



**KOLOKIUUM FAKULTAS EKONOOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

NAMA : Apriyana Pasia (1612110272)
Arief Rama Maulana (1312110171)
Reza Amelia (1612110515)

KELAS : P01

PROGRAM STUDI : Manajemen

KONSENTRASI : SDM

JUDUL : "Efek Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang utama Bandar Lampung"

DOSEN PENGAMPU : Betty Magdalena ,S.pd.MM

HARI/TANGGAL : Kamis, 23 Januari 2020

WAKTU :

TEMPAT : Darmajaya

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang bemarkas di Jakarta, Indonesia. Nama resminya adalah Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Tiki JNE). JNE Cabang Utama Bandar Lampung bertempat di JL. Imam Bonjol No 351 Langkapura Baru, Kemiling Bandar Lampung. Pengiriman dan logistik merupakan organisasi yang pada umumnya padat sumber daya manusia, padat modal, padat peraturan-peraturan. Oleh karena itu kompleksitas yang ada dalam organisasi pengiriman dan logistik maka perlu adanya perhatian yang lebih baik dalam hal pengolahan sumberdaya manusia yang ada didalamnya, karena sumber daya manusia dalam organisasi inilah yang menjadi penentu dalam keberlangsungan organisasi.

Banyak penunjang terjadinya peningkatan kinerja karyawan seperti : Lingkungan kerja, Komitmen organisasi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja, dll. Namun penelitian ini berfokus hanya kepada Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Permasalahan yang terjadi pada JNE Cabang Bandar Lampung adalah Lingkungan kerja yang kurang optimal hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan dan pihak atasan untuk merawat gedung dan perlengkapan lainnya seperti suhu ruangan yang tidak baik disebabkan oleh kurangnya ventilasi udara dan penataan ruangan yang terlalu sempit, selain itu juga warna atau cat yang sudah memudar atau terkena noda membuat tidak nyaman untuk dilihat. Selain dari Lingkungan kerja permasalahan yang terjadi di JNE Cabang Utama Bandar Lampung adalah Komitmen Organisasi yang dicerminkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap aturan yang telah diterapkan oleh JNE Cabang Bandar Lampung, selain itu juga Rendahnya tingkat Komitmen Karyawan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan permasalahan tersebut untuk tetap memperbaiki kinerja perusahaan.

Saya sebagai peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi Perusahaan dan masyarakat umum. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Dilatar belakangi oleh hal tersebut maka saya selaku penulis tema penelitian tentang Kinerja Perusahaan JNE Cabang Utama Bandar Lampung penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Efek Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Utama Bandar Lampung"**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja ?
2. Bagaimana meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi ?
3. Bagaimana hubungan antara Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yang dilakukan pada JNE Cabang Utama Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini terutama yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta memberikan pengalaman kepada peneliti dalam mengkaji suatu permasalahan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di JNE Cabang Utama Bandar Lampung.

2. Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Utama Bandar Lampung”, dan sebagai darma bakti kepada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan JNE Cabang Utama Bandar Lampung hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan mengenai sejauh mana Efek Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Utama Bandar Lampung sekaligus sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan dan peningkatan efisiensi di tempat kerja.

3.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menunjukkan Efek Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk Menunjukkan Efek Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk Menunjukkan hubungan antara Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengetian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi.

Berdasarkan definisi Lingkungan Kerja menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat dan begitu juga sebaliknya, yang dicerminkan oleh ; Penerangan, Suhu udara, Suara Bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan Kerja, Hubungan Karyawan (Sedarmayanti (2001:46))

2.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Organisasi

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:46) Lingkungan kerja dicerminkan dalam beberapa indikator yaitu :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan Kerja

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah pandangan dari para ahli tentang definisi Komitmen Organisasi :

Menurut Lincoln dalam Bashaw dan Grant (1994), pengertian komitmen organisasi adalah mencakup anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Komitmen organisasional merupakan suatu dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar dedikasi karyawan pada organisasi. Pada dasarnya, faktor pribadi maupun faktor organisasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen. Komitmen yang terbentuk tersebut akan berpengaruh secara negatif dengan variabel turnover karyawan dan ketidakhadiran serta berpengaruh secara positif dengan performa kerja (Meyer et al, 2002).

Dari pengertian Komitmen Organisasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah "Sikap seseorang, individu yang tergabung atau sudah menjadi dalam suatu organisasi perusahaan dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, tujuan organisasi yang diwujudkan oleh : Kemauan karyawan, Kesetiaan karyawan, Kebanggaan karyawan dalam organisasi yang dicerminkan oleh indikator ; Kemauan karyawan, Kesetiaan Karyawan, Kebanggaan karyawan dalam organisasi. (Lincoln 1989, dan bashaw 1994)

2.2.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniari (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi diantaranya yaitu :

- a. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi
- b. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan
- c. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.2.3 Faktor-faktor komitmen organisasi

Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen kerja pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers, et al. (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap instansi menjadi empat kategori, yaitu ;

1. Karakteristik personal
Pengertian karakteristik personal mencakup : usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan
Karakteristik pekerjaan meliputi, kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.
3. Karakteristik struktural
Faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam instansi.
4. Pengalaman bekerja
Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis pegawai terhadap instansi.

2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln 1989, dan Bashaw 1994 Komitmen Organisasi dicerminkan dalam beberapa indikator yaitu :

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan Karyawan
3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan memiliki pendapat dari para ahli seperti berikut:

Menurut Fuad Mas'ud (2004) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. .

