

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan organisasi (Mulyadi, 2021). Mereka adalah penggerak utama dibalik setiap aktivitas organisasi. Mereka merancang, melaksanakan, dan mengelola berbagai tugas dan inisiatif yang mendukung organisasi. Organisasi yang memiliki fasilitas pendukung yang canggih haruslah diikuti dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran penting dalam mendorong motivasi dan kreativitas, mereka membawa gagasan segar, solusi kreatif dan pandangan baru yang dapat membantu organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

Menurut (Hasan et al., 2023) manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kebijakan, praktik, serta sistem yang dapat memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Dalam dunia bisnis, konsep MSDM sering kali disebut sebagai "bentuk praktik-praktik manusia". Praktik MSDM yang diterapkan dalam organisasi mencakup berbagai aspek, di antaranya adalah analisis dan perancangan pekerjaan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen untuk menarik calon karyawan potensial, seleksi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi karyawan.

Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena merekalah yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Heryanto, 2021). Peran aktif karyawan dalam menentukan keberhasilan perusahaan tergantung semangat kerja atau motivasi karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugasnya. Motivasi kerja juga menjadi aspek penting yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Menurut (Mardiyah et al., 2023) motivasi kerja adalah hasil dari suatu proses yang berasal dari faktor internal maupun eksternal individu, yang memicu munculnya sikap antusias dan konsistensi dalam melaksanakan berbagai aktivitas tertentu. Jika motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan, maka karyawan akan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja perlu dibangun agar aktivitas dan proses kerja dapat berjalan secara efektif. Jika suatu perusahaan berhasil meningkatkan motivasi karyawan, maka kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia agar kinerja organisasi dapat meningkat dan tetap terjaga dengan baik.

Menurut (Swari et al., 2024) motivasi ialah kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk terfokus dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja maksimal. Ada tiga unsur kunci yang membentuk motivasi, yaitu usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Dengan demikian, motivasi pada dasarnya merupakan respons terhadap suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan, dan tanpa adanya kebutuhan, motivasi tidak akan muncul.

Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka, memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, serta mendukung pengembangan pribadi dan profesional. Menurut (Kusumah, 2020) dukungan organisasi adalah segala sesuatu yang dilakukan organisasi untuk kesejahteraan karyawannya, seperti pelatihan, penyediaan peralatan, kejelasan harapan, dan keberadaan tim kerja yang produktif. Dalam jangka panjang, dukungan organisasi yang baik dapat membantu menurunkan tingkat stres, meningkatkan kepuasan dan mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya (Pratiwi dan Muzakki, 2021) mengatakan dukungan organisasi sebagai bentuk perhatian dan kepedulian yang diberikan oleh organisasi untuk membangun, mengembangkan, serta memunculkan persepsi positif karyawan. Dukungan ini mencakup berbagai upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan apresiasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan harapan karyawan

terhadap perusahaan. Dengan adanya dukungan yang konsisten, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja atau motivasi serta kepuasan karyawan.

Dukungan yang diberikan organisasi dapat menimbulkan persepsi tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan. Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Apabila karyawan sudah merasa dihargai dan menyatu terhadap organisasi, maka karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin untuk kemajuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mardiyah et al., 2023) Menyimpulkan bahwa Dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Hasan et al., 2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan. Dari kedua penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan yang baik, seperti penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta fasilitas yang mendukung pekerjaan, maka motivasi kerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan.

Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Dwinanda, 2023) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Angela, 2021) mengungkapkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Variasi hasil penelitian ini menunjukkan adanya inkonsistensi temuan atau hasil penelitian, sehingga diperlukan pendekatan lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi hubungan tersebut oleh karena itu penulis menambahkan variabel intervening dalam penelitian ini. Dimana variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan dari variabel dependen dan variabel independen sehingga membentuk keterkaitan yang bersifat tidak langsung.

Selain dukungan organisasi, kepuasan kerja juga membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dukungan organisasi dapat

mempengaruhi tingkat motivasi yang tinggi, semakin besar dukungan organisasi maka semakin semangat mereka dalam bekerja, pentingnya dukungan organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan puas atau tidaknya karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Menurut (Fitriya & Kustini, 2022) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, perasaan ini muncul sebagai hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya, serta sebagai refleksi dari sikap mental yang berkembang seiring dengan evaluasi mereka terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari faktor eksternal yang terkait dengan individu dan pekerja itu sendiri (Kaligis, 2023).

Kemudian (Nurhandayani, 2022) menyatakan kepuasan kerja merupakan aspek yang bersifat individual, di mana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem nilai yang dianutnya. Perbedaan ini muncul karena setiap individu memiliki preferensi dan harapan yang berbeda terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak memenuhi ekspektasi individu, maka kepuasan kerja akan cenderung menurun. Selain itu, kepuasan kerja dapat diinterpretasikan sebagai ekspresi emosional yang bersifat positif dan memberikan rasa nyaman (Pratiwi, 2023).

