdsourcing*, karyawan mengatakan bahwa mereka betah dan belum ada berpikir untuk keluar dari perusahaan meskipun mereka sadar tidak ada pengangkatan untuk menjadi pegawai tetap di perusahaan tersebut. Terdapat karyawan yang sudah hampir 5 tahun belum juga mendapatkan pengangkatan menjadi karyawan tetap namun hal tersebut tidak membuat karyawan keluar atau *resign*, karena menurutnya mencari kerja itu susah dan faktor kebutuhan untuk bertahan hidup. Mereka juga merasa bahwa terdapat pertimbangan bila keluar kerja yaitu di JNE gaji sudah UMK lalu mendapatkan beras 10 kg/bulan, uang makan dan uang transport, apabila keluar belum tentu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Artinya Karyawan Kontrak bukan cuman sekedar menjadi pelengkap di perusahaan. Karyawan Kontrak juga memiliki peran yang tak kalah penting dalam berputarnya roda perusahaan tersebut, maka faktor-faktor apa yang membuat karyawan kontrak memiliki hasrat untuk tetap bertahan. Menurut (Edison, Anwar



dan Komariyah 2018) faktor-faktor komitmen organisasi terbagi menjadi 4 faktor yaitu:

1. Faktor Logis yang didukung dengan jabatan strategis, jumlah gaji, dan kesulitan mencari pekerjaan yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan yang didukung dengan lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, dan memiliki peluang untuk berinovasi.
3. Faktor Harapan yang didukung oleh jenjang karir dan mendapatkan posisi yang lebih baik lagi.
4. Faktor Ikatan Emosional yang didukung oleh merasa ada ikatan batin yang tinggi, suasana kekeluargaan dalam organisasi, telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, dan memiliki hubungan keluarga atau kerabat.

Dari ke empat faktor tersebut melihat faktor mana yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak. Hal tersebut didukung juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan sebagai berikut:

M.Fiqri Rifatah (2019): Studi kasus pada PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara. Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak, terdapat beberapa faktor yaitu kepuasan dan keadilan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepercayaan karyawan, hasilnya bahwa rata-rata berada pada kategori sedang untuk semua faktor yang dianalisis.

Umami Fatimah (2019): Studi kasus pada PT. Asia Forestama Raya Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, menyatakan hasil yaitu karyawan

tetap setia kepada perusahaan walaupun ada pekerjaan lain yang lebih baik, karyawan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan kompensasi yang lebih tinggi, artinya karyawan mempunyai komitmen yang sangat tinggi terhadap perusahaan.

Yupiter Gulo (2019): Studi kasus pada PT. Pos Indonesia, menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ini berarti perusahaan perlu memberikan bekal tambahan dalam meningkatkan percaya diri karyawan dan memberikan prasarana yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaik yang dimiliki.

Millenia Lunnardi dan Joyce Angelique Turangan (2021): Studi kasus pada PT.Nusantara Surya Sakti, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Nusantara Surya Sakti. Tetapi untuk variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Nusantara Surya Sakti.

Galih Sabiila dan Rini Nugraheni (2019): Studi kasus pada karyawan tidak tetap dan kontrak CV.Inspira, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan kontrak dan karyawan tidak tetap, lalu terdapat pengaruh positif secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan kontrak dan karyawan tidak tetap.

Akhmad Jafar dan Didin Harmawan (2021): Studi kasus pada pegawai PT.Telkom Makasar, menyatakan bahwa faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Aknesta, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subiyanto (2023): Studi kasus pada karyawan PT.Aseli Dagadu Djokdja, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari hasil penelitian empiris tersebut memperkuat pemikiran logis yang akan berimplikasi pada pengambilan keputusan manajerial di PT.Aseli Dagadu Djokdja.

Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, dan Nyoman Trisna Aryanata (2023): Studi kasus pada karyawan Rumah Sakit X, menyatakan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 36,3% terhadap komitmen organisasi dan 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Implikasi praktis yang dapat diberikan bagi direktur rumah sakit yaitu mengupayakan untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak sehingga memiliki komitmen organisasi yang tinggi, serta akan berdampak pada tingkat *turnover* menjadi rendah.

