

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia perekonomian dewasa ini tumbuh dan berkembang secara dinamis, sehingga menuntut semua organisasi atau perusahaan yang bergerak di dalamnya agar selalu mampu untuk menjalani setiap tantangan akan adanya perubahan, seiring dengan ketatnya persaingan usaha dan berubahnya perilaku konsumen yang mendominasi pasar. Hal ini berlaku pula bagi Sumber Daya Manusia (SDM), karena sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu asset yang cukup penting dan berpengaruh terhadap kehidupan perusahaan dalam menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam perusahaan yang berupa karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan jika mereka melaksanakan komitmen yang ditetapkan oleh perusahaan. Komitmen perusahaan dapat menjadi dasar bagi karyawan untuk mau terus bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai. Segala perubahan sikap karyawan terhadap komitmen organisasional atau perusahaan ini dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional menunjukkan sikap individu terhadap organisasi serta tujuan-tujuannya, dan individu tersebut menjadi fasilitator (alat) dari tujuan organisasi tersebut (Mowday et al., 1979:225). Selain itu komitmen

organisasional merupakan pemahaman khas terhadap sebuah ikatan psikologi individu dengan organisasi, termasuk perasaan terhadap keterlibatan kerja, kesetiaan, dan kepercayaan pada nilai-nilai organisasi (Strees dan Porter, 1991:247), yang terjadi karena proses yang terus menerus, dan mengekspresikan perhatian baik pada organisasi secara keseluruhan, keberhasilan serta kesejahteraan yang berkelanjutan (Luthans, 1995:130). Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah sikap individu dalam memandang organisasi secara keseluruhan, dan merupakan pemahaman terhadap ikatan psikologis antara individu dengan organisasi. Komitmen organisasional lebih stabil selama jangka waktu yang lama dibandingkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan pekerjaannya (Newstrom dan Davis, 1993:199). Kepuasan menekankan pada lingkungan tugas yang spesifik yang menjadi tanggung jawab pekerja untuk bekerja (Mowday, 1979:226). Kepuasan kerja dapat menjadi kurang stabil karena lebih menggambarkan kecepatan reaksi terhadap aspek yang spesifik dan nyata dari lingkungan kerja seperti gaji, supervisi, dan lain-lain (Mowday et al., 1979:226). Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Dampak dari kepuasan kerja akan mempengaruhi hasrat untuk keluar.

Selanjutnya adalah hasrat untuk keluar (*intent to quit, turnover intention, propensity to leave*) merupakan kemauan seseorang untuk memutuskan mengakhiri pekerjaannya (Wood et al., 1998:147-148). Selain itu hasrat untuk keluar juga merupakan keinginan untuk keluar dari organisasi untuk mencari alternatif di tempat lain (Gibson, 1997:184). Tingkat hasrat untuk keluar yang paling tinggi dijumpai di dalam perusahaan-perusahaan atau divisi-divisi perusahaan di mana para karyawannya melaporkan paling banyak ketidakpuasan kerja. Para karyawan meninggalkan pekerjaan mereka pada saat terbuka peluang pekerjaan alternatif yang secara lebih baik memenuhi kebutuhan mereka. Pada saat perekonomian depresi dan tingkat pengangguran tinggi, para karyawan akan cenderung bertahan pada pekerjaannya saat ini meskipun mereka tidak puas maka hasrat untuk keluar pada perusahaan menjadi rendah (Simamora,1997:195). Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa hasrat untuk keluar adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena ingin mencari alternatif di tempat lain.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa hubungan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan hasrat untuk keluar tenaga kerja sangat erat. Dimana komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara individu dengan organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dapat mempengaruhi hasrat untuk keluar dalam organisasi tersebut.

PT. JOGJATEX di Yogyakarta adalah salah satu contoh perusahaan swasta yang bergerak di bidang pertekstilan. Jumlah karyawan PT.