Menurut Hani Handoko (2001: 135), kinerja adalah suatu proses serta metode dalam meningkatkan dan memperbaiki hasil kerja organisasi , tim dan individu melalui pengelolaan kerja dalam kerangka sasaran yang terencana, standar dan kompeten..”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dicerminkan oleh indikator “Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Komitmen Kerja”. fuad mas'ud (2014)

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: Kemampuan seorang pekerja, Tingkat Motivasi kerja karyawan, Lingkungan kerja, sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

fuad mas'ud (2014 tentang Kinerja karyawan maka dicerminka beberapa indikator yaitu :

1. Kualitas, Kuantitas
2. Ketepatan waktu
3. Efektivitas
4. Komitmen Kerja

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data yang berbentuk angka atau bilangan (Metode Penelitian Bisnis, Sliyanto (2018: 01), Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau *Assosiative Reaserch*. Menurut Sliyanto (2018: 01) penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Sumber Data

Data adalah kumpulan fakta. Fakta diperoleh dari hasil pengukuran variabel baik berupa teks, angka, cerita, audio, maupun video. Data tidak sama dengan informasi. Data merupakan bahan mentah dari informasi, sehingga informasi adalah hasil pengolahan data yang dapat digunakan untuk menambah pengetahuan bagi penerimanya. Menurut Sliyanto, (2018; 01) pada penelitian kualitatif, kegiatan-kegiatan ini dinyatakan dalam bentuk pernyataan atau kalimat dan tidak dalam bentuk angka. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan.

3.2.1 Data Primer

Menurut Sliyanto, (2018; 01) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Sebagai data primer dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang dibagikan oleh penulis kepada karyawan JNE Cabang Utama Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu:

3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

a. Observasi

Menurut Sliyanto, (2018; 01) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja. Mendengarkan, mencium, mengecap, meraba termasuk salah satu bentuk dari Observasi. Cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada Karyawan JNE Cabang Utama Bandar Lampung yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan yaitu berupa pencatatan pengukuran Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi karyawan berdasarkan ekspresi wajah, dan sikap saat menjalankan pekerjaan atau tugasnya.

b. Wawancara

Menurut Sliyanto; (2018; 01) Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam kuesioner, melalui tanya jawab secara langsung kepada Karyawan JNE Cabang Utama Bandar Lampung mengenai gambaran dalam bekerja. Dengan hasil wawancara yang berkaitan dengan Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi.

c. Kuesioner

Menurut Sliyanto; (2018; 01) Kuesioner atau teknik Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden. Responden yang dimaksud yaitu karyawan JNE Cabang Utama Bandar Lampung untuk memberikan jawabannya atas pertanyaan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi, untuk dijawab secara tertulis oleh Karyawan JNE Cabang Utama Bandar Lampung.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban, antara lain :

Tabel 3.1

Instrument Skala Likert

Alternative Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2011) Populasi adalah sekumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Menurut Arikunto (2005) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitiann populasi. Selanjutnya, jika terdapat lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Bagi penelitian ini yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan JNE Cabang Utama Bandar Lampung kecuali Top Manager didalam ruang lingkup kantor yaitu sebanyak 62 responden.

Maka penelitian Populasi dalam JNE Cabang Utama Bandar Lampung adalah 66 Karyawan dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Data Karyawan Jne Cabang Utama Bandar Lampung

No	Posisi	Jumlah	No	Posisi	Jumlah
1	<i>Office Manager</i>	1	8	<i>Staff Technical Support</i>	6
2	<i>Finance Manager</i>	1	9	<i>Billing Staff</i>	8
3	<i>Marketing Manager</i>	1	10	<i>Marketing Supervisor</i>	4
4	<i>Personalia Manager</i>	1	11	<i>Call Center</i>	4
5	<i>Oprational Adminstrasion Staff</i>	7	12	<i>Admin Operasional</i>	7
6	<i>IT Support</i>	5	13	<i>Entry staff</i>	6
7	<i>Tekhnikal Support</i>	7	14	<i>Customer Service</i>	4
8	<i>Staff Technical Support</i>	6	15	<i>Driver</i>	3
9	<i>Billing Staff</i>	8	16	<i>Office Boy</i>	3
Jumlah karyawan		66 Orang			

Sumber : JNE Cabang Utama Bandar Lampung Tahun 2018

Tabel 3.2 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada JNE Cabang Utama Bandar Lampung yang berjumlah 66 karyawan yang terbagi dalam beberapa posisi atau jabatan yang ditempatinya.

3.4.2 Sample

Menurut Prof. D. Sliyanto (2018; 01) Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Teknik sampling ini menggunakan sampling jenuh. Teknik sampling penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Keseluruhan Populasi yang digunakan yaitu karyawan yang bekerja pada JNE Cabang Utama Bandar Lampung yang berjumlah 62 karyawan yang terbagi dalam beberapa posisi atau jabatan yang ditempatinya kecuali jabatan manager.

DAFTAR PUSTAKA

- Baraba Ridwan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Ridwan Baraba, IV*(1), 61–71.
- Bruno, L. (2019). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- li, P., & Petrokimia, P. T. (2015). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen. *Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Kaltsum, U. (2015). *JPM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016 Page 1*. 3(2), 1–15.
- Kinerja, T., Pt, K., & Finance, A. (2019). = 16,410 lebih besar dari pada t. 6(1), 32–44.
- Marliani Rosleny. 2014, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung; Pustaka Setia
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 190–202. <http://journal.uad.ac.id/index.php/OPTIMUM/article/view/7918>
- Sanusi, Anwar. 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Suliyanto, 2018, *Metode Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, Penerbit Andi
- Yolan Saputra. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Bandar Lampung.
- Magdalena, Betty. (2014). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai kantor Pengadilan Agama Tanggamus. Bandar Lampung.