

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Seiring dengan berkembangnya kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat, kini asuransi mulai dilirik oleh masyarakat. Kesadaran masyarakat terhadap asuransi bahwa saat ini asuransi sudah merupakan kebutuhan disemua aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, usaha, masa pensiun bahkan kematian. Perkembangan usaha asuransi juga dapat dilihat pada bukti yang nyata bahwa manfaat adanya usaha asuransi tidak hanya dirasakan oleh mereka yang berhubungan langsung dengan usaha asuransi saja tetapi oleh seluruh anggota masyarakat. Asuransi sangat diperlukan bagi anggota masyarakat terutama bagi kesejahteraan para pegawai yang senantiasa melindungi diri dan keluarganya atas berbagai resiko yang akan menimpa mereka di masa yang akan datang. Pegawai negeri sipil mempunyai kedudukan dan peranan yang penting dalam penyelenggaraan negara atau pemerintah.

Surat keputusan menteri pertama RI nomor 388/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960. Pemerintah menetapkan pentingnya pembentukan jaminan sosial sebagai bekal bagi pegawai negeri dan keluarganya di masa purna bakti. Sehingga pada tanggal 17 April 1963, Pemerintah mendirikan perusahaan Negara dana tabungan dan asuransi pegawai negeri (PN Taspen). Pada tahun 1970 PN Taspen

bertransformasi menjadi perusahaan umum. Menjadi perseroan dilakukan berdasarkan peraturan pemerintah RI nomor 26 tahun 1981 dengan nama PT. Taspen (Persero).

PT. Taspen (Perseoro) atau PT dana tabungan dan asuransi pegawai negeri (Persero) Kcu Bandung merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang mulai beroperasi tahun 1987 hingga sekarang 2019. PT. Taspen ditugaskan oleh pemerintah untuk mengelola program Asuransi sosial bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang bersifat kepesertaanya bersifat wajib, selalu berupaya meningkatkan pelayanan terhadap peserta dengan memelihara kepercayaan peserta melalui hubungan yang baik dan senantiasa meningkatkan kepuasan peserta melalui peningkatan kualitas pelayanan dan nilai manfaat, memberikan informasi kepada peserta yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan secara adil, cepat, lengkap, dan akurat.

Dalam menyelenggarakan program Asuransi sosial pegawai Negeri dan tabungan hari tua (THT) dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri pada saat memasuki usia pensiun. Perusahaan dana pensiun merupakan perusahaan yang memungut dana dari karyawan suatu perusahaan dan memberikan pendapatan kepada peserta pensiun sesuai perjanjian (Kasmir, 2012).

Salah satu upaya yang efektif untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu dengan meminimalisasi tingkat niat keluar (*turn over*) oleh karena itu departemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan harus memperhatikan faktor yang menyebabkan niat karyawan untuk keluar (*turnover*

*intentions*). Niat karyawan untuk keluar disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan sehingga ingin mencari pekerjaan yang lebih baik lagi (Lita Hairiah *et al*, 2017).

Karyawan memilih untuk keluar atau berpindah tempat kerja ke perusahaan lain (*turnover intentions*) Karena berharap untuk memperbaiki keadaan dari sisi psikologis maupun karir masa depan yang lebih baik, namun dari sisi perusahaan niat keluar yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia hal tersebut menjadikan organisasi di dalam perusahaan tidak efektif dikarenakan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan harus mengeluarkan kembali biaya yang besar untuk melakukan rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan kembali bagi karyawan yang baru.

Banyak faktor sikap kerja yang dapat mempengaruhi niat keluar terhadap karyawan di dalam perusahaan, dari banyaknya faktor sikap kerja yang mempengaruhi niat keluar sikap kerja yang utama dalam perusahaan yang mempengaruhi niat keluar adalah keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang rendah di tempat mereka bekerja. faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupannya sehari-hari. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini

adalah seperti adanya keterlibatan kerja karyawan yang rendah, hal tersebut akan mengakibatkan tingginya niat keluar pada karyawan. Karyawan beranggapan bahwa keterlibatan kerja mereka di dalam perusahaan tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga pada akhirnya, kondisi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, pengakuan, prestasi dan peningkatan harga diri karyawan (Faslah, 2007).

Keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya didalam perusahaan penting untuk kebaikannya pribadi (Robbins & Coulter, 2007). Karyawan yang aktif berpartisipasi didalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan. Ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting didalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan. Dan kurangnya partisipasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat niat keluar yang rendah. Dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan dapat aktif untuk berpartisipasi dalam kegiatan didalam perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan yang dia miliki, keterampilan, solidaritas, semangat, dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu kepentingan dan tujuan hidup. Karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengasah kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawanpun dapat mengembangkan diri.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang merupakan sebuah aset berharga bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, tanggung jawab serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina dan dijaga, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan. Untuk itu, Perusahaan dituntut untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawan. Ketatnya persaingan kerja membuat setiap perusahaan dan karyawan diharuskan untuk dapat bekerja dengan maksimal, sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan. Namun demikian, untuk mewujudkan produktivitas kerja karyawan perlu untuk mempunyai kepuasan dalam pekerjaannya dan pada perusahaan. Dengan demikian, salah satu cara yang efektif untuk menekan tingginya niat keluar karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkannya.

Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Tingkat kepuasan kerja seseorang sangat bergantung pada seberapa besarnya perbedaan antara harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan dengan kenyataan-kenyataan yang dirasakannya. Apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah daripada yang diinginkan maka akan terjadi ketidakpuasan terhadap karyawan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang akan menurunkan produktivitas kerja sehingga mengakibatkan situasi yang tidak menguntungkan baik bagi perusahaan maupun individu-individu yang berada didalam perusahaan tersebut. Ketidakpuasan akan mengakibatkan perilaku agresif

dan sebaliknya dapat menimbulkan sikap niat keluar dikalangan para karyawan dari kontak dengan lingkungan kerjanya. Adapun bentuk-bentuk perilaku agresif seperti melakukan sabotase, dengan sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, menentang atasan atau melakukan tindakan mogok kerja. Sedangkan bentuk-bentuk dari penarikan diri adalah seperti berhenti bekerja, absensi yang buruk, serta perilaku lain yang cenderung untuk menghindari kerja.

Komitmen karyawan pada Organisasi yang tinggi menjadi sebuah faktor yang mendukung seseorang untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan. (Darmawan, 2013:171) menjelaskan bahwa komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka karyawan akan tetap menjilahi untuk tetap tinggal di perusahaan dan memberikan *performance* terbaiknya dengan sukarela bagi perusahaan.

Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam perusahaan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan dapat mencakup sumbangsih keputusan dalam membuat kebijakan-kebijakan perusahaan. Sehingga apapun hasilnya adalah keputusan bersama yang telah disepakati oleh seluruh karyawan. Komitmen organisasi juga mencakup tentang loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan, maka karyawan akan rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan, bahkan tanpa mengharapkan imbalan yang sepadan. Apabila loyalitas dan rasa

memiliki rendah, maka karyawan cenderung untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain (*Turnover Intentions*).

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survey awal variabel kepuasan kerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung**

No	Pertanyaan	“Ya”	“Tidak”
1.	Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman selama bekerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung?	2	8
2.	Apakah Bapak/Ibu sudah merasa puas dengan arahan yang diberikan oleh atasan dalam bekerja sehari-hari?	8	2
3.	Apakah komunikasi/interaksi dengan sesama rekan kerja di dalam perusahaan terjalin dengan baik?	9	1
4.	Apakah Bapak/Ibu sudah merasa puas dengan promosi yang dilakukan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung?	2	8
5.	Apakah Bapak/Ibu sudah merasa puas dengan gaji yang didapatkan?	6	4

