

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Skripsi)

Oleh

Retno Utami



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Retno Utami

Pada tahun 1982, Perusahaan Umum (Perum) DAMRI mendapat peralihan status dari Perusahaan Negara (PN) menjadi Perusahaan Umum (Perum) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 1984 serta dengan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2002 dan berkelanjutan hingga saat ini. Tugas dan wewenang Perum DAMRI adalah menyelenggarakan jasa angkutan umum untuk penumpang dan atau barang dengan kendaraan bermotor. Perum DAMRI merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah dibawah naungan Kementerian BUMN. Perum DAMRI yang merupakan perusahaan di bidang transportasi darat, memiliki cabang tersebar di wilayah Indonesia, salah satunya Perum DAMRI cabang Lampung yang berlokasi di Kota Bandar Lampung. Perum DAMRI cabang Lampung memiliki permasalahan yaitu terus menurunnya data kinerja pada perusahaan tersebut, terlihat dari masih kurangnya tunjangan dan reward yang diberikan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan juga komitmen karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan koesioner skala likert yang disebar pada Perum DAMRI cabang Lampung. Teknik penyebara kuesioner dilakukan menggunakan sampel karyawan pada Perum DAMRI, yaitu karyawan bagian pengemudi bus (Angkutan Kota Antar Provinsi). Alat yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi Perum DAMRI (Angkutan Kota Antar Provinsi) cabang Lampung sebaiknya lebih memperhatikan tentang pemberian penghargaan, pemberian gaji, dan tunjangan yang adil untuk mendorong komitmen karyawan, dan memberikan kebutuhan yang dapat membuat membuat karyawan merasa puas dengan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

By

Retno Utami

In 1982, the Public Company (Perum) DAMRI received a status change from a State Company (PN) to a Public Company (Perum) based on Government Regulation no. 31 of 1984 and with Government Regulation no. 31 of 2002 and continues to this day. The duty and authority of Perum DAMRI is to provide public transportation services for passengers and/or goods using motorized vehicles. Perum DAMRI is one of the companies owned by the government under the auspices of the Ministry of SOEs. Perum DAMRI which is a company in the field of land transportation, has branches spread throughout Indonesia, one of which is Perum DAMRI Lampung branch which is located in Bandar Lampung City. Perum DAMRI Lampung branch has a problem, namely the continued decline in productivity data at the company, it can be seen from the lack of allowances and rewards given, this can affect job satisfaction and also employee commitment.

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee commitment. The data collection method in this study used a Likert scale questionnaire distributed at Perum DAMRI Lampung branch. The technique of distributing the questionnaire was carried out using a sample of employees at Perum DAMRI, namely employees of the bus driver (Inter-City Transport Unit). The tool used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that organizational commitment has a significant positive effect on employee performance, and job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Suggestions for Perum DAMRI (Inter-City Transport Unit) Lampung branch should pay more attention to the provision of fair rewards, salaries, and allowances to encourage employee commitment, and provide needs that can make employees feel satisfied with the company so as to increase company productivity.

Keywords: Organizational Commitment, Employee Job Satisfaction, and Employee Performance

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh

Retno Utami

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : **Retno Utami**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1411011110

Program Study : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Yuningsih, S.E., M.M
NIP 19610326 198603 2 001

Mirwan Karim, S.E., M.M
NIP 19590308 198503 1 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si
NIP 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Yuningsih, S.E., M.M