Ricky Satria (2022): Studi kasus pada Aparatur Sipil Negara (ASN), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi.

Herry Kurniawan (2022): Studi kasus pada pegawai Balai Taman Nasional Bukit Dua Belas, menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berangkat dari fenomena tentang karyawan kontrak yang bekerja di PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Cabang Bandung, dimana perusahaan mengadakan sistem pengangkatan status dari karyawan kontrak yang dibawah naungan JNE ataupun yang diluar naungan JNE (*outsourcing*) menjadi karyawan tetap yaitu dengan mencapai target penilaian kinerja karyawan. Namun dengan status karyawan yang berbeda dan belum pasti mendapatkan pengangkatan, sedikit banyaknya tentu akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak terkhusus karyawan kontrak jenis *crowdsourcing* terhadap perusahaan. Dengan jangka waktu yang panjang dan masa kerja karyawan kontrak yang cukup banyak bertahan , perputaran *turnover* lebih cepat dan sering pada karyawan kontrak, jabatan yang didapat lebih baik karyawan tetap dan nominal gaji yang didapat lebih besar karyawan tetap dibanding karyawan kontrak, cukup terbuka kemungkinan pada karyawan kontrak jenis *crowdsourcing* untuk mencari pekerjaan lain atau pindah ke perusahaan lain yang lebih menjanjikan.

Berdasarkan penjelasan pada masalah yang ada dan didukung dengan data, jurnal-jurnal, lalu hasil wawancara bersama beberapa karyawan kontrak dan

didukung dengan pernyataan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin mengajukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK”** pada PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Cabang Bandung.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya dan mengacu pada judul yang telah ditetapkan, maka dapat dijelaskan permasalahan yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian faktor logis sebagai unsur komitmen organisasi
2. Bagaimana penilaian faktor lingkungan sebagai unsur komitmen organisasi
3. Bagaimana penilaian faktor harapan sebagai unsur komitmen organisasi
4. Bagaimana penilaian faktor ikatan emosional sebagai unsur komitmen organisasi

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan melihat penilaian faktor-faktor komitmen organisasi terhadap karyawan kontrak bagian *crowdsourcing* dan mana yang paling tinggi atau mendukung terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang

Bandung sehingga dapat mengumpulkan informasi dan data yang bermanfaat dalam mendukung pemecahan permasalahan sesuai dengan topik penelitian ini.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari maksud penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana:

1. Mengetahui penilaian faktor logis sebagai unsur komitmen organisasi karyawan kontrak.
2. Mengetahui penilaian faktor lingkungan sebagai unsur komitmen organisasi karyawan kontrak.
3. Mengetahui penilaian faktor harapan sebagai unsur komitmen organisasi karyawan kontrak.
4. Mengetahui penilaian faktor ikatan emosional sebagai unsur komitmen organisasi karyawan kontrak.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat dalam aspek teoritis pada khususnya maupun aspek praktis dalam upaya mengembangkan koperasi pada umumnya. Adapun manfaat yang akan diharapkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **1.4.1. Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perusahaan pada umumnya, serta pada khususnya di bidang Manajemen Sumber

Daya Manusia pada perusahaan dalam upaya mempertahankan Komitmen Organisasi terkhusus Karyawan Kontrak.

#### **1.4.2. Aspek Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Bandung, serta sebagai bahan informasi untuk pembaca dalam memahami tentang Komitmen Organisasi.

a. Bagi PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Bandung.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk memperluas ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi salah satu upaya strategis untuk mempromosikan Universitas Koperasi Indonesia.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan informasi dalam memahami lebih lanjut mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan terkhusus mengenai Komitmen Organisasi Karyawan.

d. Bagi Penulis

Sebagai ilmu baru dan manfaat baru dalam memahami sistem Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan terkhusus Komitmen Organisasi Karyawan.