Sumber tabel : 10 karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 hasil suvey awal terhadap karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung diatas, hal ini mengetahui fenomena tentang kepuasan kerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, kepuasan kerja belum memuaskan, hal tersebut bisa dilihat dari promosi yang dilakukan belum efektif, promosi tidak diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, melainkan diberikan kepada karyawan yang sudah berumur dan yang sudah lama bekerja akan lebih diprioritaskan. Hal tersebut perlu untuk diperbaiki, dikarenakan promosi seharusnya dilakukan secara adil, dimana yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mendapatkan promosi jabatan, hal ini akan menjadikan karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja serta memberikan efek yang positif terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Adapun karyawan yang kurang merasa nyaman selama bekerja di perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan tidak merasa

puas dengan fasilitas yang berada di perusahaan. Dari hasil survey awal yang telah dilakukan, karyawan merasa bahwa fasilitas berupa wifi yang kurang baik, komputer yang dipakai untuk bekerja sering mengalami masalah, AC diruangan banyak yang tidak berfungsi dengan baik sehingga karyawan kurang merasa nyaman selama bekerja di PT. Taspen.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey awal variabel keterlibatan kerja karyawan di PT.**  
**Taspen (Persero) KCU Bandung**

No	Pertanyaan	“Ya”	“Tidak”
1.	Apakah Bapak/Ibu selalu berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan operasional perusahaan?	8	2
2.	Apakah Bapak/Ibu selalu ikut ambil alih apabila perusahaan mengadakan kegiatan sosial?	6	4
3.	Apakah Bapak/Ibu selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan?	3	7

Sumber tabel : 10 karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Dari hasil Survey awal diatas, keterlibatan kerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung belum sepenuhnya baik. Masih terdapat kurangnya kerjasama antar karyawan, hal ini dikarenakan sebagian karyawan memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerjanya, karyawan merasa canggung untuk meminta bantuan kepada karyawan lainnya, hal tersebut menggambarkan kerjasama yang dilakukan oleh karyawan masih kurang berjalan dengan maksimal.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survey awal variabel komitmen organisasi karyawan di PT.**  
**Taspen (Persero) KCU Bandung**

No	Pertanyaan	“Ya”	“Tidak”
1.	Apakah Bapak/Ibu merasa masalah yang dialami oleh perusahaan akan menjadi masalah pribadi?	3	7
2.	Apakah Bapak/Ibu akan terus bekerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung karena merasa tidak yakin dengan perusahaan lain akan memberikan benefit yang lebih baik?	2	8



3.	Apakah bapak/ibu merasa bahwa PT. Taspen (Persero) KCU Bandung telah berjasa terhadap kehidupan Bapak/Ibu?	7	3
----	--	---	---

Sumber tabel : 10 karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Dari hasil Survey awal diatas, komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung masih kurang, hal ini dikarenakan sebagian karyawan merasa tidak terikat secara emosional dengan perusahaan, hal tersebut digambarkan dengan adanya sebagian karyawan merasa bahwa permasalahan perusahaan tidak menjadi masalah pribadi karyawan, seharusnya karyawan berkontribusi untuk menyelesaikan masalah yang dialami perusahaan apabila mengalami sebuah masalah, karena hal tersebut sudah seharusnya menjadi tugas serta tanggung jawab bagi semua karyawan yang ada di dalam perusahaan. Adapun karyawan merasa tidak akan terus bekerja di PT. Taspen karena mereka merasa perusahaan lain atau dengan menjalankan usaha sendiri akan memberikan benefit yang lebih baik.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Survey awal variabel niat keluar karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung**

No	Pertanyaan	“Ya”	“Tidak”
1.	Seandainya Bapak/Ibu mengetahui ada pekerjaan yang lebih baik, apakah Bapak/Ibu akan mengambil kesempatan tersebut?	7	3
2.	Selama Bapak/Ibu bekerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, Apakah Bapak/Ibu pernah melamar pekerjaan pada perusahaan lain?	10	-
3.	Apakah dengan prestasi kerja yang dimiliki bapak/ibu saat ini akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang?	6	4

Sumber tabel : 10 karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Hasil dari Survey awal pada variabel niat keluar memiliki hasil nilai kriteria yang berbanding terbalik dengan variabel sebelumnya. Hal ini dikarenakan niat

keluar yang kuat menunjukkan hasil yang negatif, sedangkan pada variabel sebelumnya apabila variabel tersebut memiliki nilai kriteria yang kuat maka hasilnya akan positif.