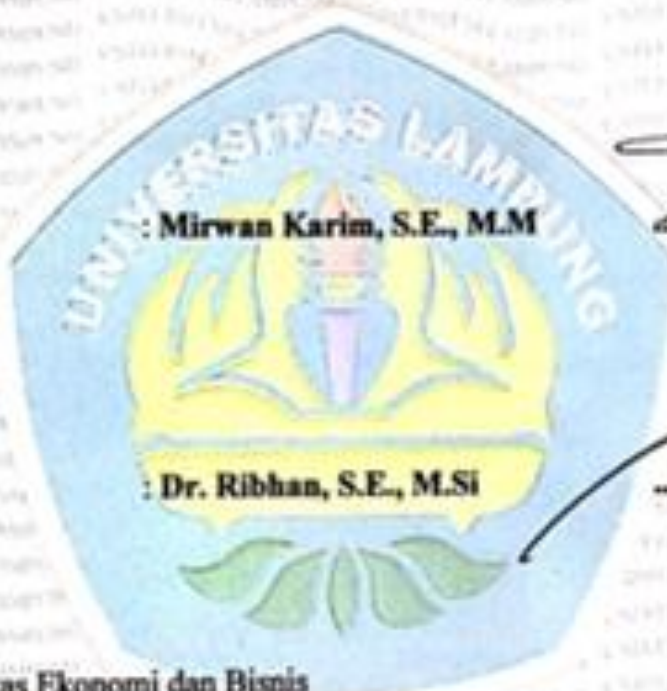


Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., MLM




Penguji : Dr. Ribhan, S.E., M.Si





2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 17 Desember 2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Saya yang bertandatangan yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sumgguh-sungguh dan tidak merupakan hasil menjiplak dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman / sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Bandar Lampung, 15 Desember 2021

Penulis



Retno Utami

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lampung Timur pada tanggal 16 Maret 1996. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Edi Suyatno dan Ibu Reny Dian. Riwayat akademis penulis dimulai dengan menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 BD. Makmur tahun 2008, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Rawajitu Timur pada tahun 2011. Jenjang berikutnya penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Gading Rejo dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis diterima sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN.

MOTTO

“Segala sesuatu yang bisa kau nyatakan adalah nyata”
(Pablo Picasso)

“Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya. Hiduplah seakan kau akan mati hari ini”
(James Dean)

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberikannya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka”
(Q.S. Ath-Thalaq ayat 2-3)

“Jangan Berduka, apapun yang hilang darimu akan kembali lagi dalam wujud lain”
(Noname)

“Selalu bersyukur atas apapun yang terjadi dalam hidupmu, sebab ada hikmah dan pelajaran yang akan kamu dapatkan”
(Retno Utami)

PERSEMBAHAN

Denga segala puji syukur atas kehardirat ALLAH SWT dan atas Rahmat dan Karunia Nya
dan segala kerendahan hati kupersembahkan skripsi ini:

Kedua Orang Tua Tercinta, bapak Edi Suyatno dan ibu Reny Dian

Yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta doa yang tiada henti untuk
kesuksesanky, serta semangat yang selalu diberikan setiap waktu.

Teruntuk Adikku Dwi Lestari

Terimakasih atas dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Serta

Alamamaterku tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan”.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai kesulitan dan hambatan namun dengan adanya dukungan serta saran dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung,
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan penguji utama yang telah bersedia menguji, memberikan saran, kritik serta nasihat sehingga skripsi ini dapat selesai.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M selaku pembimbing utam yang telah memberikan banyanyak masukan, arahan, saran, ilmu, dan semangat dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

5. Bapak Mirwan, S.E., M.M selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan saran, arahan, masukan dan motivasi dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., sebagai Pembimbing Akademik selama peneliti menjadi Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu penguasaan, pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
8. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Terkhusus untuk Bapak dan Ibu, terima kasih atas kepercayaan, kasih sayang, serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Dalin Tarigan dan seluruh karyawan Perun DAMRI khususnya karyawan pengemudi bus (Angkutan Kota Antar Provinsi), terima kasih atas bantuan yang diberikan selama penulis melakukan penelitian.
11. Rekan-rekan Manajemen Ganjil, Genap, Pralalel 2014. Terima kasih atas kebersamaan dan suka cita dalam dunia perkuliahan ini, semoga pertemanan kita selalu terjaga.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih atas kebersamaan yang tidak akan pernah terlupakan.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut mendukung penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 15 Desember 2021

Penulis



Retno Utami

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian.....	13
2. Manfaat Penelitian.....	14
II. KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
A. Komitmen Organisasi	15
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi	17
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	18
B. Kepuasan Kerja.....	21
1. Pengertian Kepuasan Kerja	21
2. Teori Kepuasan Kerja.....	22
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	24
C. Kinerja karyawan.....	25
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	27
3. Indikator Kinerja Karyawan	28
4. Dimensi Kinerja.....	29
D. Penelitian Terdahulu.....	31
E. Rerangka Pemikiran	32
F. Hipotesis Penelitian	34
III. METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Objek Penelitian	35
B. Jenis Penelitian.....	35
C. Jenis Sumber Data.....	35
1. Data Primer.....	36
2. Data Sekunder	36
D. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel	37