Selanjutnya (Luthans, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mencakup lima dimensi utama, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan, serta mampu bekerja secara efisien. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, bahkan turnover karyawan.

Kepuasan kerja diyakini dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja yang tinggi. Dalam perusahaan, baik yang bergerak di bidang produksi maupun jasa, kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka.

Masalah kepuasan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan perasaan karyawan apakah mereka merasa puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam bekerja. Hal ini sangat penting bagi perusahaan dalam memberdayakan sumber daya manusia. Perusahaan harus memperhatikan masalah kepuasan kerja, karena kepuasan kerja yang tercapai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif.

PT. Berkat Sawit Utama di Kabupaten Batang Hari, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit. Sebagai salah satu sektor yang membutuhkan efisiensi tinggi, keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada semangat kerja karyawan, dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Eddy Madiono Sutanto, 2014) adapun motivasi kerja dapat diukur dari tingkat absensi, kedisiplinan, serta kerja sama yang terjadi antar karyawan. Berikut data absensi untuk melihat tingkat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan pada PT. Berkat Sawit Utama di Kabupaten Batang Hari :

**Table 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Berkat Sawit Utama  
Kabupaten Btang Hari**

Tahun (2024)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Karyawan (Hari)	Absen (Hari)	TA %
Januari	490	26	12.740	61	0,48%
Februari	483	21	10.143	60	0,60%
Maret	484	24	11.616	66	0,56%
April	487	21	10.227	108	1,05%
Mei	477	22	10.494	59	0,56%
Juni	466	23	10.718	89	0,83%
Juli	463	24	11.112	41	0,36%
Agustus	474	26	12.324	37	0,30%
September	475	24	11.400	43	0,38%
Oktober	476	26	12.376	34	0,28%
November	469	23	10.787	71	0,66%
Desember	471	24	11.304	115	1,00%

*Sumber : Data olah 2025*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, data absensi karyawan PT. Berkat Sawit Utama pada tahun 2024 menunjukkan adanya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya. Tingkat absensi (TA) tertinggi terjadi pada bulan April sebesar 1,05%, diikuti oleh bulan Desember sebesar 1,00%. Lonjakan ini menunjukkan adanya pola tertentu yang dapat menjadi indikasi permasalahan yang perlu diperhatikan lebih lanjut oleh manajemen. Ketidakhadiran yang meningkat pada

bulan-bulan tertentu dapat mengindikasikan adanya faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Misalnya, faktor internal seperti ketidakpuasan terhadap sistem kerja, atau kekurangan yang diberikan dari perusahaan.

Salah satu faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap ketidakhadiran ini adalah tingkat dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan dari organisasi cenderung mengalami penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kehadiran mereka. Untuk memahami lebih lanjut hubungan antara dukungan organisasi dan tingkat absensi, berikut adalah data mengenai dukungan organisasi pada PT. Berkat Sawit Utama:

**Table 1.2 Bentuk Dukungan Organisasi PT. Berkat Sawit Utama  
Kabupaten Batang Hari**

No	Bentuk Dukungan	Keterangan
1.	Pelatihan	Program peningkatan keterampilan atau pengetahuan karyawan agar lebih kompeten dalam pekerjaannya. Seperti Pelatihan penggunaan alat berat bagi operator di perkebunan atau pelatihan keselamatan kerja bagi pekerja lapangan.
2.	Jenjang karir	Memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang melalui promosi dan peningkatan jabatan berdasarkan evaluasi kinerja.
3.	Fasilitas kerja	Menyediakan peralatan dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Seperti penyediaan komputer dan printer untuk staf administrasi atau alat pemanen kelapa sawit bagi pekerja lapangan.
4.	Transportasi	Penyediaan kendaraan antar-jemput atau subsidi transportasi untuk memudahkan akses kerja karyawan.
5.	Alat pelindung diri (APD)	Perlengkapan keselamatan seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dan pakaian pelindung.
6.	Reward bulanan	Pemberian penghargaan berupa bonus atau insentif kepada karyawan dengan kinerja terbaik setiap bulan.
7.	Bantuan sosial yang dibagikan setiap bulan	Program bantuan berupa sembako atau uang tunai untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan keluarga.
8.	Tempat tinggal (Bedeng/Mes)	Penyediaan tempat tinggal di lokasi kerja bagi karyawan, lengkap dengan fasilitas dasar.
9.	Listrik dan air gratis	Fasilitas listrik dan air tanpa biaya untuk karyawan yang tinggal di area yang disediakan perusahaan.
10.	BPJS kesehatan	Jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan melalui program BPJS untuk karyawan dan keluarganya.
11.	BPJS Ketenagakerjaan	Memberikan jaminan sosial berupa perlindungan terhadap risiko kerja, tabungan hari tua, dan manfaat pensiun bagi karyawan

*Sumber : PT. Berkat Sawit Utama*

Berdasarkan Tabel 1.2, meskipun PT. Berkat Sawit Utama telah memberikan berbagai bentuk dukungan organisasi seperti pelatihan, jenjang karir, fasilitas tempat tinggal, dan jaminan kesehatan, kenyataannya masih terdapat beberapa aspek yang belum berjalan efektif dalam memenuhi harapan dan kebutuhan haryawan. Misalnya, program pelatihan yang diberikan belum merata kepada seluruh karyawan, terutama bagi pekerja lapangan yang membutuhkan

keterampilan teknis lebih lanjut dan sistem jenjang karir masih dirasakan kurang transparan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang dalam perusahaan.