JOGJATEX seluruhnya adalah 300 karyawan yang terdiri dari karyawan bagian produksi, karyawan bagian pemasaran, karyawan bagian keuangan dan umum, karyawan bagian teknik, karyawan bagian administrasi dan personalia serta karyawan bagian pengadaan. Untuk menghadapi persaingan usaha yang ada, selain dituntut untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas, juga harus memperhatikan kualitas faktor produksi terutama sumber daya manusia yang dalam hal ini dapat menimbulkan masalah yang akan mempengaruhi kontinuitas dan efisiensi perusahaan serta dapat menghambat peningkatan produktivitas, sehingga pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Masalah-masalah yang timbul pada faktor sumber daya manusia ini biasanya berupa adanya keluhan-keluhan yang bersumber dari rasa ketidakpuasan karyawan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat *turnover*, *intent to quit*, dan tingkat absensi yang tinggi. Keputusan yang terbaik bagi seorang manajer apabila dihadapkan pada masalah seperti di atas adalah berusaha meningkatkan mutu atau kualitas sumber daya manusianya untuk mengantisipasi kemajuan perusahaan. Dalam meningkatkan mutu atau kualitas sumber daya manusianya, seorang manajer tentu harus memahami akan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan hasrat untuk keluar tenaga kerja, serta hubungan di antara ketiganya. Hal ini karena masalah-masalah yang timbul dalam manajemen sumber daya manusia biasanya berkaitan dengan ketiga hal tersebut. Dalam penelitian ini akan diselidiki lebih lanjut tentang ada/tidaknya hubungan di antara ketiga variabel

tersebut (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan hasrat untuk keluar tenaga kerja) pada karyawan PT. JOGJATEX.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan hasrat untuk keluar pada karyawan PT. JOGJATEX?
2. Adakah hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan hasrat untuk keluar pada karyawan PT. JOGJATEX?
3. Adakah hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan hasrat untuk keluar pada karyawan PT. JOGJATEX?

1.3. Batasan Masalah

1. Mengingat luasnya hubungan yang dicakup pada pokok permasalahan maka penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan bagian produksi PT. JOGJATEX.
2. Komitmen organisasi adalah sikap individu dalam memandang organisasi secara keseluruhan. Ada 12 variabel yang dikemukakan oleh O'Reilly dan Chatman (1986) yang digunakan sebagai ukuran dalam komitmen organisasi. Dimana metoda ini merupakan sebuah komponen analisis mendasar dengan bermacam-macam variabel yang bersumber dari dua

faktor. Faktor pertama, adalah *normative commitment*, yang ditegaskan melalui 8 point variabel yang mewakili komitmen organisasi berdasarkan pada persepsi tentang penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, termasuk di dalamnya adalah nilai-nilai tentang kesetiaan dan keinginan untuk bergabung. Faktor kedua adalah *instrumental commitment*, yang ditegaskan melalui 4 point variabel yang mewakili/menggambarkan komitmen berdasarkan persepsi tentang penghargaan atau penerimaan gaji.

3. Kepuasan kerja adalah tingkat tanggapan responden terhadap pekerjaan yang dicerminkan melalui kelima variabel yang mempengaruhinya, yaitu: gaji, promosi, pengawasan, pekerjaannya, dan rekan sekerja. Kelima variabel ini diambil dari The Job Descriptive Index (JDI) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin (1969). Dalam membuat pertanyaan tentang kepuasan kerja terdapat 31 variabel yang digunakan. Variabel-variabel tersebut dikembangkan oleh Locke (1983), Dawis (1992), dan James (1989,1992).
4. Hasrat untuk keluar adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena ingin mencari alternatif lain. Ada 7 variabel yang digunakan untuk mengukur tingkat hasrat untuk keluar yang dikemukakan oleh O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991). Tetapi pada penelitian sekarang hanya menggunakan 4 variabel saja, yaitu: keinginan untuk mencari pekerjaan lain, pikiran untuk keluar dari perusahaan, tingkat kesetiannya, kecenderungan untuk kembali memegang jabatan/pekerjaan yang sama jika mereka keluar untuk sementara waktu.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang ada atau tidaknya hubungan yang signifikan di antara komitmen organisasi dengan hasrat untuk keluar yang terdapat pada karyawan PT. JOGJATEX.
2. Untuk mengetahui tentang ada atau tidaknya hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan hasrat untuk keluar yang terdapat pada karyawan PT. JOGJATEX.
3. Untuk mengetahui tentang ada atau tidaknya hubungan yang signifikan di antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan hasrat untuk keluar yang terdapat pada karyawan PT. JOGJATEX.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi PT. JOGJATEX dalam menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dan pengambilan keputusan perusahaan terhadap para karyawannya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk melatih diri dalam bidang penelitian, pengamatan, menganalisa,

menginterpretasikan dan menuangkannya dalam bentuk tulisan berupa skripsi ini.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan dan bahan pembanding untuk penelitian yang topik permasalahannya sama dengan penelitian ini, atau sekedar menambah pengetahuan yang belum diperolehnya.