E.	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	38
1.	Variabel Penelitian	38
2.	Definisi Operasional Variabel	38
F.	Metode Pengumpulan Data	40
1.	Metode Kuesioner	40
G.	Uji Instrumen Penelitian.....	41
1.	Uji Validitas.....	41
2.	Uji Reabilitas	41
3.	Uji Normalitas	42
H.	Analisis Data	42
1.	Analisis Data Kuantitatif	42
I.	Uji Hipotesis.....	43
1.	Uji t (Parsial)	43
VI.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A.	Karakteristik Responden	44
1.	Jenis Kelamin	44
2.	Usia.....	45
3.	Tingkat Pendidikan.....	45
B.	Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas	46
1.	Uji Validitas.....	46
2.	Uji Reliabilitas	48
3.	Uji Normalitas	50
C.	Analisis Kuantitatif.....	51
D.	Hipotesis	52
E.	Pembahasan	54
V.	SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	58
A.	Simpulan.....	58
B.	Saran	59
C.	Keterbatasan Penulis.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung	5
Tabel 2. Jenis Kompensasi Karyawan Perum Damri	7
Tabel 3. Tingkat Absensi Pengemudi Perum Damri	9
Tabel 4. Perkembangan Tingkat Kinerja karyawan Pengemudi Perum Damri (Angkutan Kota Antar Provinsi).....	10
Tabel 5. Perkembangan Kinerja karyawan Pengemudi Perum Damri (Angkutan Kota Antar Provinsi) Cabang Lampung	11
Tabel 6. Penelitian Terdahulu	31
Tabel 7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	39
Tabel 8. Distribusi Kuesioner Penelitian	44
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 12. Hasil Uji Validitas KMO MSA	47
Tabel 13. Koefisien nilai r <i>Cronbach's Alpha</i>	48
Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 16. Uji Hipotesis	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Karakteristik Responden
- Lampiran 3. Distribusi Tanggapan Pemberdayaan Karyawan
- Lampiran 4. Distribusi Tanggapan Kepuasan Kerja
- Lampiran 5. Distribusi Tanggapan Komitmen Karyawan
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan
- Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Komitmen Karyawan
- Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Pemberdayaan Karyawan
- Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Karyawan
- Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, persaingan bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi didalam mengelola usahanya (Agung dkk, 2013). Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Muayyad (2016) menyebutkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu yang sangat vital. Saat ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. Sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan organisasi dimiliki oleh sumber daya manusia, sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan untuk mengatur bagaimana peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh tiap individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama organisasi (Sari, 2015). Hal ini lah membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi yang sangat

berharga. Organisasi yang dikelola secara profesional akan menciptakan suatu organisasi yang berorientasi pada *value for money* (*effective, efficiency, economy*) (Mardiasmo, 2004). *Value for money* akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2008). Dalam rangka pencapaian sasaran organisasi secara efektif dan efisien, maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sebagai wujud komitmen pada organisasi (Kusriani, Theresia dkk, 2016).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti, 2009). Selain itu Amilin (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Robbin (2008) mengemukakan komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbin dapat dijabarkan bahwa keberpihakan karyawan di dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh terhadap

komitmen. Tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan suatu keinginan karyawan bahwa ia ingin dipertahankan oleh perusahaan, sebaliknya rendahnya komitmen mereka akan menimbulkan keterpaksaan dalam bekerja karena tidak memiliki alternatif lain. Keterpaksaan karyawan yang berlangsung lama, lama kelamaan akan menimbulkan rasa jenuh dan bekerja hanya merupakan kewajiban saja, sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin menaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya (Saryanto, 2017).

Menurut Robbin (2008) Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan yang mereka tekuni, sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah, memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Perasaan positif dan negatif tersebut mengimplikasikan sikap yang ditunjukkan karyawan selama bekerja di perusahaan.

Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain (Hughes, 2012).

Tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor. Luthans et al (2007) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari lima faktor diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi kerja, dan penyelia (pengawas). Cafry dkk (2017) menjelaskan faktor-faktor kepuasan kerja perlu dipertahankan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Umumnya karyawan yang puas cenderung akan lebih produktif daripada mereka yang kurang atau tidak puas.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Mangkunegara, 2009).