Selain itu, meskipun fasilitas kerja seperti alat pelindung diri (APD) telah disediakan, beberapa karyawan mengeluhkan ketersediaannya. Misalnya, ada keluhan mengenai keterlambatan distribusi APD sehingga mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagai salah satu indikator dalam menilai dinamika tenaga kerja di perusahaan, tingkat *Labour Turnover* menjadi aspek penting yang perlu dianalisis. Menurut (Fauzi et al., 2022) keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnovertention*) dipengaruhi oleh berbagai faktor, Salah satunya adalah rendahnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam kepuasan kerja. Untuk memahami lebih lanjut, berikut adalah data Labour Turnover pada Karyawan Kebun 1 PT. Berkat Sawit Utama, Kabupaten Batang Hari:

**Table 1.3 Data Labour Turnover**

Tahun 2024	Karyawan Awal	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Rata-Rata	Tingkat LTO
Januari	490	0	7	486,5	1,44%
Februari	483	6	5	483,5	1,03%
Maret	484	0	6	481	1,24%
April	478	7	8	477,5	1,67%
Mei	477	4	15	471,5	3,18%
Juni	466	6	9	464,5	1,93%
Juli	463	16	5	468,5	1,06%
Agustus	474	5	4	474,5	0,84%
September	475	11	10	475,5	2,10%
Oktober	476	2	9	472,5	1,90%
November	469	7	5	470	1,06%
Desember	471	10	7	472,5	1,48%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, data labour turnover (LTO) pada PT. Berkat Sawit Utama menunjukkan tingkat keluar masuk karyawan sepanjang tahun 2024. menunjukkan adanya fluktuasi signifikan dalam keluar masuknya karyawan setiap bulan. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja dan kurangnya motivasi.

Tingkat turnover yang cukup tinggi terjadi sepanjang tahun, dengan puncaknya pada Mei sebesar 3,18%, yang mencerminkan adanya permasalahan serius dalam mempertahankan karyawan. Selain itu, beberapa bulan lainnya juga menunjukkan angka yang mengkhawatirkan, seperti Juni (1,93%), September

(2,10%), dan Oktober (1,90%), yang dapat menjadi indikasi adanya faktor sistemik yang menyebabkan karyawan memilih keluar. Jika dikaitkan dengan variabel dukungan organisasi, data ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk dukungan, masih terdapat aspek yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Misalnya, peluang pengembangan karir yang kurang jelas atau ketidaksesuaian antara fasilitas yang diberikan dengan kebutuhan aktual karyawan.

Tingkat absensi yang meningkat pada bulan-bulan tertentu juga memperkuat indikasi bahwa dukungan organisasi belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebagai contoh, pada bulan April dan Desember, tingkat absensi mencapai lebih dari 1%, yang dapat mengindikasikan ketidakpuasan atau rendahnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Jika perusahaan tidak segera menangani masalah ini dengan meningkatkan aspek dukungan organisasi, maka turnover karyawan berpotensi meningkat lebih tinggi di masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang dan data terkait variabel, maka penulis tertarik untuk memilih judul: **“Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang hari”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, meskipun PT. Berkat Sawit Utama telah memberikan dukungan organisasi yang tergolong komprehensif, seperti pelatihan, jenjang karir, fasilitas kerja, dan jaminan kesehatan, ternyata masih terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dukungan organisasi yang telah diberikan tidak sepenuhnya berhasil memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, yang tercermin dari tingkat absensi yang relatif tinggi dan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sudah ada, implementasi dukungan organisasi masih perlu diperbaiki agar lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan gejala tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang Hari ?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang Hari ?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang Hari ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang Hari ?
5. Bagaimana dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang hari ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang hari
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang hari
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang hari
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang hari
5. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batang hari

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Perusahaan PT. Berkat Sawit Utama Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan teoritis mengenai pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan.

- b. Bagi Karyawan Penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana persepsi terhadap dukungan organisasi memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, karyawan dapat lebih menyadari pentingnya komunikasi dua arah dan keterlibatan dalam proses kerja, yang berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja dan rasa puas.
- c. Bagi Industri Perkebunan Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya di sektor industri perkebunan yang sering kali menghadapi tantangan dalam manajemen tenaga kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan-perusahaan sejenis dalam membangun sistem dukungan organisasi yang efektif guna meningkatkan kinerja tenaga kerja di sektor perkebunan secara menyeluruh.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan dan meningkatkan dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan, diharapkan dapat memperbaiki tingkat motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.