pada variabel niat keluar ini Dari hasil kuesioner awal diatas,tingkat *turnover* (Keluar) karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung tergolong cukup tinggi. hal ini bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa bila ada kesempatan untuk bisa bekerja di perusahaan yang memberi benefit yang lebih baik, mereka akan mengambil kesempatan tersebut. Masih banyaknya karyawan yang mencoba untuk melamar diperusahaan lain, karena karyawan merasa belum cukup puas dengan apa yang mereka harapkan saat ini. Adapun karyawan yang merasa prestasi kerja yang mereka miliki saat ini, layak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari bekerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Berdasarkan hasil survey awal di atas, penulis bermaksud untuk menyimpulkan fenomena tentang variabel dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan niat keluar yang terjadi pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. berikut ini merupakan tabel kesimpulan dari hasil kuesioner awal:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Survey awal Kepuasan kerja, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intentions* Berdasarkan Wawancara**

No.	Pernyataan	Kriteria
	<b>Kepuasan kerja</b>	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Sangat Kurang
2.	Hubungan dengan atasan	Kuat
3.	Rekan kerja	Sangat kuat
4.	Promosi	Sangat kurang
5.	Gaji	Cukup
	<b>Keterlibatan kerja</b>	
1.	Partisipasi dalam bekerja	Kuat
2.	Keikutsertaan	cukup

3.	Kerjasama	Kurang
	<b>Komitmen Organisasi</b>	
1.	Komitmen Afektif	Kurang
2.	Komitmen Berkelanjutan	Sangat Kurang
3.	Komitmen Normatif	Kuat
	<b>Niat Keluar</b>	
1.	Keinginan untuk keluar	Kuat
2.	Mencari pekerjaan lain	Sangat kuat
3.	Pikiran untuk keluar	Cukup kuat

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis bermaksud melihat sejauh mana pengaruh dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* dengan mengadakan penelitian dalam penyusunan skripsi yang berjudul : **“Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Niat Keluar pada Karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Bandung.**

## 1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi, sebagai berikut:

1. Masih adanya indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas kerja yang ada dan juga ketidakpuasan karyawan terhadap promosi yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Masih kurangnya kerjasama antar karyawan.
3. Masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan yang dimiliki oleh karyawan dan adanya indikasi karyawan yang merasa dengan bekerja dan berusaha sendiri akan memberikan benefit yang lebih baik.

4. Masih adanya indikasi karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan juga karyawan yang mencari dan melamar kerja pada perusahaan lain.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi dan niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
3. Apakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
4. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat keluar pada karyawan di PT Taspen (Persero)

KCU Bandung serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja terhadap niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Menurut Sugiyono (2013), kegunaan praktis berkaitan dengan kontribusi praktis yang diberikan dari penyelenggaraan penelitian terhadap objek penelitian, baik individu maupun organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan atau lembaga yang diteliti :

1. Bagi perusahaan atau lembaga yang diteliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi serta niat keluar.

2. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain dan yang membutuhkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi serta niat keluar.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Menurut Sugiyono (2013), kegunaan Akademis terkait dengan kontribusi tertentu dari penyelenggaraan penelitian terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis, kegunaan akademis memberikan kontribusi bagi pihak akademis dan untuk penelitian ini.

Hasil kegunaan akademis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Sebagai bahan referensi untuk menyempurnakan penerapan mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan

kerja dan komitmen organisasi serta niat keluar PT.Taspen (persero) Kcu Bandung.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## 1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitia

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Taspen (Persero) KCU Bandung yang bertempat di Jl. PH.H. Mustopha No.78 Bandung Cikutra Cibeunying Kidul Bandung Jawa Barat 40124 ; Telp. (022) 720 6545 ; fax. (022) 720 6482.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1.6**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei Tempat penelitian																												
2	Melakukan Penelitian																												
3	Mencari Data																												
4	Membuat Proposasl																												
5	Seminar																												
6	Revisi																												
7	Penelitian Lapangan																												
8	Bimbingan																												
9	Sidang																												
10	Revisi sidang akhir																												