Djawat Angkutan Motor Republik Indonesia (DAMRI) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi angkutan umum, tingkat kinerja pengemudi merupakan tolok ukur pendapatan yang diterima oleh perusahaan DAMRI. Tingkat intensitas pengemudi dalam mengemudi berpengaruh pada pendapatan

perusahaan. Peraturan pemerintah No. 30 tahun 1982, tanggal 29 September 1982, dan surat edaran PERUM DAMRI No. SES 01/DT.003/DU/1983, tentang pengalihan status Perusahaan Negara angkutan motor DAMRI menjadi Perusahaan Umum DAMRI (Perum Damri). Dalam Perum Damri terdapat dua unit angkutan umum, yaitu unit angkutan umum bus kota dan unit angkutan umum bus antar provinsi. Hingga saat ini DAMRI memiliki jaringan pelayanan tersebar hampir di seluruh wilayah Republik Indonesia, salah satunya yang ada di Lampung adalah Perum Damri Cabang Lampung yang beralamatkan di Jl. Kapt. Abdul Haq No. 28, Bandar Lampung.

Jumlah dan bagian pekerjaan karyawan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Jumlah Karyawan Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

No.	Posisi atau Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Pimpinan	10
2.	Staff Administrasi	28
3.	Pelaksana Teknik	25
4.	PPA/Timer	52
5.	Pengemudi Perintis (Bus Kota)	26
6.	Pengemudi Komersil (Bus Antar Provinsi)	108
	Jumlah	257

Sumber : Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Tabel 1 merupakan tabel Jumlah karyawan yang dimiliki oleh Perum Damri cabang Lampung. Perum Damri cabang Lampung memiliki karyawan berjumlah 267 dari seluruh divisi yang ada. Divisi tersebut diantaranya Pimpinan berjumlah 10 orang, Staff Administrasi berjumlah 28 orang, Pelaksana Teknik berjumlah 25 orang, PPA/Timer berjumlah 52 orang, Pengemudi perintis (bus kota) berjumlah

26 orang, Pengemudi komersil (bus antar provinsi) berjumlah 108 orang.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh unsur manusia didalamnya (Ardana,dkk 2012). Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan ketidakhadiran karyawan atau absensi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dari sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan nilai sistem yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Basset (dalam Muhadi, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi dimana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian.

Tingkat kepuasan kerja karyawan Perum Damri (Angkutan Kota Antar Provinsi) cabang Lampung dapat terwujud melalui sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan oleh karyawan baik berupa perbaikan pengetahuan, disiplin, upaya pribadi, dan perbaikan yang berkaitan

dengan pekerjaan. Perum Damri cabang Lampung menganggap karyawan adalah salah satu fungsi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini dipertahankan dan dikembangkan, maka perusahaan memberikan kompensasi yang adil, dan proposional sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan agar karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan.

Jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Jenis Kompensasi Karyawan Perum Damri (Angkutan Kota Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

No.	Kompensasi Finansial		Kompensasi Non-finansial
	Langsung	Tidak Langsung	
1	Gaji	Jaminan kesehatan	Wewenang dan tanggung jawab
2	Tunjangan	Fasilitas pinjaman untuk karyawan	Pakaian dinas karyawan

Sumber : Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Pada tabel 2. dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh Perum Damri tergolong sedikit, hal ini diketahui bahwa kompensasi finansial langsung yang diberikan hanya gaji dan tunjangan, sedangkan seharusnya kompensasi finansial langsung apabila karyawan bekerja dengan baik maka akan diberikan komisi dan bonus serta kompensasi non-finansial karyawan seharusnya diberikan peluang promosi.

Tobing (200) Pimpinan perusahaan baik dalam organisasi yang berorientasi pada profit maupun non-profit harus memperhatikan dan bertanggung jawab secara moral terhadap kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan kinerja

karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya, sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melibatkan pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Jadi, merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan, dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan pun meningkat (Rival, 2004).