1.5. Hipotesis

Untuk memahami setiap pernyataan yang belum terbukti kebenarannya maka penulis mengajukan hipotesis atau dugaan sementara yang berfungsi sebagai pedoman untuk memudahkan jalannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan hasrat untuk keluar yang terdapat pada karyawan PT. JOGJATEX.
2. Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan hasrat untuk keluar yang terdapat pada karyawan PT. JOGJATEX.
3. Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan hasrat untuk keluar yang terdapat pada karyawan PT. JOGJATEX.

1.6. Metodologi Penelitian

1.6.1. Tempat

Tempat penelitian adalah PT. JOGJATEX di Jl. Sorosutan No. 11, Yogyakarta.

1.6.2. Data yang dibutuhkan

1. Data Primer

Merupakan data yang langsung diperoleh dari responden yang meliputi:

- a. Data mengenai tanggapan karyawan bagian produksi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan hasrat untuk keluar pada PT. JOGJATEX yang diperoleh dari kuesioner.
- b. Data mengenai gambaran umum perusahaan PT. JOGJATEX.

2. Data Sekunder

Sifatnya adalah sebagai bahan acuan dalam penyusunan skripsi yang didasarkan pada bidang kepustakaan. Dalam hal ini peneliti berusaha mencari dan membaca serta memperoleh sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku/jurnal yang relevan dengan pembahasan masalah.

1.6.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data, penulis melakukan observasi, wawancara dan kuesioner. Berikut ini merupakan penjelasan lebih lanjut dari metode-metode tersebut:

1. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek-obyek yang diteliti.

2. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan dan tertulis (melalui kuesioner) kepada karyawan bagian produksi mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan hasrat untuk keluar.

3. Kuesioner

Penulis menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) kepada karyawan bagian produksi mengenai tanggapannya terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan hasrat untuk keluar.

1.6.4. Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu: metode sampling dimana pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif/mewakili populasi random (J.Supranto, M. A; 1997: 68). Subyek yang diteliti adalah karyawan bagian produksi di PT. JOGJATEX yang sudah bekerja selama lebih dari 6 bulan atau telah melalui masa training kerja (karyawan tetap), karena setelah lepas dari masa pelatihan (masa training), karyawan biasanya sudah akrab dengan kondisi kerjanya, dan dengan pengalaman serta pemahaman yang lebih lama atau lebih baik akan suasana kerjanya itu diharapkan dapat memberikan penilaian yang

lebih akurat tentang situasi keseharian dalam perusahaan, terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan hasrat untuk keluar pada PT. JOGJATEX. Jumlah karyawan bagian produksi PT. JOGJATEX seluruhnya ada 200 orang. Dari jumlah tersebut, yang merupakan karyawan tetap adalah 160 orang, sisanya adalah karyawan tidak tetap 25 orang, serta karyawan yang masih dalam masa pelatihan yang berjumlah 15 orang. Jadi dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 160 responden.

1.6.5. Metode Pengukuran Data

Dalam penelitian ini data yang diperlukan akan diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagi dalam dua tahap, yaitu:

Tahap I : Merupakan tahap untuk menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan dari kuesioner. Pada tahap ini kuesioner dibagikan kepada 35 orang responden. Hal ini perlu dilakukan untuk menghindari adanya pertanyaan-pertanyaan yang kurang dimengerti ataupun mengubah pertanyaan yang tidak relevan dengan tujuan penelitian.

Tahap II : Merupakan tahap penyebaran kuesioner untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan hasrat untuk keluar yang terdapat pada karyawan bagian produksi di PT. JOGJATEX. Pada tahap ini kuesioner dibagikan kepada 160 orang responden.

Dari penyebaran kuesioner kepada responden dianalisis dengan pengukuran skala, dimana skala yang digunakan adalah *skala likert* dengan lima kategori penilaian dan kemudian masing-masing kategori tersebut dikuantitatifkan dengan memberi bobot. Kategori penilaian dan bobot dari kemungkinan jawaban responden sebagai berikut:

- Untuk pertanyaan nomor 1, 2, 3, dan 9 metode penilaiannya adalah:
 1. Jawaban A diberi bobot 1
 2. Jawaban B diberi bobot 2
 3. Jawaban C diberi bobot 3
 4. Jawaban D diberi bobot 4
 5. Jawaban E diberi bobot 5
- Untuk pertanyaan selain nomor 1, 2, 3, dan 9 metode penilaiannya adalah:
 1. Jawaban A diberi bobot 5
 2. Jawaban B diberi bobot 4
 3. Jawaban C diberi bobot 3
 4. Jawaban D diberi bobot 2
 5. Jawaban E diberi bobot 1