Hal ini diperkuat oleh penelitian Blau dan Organ (dalam Muhadi, 2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dengan asumsi bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi bila mereka juga memperoleh yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sifat yang individual, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh perbedaan masing-masing karyawan, dimana pemberian kompensasi ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi secara memadai kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan kompensasi yang tidak memadai maka sulit untuk mewujudkan kepuasan kerja. Selain itu faktor kepuasan kerja menurut Hartatik (2014: 233) adalah tingkat kehadiran karyawan. Berikut data absensi karyawan khususnya pengemudi Perum Damri (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung tahun 2017 dapat dilihat pada

Tabel 3.

Tabel 3. Tingkat Absensi Pengemudi Perum Damri (Angkutan Kota Antar Provinsi) cabang Lampung Bandar Lampung Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pengemudi Yang		
			Izin (hari)	Sakit (hari)	Alfa (hari)
Januari	108	27	4	3	5
Februari	108	25	4	2	4
Maret	108	27	2	5	3
April	108	26	3	2	4
Mei	108	27	2	3	2
Juni	108	26	1	3	1
Juli	108	27	4	4	2
Agustus	108	27	3	3	4
September	108	26	3	4	3
Oktober	108	27	2	4	3
Total	108	265	24	33	28

Sumber : Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Data pada Tabel 3. menunjukkan jumlah absen pengemudi pada Perum Damri (Angkutan Kota Antar Provinsi) cabang Lampung perbulan, dalam rentang waktu bulan Januari – Oktober 2017. Dapat dilihat jumlah pengemudi yang absen mengalami peningkatan yang cukup tinggi pada bulan Januari sebanyak 12 hari dan absen terendah terjadi pada bulan Juni sebanyak 5 hari.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan, 2000). Komitmen merupakan variabel yang dapat

memprediksi secara teratur perilaku karyawan dalam bekerja terutama masalah absensi.

Hasil dari wawancara dengan pihak Perum Damri, Perum Damri khususnya Angkutan Kota Antar Provinsi cabang Lampung memiliki persoalan berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Diketahui bahwa karyawan menghasilkan kinerja melalui kendaraan yang dioperasikan. Kinerja karyawan bagian operasional Perum Damri cabang Lampung khususnya pada AKAP (Angkutan Kota Antar Provinsi) dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Perkembangan Tingkat Kinerja karyawan Pengemudi Perum Damri (Angkutan Kota Antar Provinsi) Berdasarkan Jumlah Kendaraan Siap Operasi tahun 2013-2017

No.	Tahun	SO	Rit	Penumpang	Target penumpang
1.	2013	173	31.140	1.475.632	1.557.000
2.	2014	172	30.960	1.367.763	1.548.000
3.	2015	169	30.420	1.272.832	1.521.000
4.	2016	96	17.280	637.452	864.000
5.	2017	98	17.640	682.434	882.000

Sumber : Perusahaan Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Keterangan :

SO : Siap Operasi

Rit : Jumlah perjalanan

Berdasarkan Tabel 4. dilakukan perhitungan untuk memperoleh gambaran penurunan kinerja dengan membagi jumlah penumpang per jumlah bus siap operasi, gambaran penurunan kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Perkembangan Kinerja karyawan Pengemudi Perum Damri (Angkutan Kota Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung Berdasarkan Jumlah Kendaraan Siap Operasi (Periode 2013-2017)

No.	Tahun	SO	Penumpang	Kinerja	Target kinerja
1.	2013	173	1.475.632	8.529,66	9.000,00
2.	2014	172	1.367.763	7.952,11	9.000,00
3.	2015	169	1.272.832	7.531,55	9.000,00
4.	2016	96	637.452	6.640,12	9.000,00
5.	2017	98	682.434	6.963,61	9.000,00

Sumber : Perusahaan Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Tabel 5. menerangkan data perkembangan kinerja karyawan periode 2013-2017, dapat diketahui bahwa ada penurunan kinerja karyawan bagian operasional yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kinerja pada tahun 2012 yang berjumlah 8.529,66, tahun 2013 berjumlah 7.952,11, tahun 2014 berjumlah 7.531,55, tahun 2015 berjumlah 6.640,12, dan tahun 2016 berjumlah 6.963,61. Jumlah tersebut tidak sesuai dengan target yang harus dicapai yaitu 9.000,00 tiap tahunnya.

SO atau mobil siap operasi jumlahnya terus menurun dikarenakan banyak mobil yang rusak atau tidak layak jalan. Namun untuk target penumpang atau target kinerja setiap tahunnya selalu disesuaikan dengan jumlah mobil yang siap operasi. Jadi untuk jumlah mobil yang terus menurun tidak berpengaruh terhadap penurunan kinerja yang jauh dari target setiap tahunnya. Tentu hal ini menunjukkan bahwa adanya kinerja pengemudi Perum Damri cabang Lampung khususnya karyawan AKAP (Angkutan Kota Antar Provinsi) masih belum maksimal, sehingga target kinerja yang telah ditetapkan tidak tercapai. Dari informasi yang diperoleh dari Perum Damri cabang Lampung, dapat diketahui

bahwa kinerja pengemudi pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurang disiplin waktu, tanggungjawab, dan rendahnya kepedulian terhadap perusahaan.

Hasil penelitian Widodo (2009) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan tidak tercapainya target kinerja Perum Damri khususnya pada karyawan AKAP (Angkutan Kota Antar Provinsi) kemungkinan besar disebabkan oleh menurunnya tingkat komitmen organisasi karyawan khususnya pengemudi.

Sebagai perusahaan jasa angkut yang sudah lama berdiri tentunya harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan dinamis karena “menjadi penyedia jasa angkut jalan yang aman, terjangkau, berkinerja unggul andalan masyarakat Indonesia dan Regional Asean” merupakan visi dari Perum Damri. Dalam hal ini karyawan harus memiliki komitmen dan mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uraian dari latar belakang masalah yang ada diatas, peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan”**

B. Rumusan Masalah

Pencapaian kinerja yang maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 5, terlihat bahwa kinerja karyawan menurun dari tahun ke tahun. Target kinerja yang ditetapkan di tiap tahunnya tidak tercapai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih terjadi masalah di Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung khususnya pada

bagian karyawan pengemudi AKAP (Angkutan Kota Antar Provinsi), sehingga target kinerja yang ditetapkan belum tercapai.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja akan menjadikan hubungan karyawan dan perusahaan, karyawan dan atasannya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Penanaman komitmen dapat memberikan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Rasa komitmen terhadap organisasi dapat diperoleh dari kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan.

Dalam tabel 3 menjelaskan bahwa tingkat kehadiran di tiap bulannya mengalami fluktuatif. Tabel 2 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan tergolong sedikit. Hal ini lah yang mengindikasi bahwa karyawan kurang merasakan kepuasan kerja dan mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, perumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Damri cabang Lampung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Damri cabang Lampung?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Damri cabang Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri cabang Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat bagi:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi pimpinan mengenai tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Damri cabang Lampung.
- b. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II.KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Luthans (Ermawati,2017) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu, sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi dan keyakinan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sopiah (2008) memberikan defenisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi.

Abdullah (2017) Komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya. Soekidjan (2009) menyatakan komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup

cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Amilin (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Griffin (2004) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya

Steers 1995 dalam (Nahusona et al., 2004), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan dan loyalitas, yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan organisasinya. Dengan demikian, komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti, 2009). Selain itu Amilin (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari

organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

2. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang ditimbulkan oleh karyawan berbeda-beda jenisnya. Berikut jenis-jenis komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1990) adalah:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Jenis-jenis komitmen organisasi yang cenderung timbul dalam diri karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer. Jenis-jenis tersebut diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Maka peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1990) sebagai kerangka pemikiran variabel X1. X1 dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990).

1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi ke dalam dua variabel yaitu:

a. Variabel demografis

Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi, dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi.

b. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, seperti kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik serta kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu terhadap kompetensi dirinya sendiri.

2. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi termasuk dalam karakteristik organisasi yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Selain itu menurut Mowday et al. Dalam (Curtis, dkk 2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat dipecah menjadi tiga komponen, yaitu :

1. Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi.
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
3. Kesiapan keras sebagai bagian dari organisasi.

Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

1. *Personal Factors*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja.

2. *Situational Factors*

- a. *Workplace values* adalah pembagian nilai seperti kualitas, inovasi, kerjasama, dan partisipasi untuk membangun hubungan yang lebih dekat.

b. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship* adalah perilaku dari supervisor yang termasuk ke dalamnya seperti berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain.

c. *Job characteristics* berdasarkan Jernigan et al. (dalam Coetzee, 2007) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

d. *Organizational support* hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya.