Kemudian hasil jawaban kuesioner tersebut akan diolah dengan menggunakan teknik statistik berupa tabulasi, kemudian setelah diketahui bobotnya maka dicari rata-rata hitung dari jawaban responden, di dalam analisis ini dipakai rumus rata-rata hitung (Supranto, 1992:82) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 X &= \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i \\
 &= \frac{(X_1 + X_2 + \dots + X_n)}{n}
 \end{aligned}$$

Dimana:

X = rata-rata dari hasil jawaban

X_n = hasil dari jawaban responden

n = jumlah responden

1.6.6. Metode Pengujian Instrumen

Kuesioner diuji analisa validitas dan reliabilitas untuk menguji apakah data yang dikumpulkan telah valid dan reliabel.

a. Pengukuran Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran kecermatan suatu alat ukur dengan tujuan yang diukur. Rumus yang digunakan adalah *Product Moment* (Singarimbun dan Effendi, 1990:137):

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Product moment digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total.

Keterangan :

X = Nilai item

Y = Nilai total item

n = Banyaknya item

Jika r hitung $>$ r tabel maka pengukuran dapat dikatakan valid.

b. Pengukuran Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Singarimbun dan Effendi, 1990:140).

Untuk mengukur reliabilitas digunakan tehnik belah dua, yaitu membagi pertanyaan yang valid menjadi dua (2) belah antara kelompok item bernomor ganjil. Untuk mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X = Nilai item bernomor ganjil

Y = Nilai total item bernomor genap

n = Jumlah sampel

Kemudian mencari reliabilitas untuk keseluruhan item dengan mengkorelasikan angka korelasi yang diperoleh ke dalam rumus *Spearman Brown* (Singarimbun dan Effendi, 1990:144) sebagai berikut:

$$r. \text{ tot} = \frac{2(r. \text{ tt})}{1+r. \text{ tt}}$$

Keterangan:

$r. tot$ = angka reliabilitas keseluruhan item

$r. tt$ = angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua

Apabila $r. tt > r table$, maka kuesioner memenuhi syarat reliabilitas.

1.6.7. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *statistik parametris* karena data yang akan diuji berbentuk interval. Karena akan menggunakan *statistik parametris*, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu diuji normalitasnya. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Oleh karena variabel penelitiannya ada tiga, yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja dan hasrat untuk keluar, maka pengujian normalitas data juga meliputi tiga data untuk tiga variabel tersebut. Pengujiannya dapat menggunakan Kertas Peluang Normal atau dengan metode *Chi Square*.

2. Dari hasil uji normalitas diatas, maka dilanjutkan dengan:

a. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis ini menggunakan *korelasi product moment* untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel X_1 yaitu komitmen organisasi dengan satu variabel Y yaitu hasrat untuk keluar. Dari hasil analisis korelasi tersebut akan didapat hasil

korelasi positif atau negatif. Uji signifikansi koefisien *korelasi product moment* dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi product moment

n = jumlah anggota sampel

Hasil dari harga t tersebut kemudian dibandingkan dengan table r product moment.

Jika r hitung > r table, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Jika r hitung < r table, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis ini menggunakan *korelasi product moment* untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel X₂ yaitu dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri dan rekan sekerja dengan satu variabel Y yaitu hasrat untuk keluar. Dari hasil analisis korelasi tersebut akan didapat hasil korelasi positif atau negatif. Uji signifikansi koefisien *korelasi product moment* dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi product moment

n = jumlah anggota sampel

Hasil dari harga t tersebut kemudian dibandingkan dengan table r product moment.

Jika r hitung > r table, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Jika r hitung < r table, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

c. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis korelasi ganda.

Tujuan dari penggunaan analisis ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari X₁ yaitu komitmen organisasi, X₂ yaitu dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari: gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri dan rekan sekerja dengan variabel tergantung (Y) yaitu hasrat untuk keluar.

Dari hasil analisis korelasi tersebut akan didapat hasil korelasi positif atau negatif. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dihitung dengan menggunakan uji F, dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, metode analisis data dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Memuat tinjauan kepustakaan yang merupakan landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan. Bab ini akan menerangkan mengenai teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini.

BAB III : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisikan sejarah berdirinya perusahaan, perkembangan perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi dan ruang lingkup kegiatan perusahaan.

BAB IV : Analisis Data

Bab ini berisikan tentang analisis data dari hasil penelitian dengan analisa tertentu, kemudian membahas masalah yang akan diteliti yaitu mengenai analisis hubungan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan hasrat untuk keluar pada karyawan bagian produksi di PT. JOGJATEX.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisa data yang ada dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam mengelola karyawan dan perusahaannya.