3. *Positional Factors*

a. *Organizational tenure* adalah hubungan antara masa jabatan dan hubungna pekerja dengan organisasi, pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan organisasi tersebut.

b. *Hierarchical job level* adalah dimana status ekonomi akan menjadi prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi. Pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki komitmen yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya.

Hasil dari penelitian Abdullah (2017) diketahui bahwa komitmen organisasi berada pada kriteria tinggi, diantaranya karyawan mempunyai rasa sayang dan keterlibatan emosi yang cukup tinggi terhadap perusahaan tempat kerjanya, mempunyai pertimbangan rasional yang cukup tinggi untuk tetep dalam

perusahaan karena pengorbanan atau atau kerugian yang harus ditanggung jika keluar dari perusahaannya dan mempunyai tanggung jawab moral yang cukup tinggi untuk tetap tinggal dan berkaris dalam perusahaankarena merasa berkewajiban dan merasa mereka seharusnya melakukannya.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Brahmasari (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang harus dipenuhi perusahaan agar karyawan bekerja dengan maksimal. Koesmono (2005) pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik –karakteristiknya. Robbin pun menjelaskan kepuasan kerja juga harus diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut merasa tidak puas maka akan menimbulkan masalah yang berdampak kepada perusahaan yang menimbulkan kerja yang tidak maksimal dan menurunnya kinerja yang akan dapat merugikan perusahaan. Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Berdasarkan pengertian diatas kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dampak terhadap perusahaan akibat dari ketidakpuasan karyawan adalah timbulnya kerja yang tidak maksimal dan dapat merugikan perusahaan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal dalam Sunyoto (2012) adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) dari Porter.

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari Adam.

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini

komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (*TwoFactor Theory*) dari Herzberg.

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg dan menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*) dari Schaffer.

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka akan semakin puas karyawan tersebut, begitu sebaliknya.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*) dari Alderfer.

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan karyawan itu tidak tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur untuk menilai diri maupun lingkungannya.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom.

Harapan merupakan motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya. Aksi dapat dilakukan oleh karyawan dengan cara berusaha lebih keras seperti

mengikuti kursus-kursus pelatihan. Hasil yang akan dicapai dengan usaha lebih keras tersebut adalah promosi jabatan dan gaji yang lebih tinggi, sehingga karyawan tersebut memiliki dorongan untuk mencapai kepuasan.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja berharap untuk memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja tercipta apabila adanya komitmen dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-faktor kepuasan kerja perlu dipertahankan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum karyawan yang puas cenderung akan lebih produktif daripada mereka yang kurang/tidak puas (Cafry dkk 2017).

Faktor-faktor tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, faktor yang berhubungan dengan teman kerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan atau pengembangan karir, dan faktor yang berhubungan dengan gaji. Faktor-faktor tersebut merupakan *item* instrumen *Job jescription index* yang banyak digunakandalam mengkaji kepuasan kerja (Luthans, 2006).

Luthans (2006) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik,kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.

2. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam

organisasi.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju serta berkembang dalam organisasi.

4. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja yang dimiliki dapat mendukung secara teknis dan secara sosial.

C. Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut (Estiningsih,

2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu. Jadi, masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. (Efnita, 2018:93).

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai serangkaian asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004:14). Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan

dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004:16).

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (N. D. Sari & malinda, 2018:626), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Faktor Personal (*Personal Factors*)

Ialah memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan juga loyalitas yang diperoleh setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Faktor Tim (*Team Factors*)

Ialah saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.

4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Ialah sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.

5. Faktor Konsektual atau situasional (*Contextual or Situational Factors*)

Ialah tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut yaitu :

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019:2812), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keandalan
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Kemampuan bekerja

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan / kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.

4. Dimensi Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Pada dimensi ini indikator berupa melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan.

- 2) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Pada dimensi ini indikator berupa melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini indikator berupa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Pada dimensi ini indikator berupa datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Pada dimensi ini indikator berupa membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja perusahaan, bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 6. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Diana Sulianti K.L. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.	Hipotesis yang dikemukakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.
2.	Nanda., L. (2014)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag), Naskah Publikasi.	Hipotesis dari penelitian tersebut menyebutkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag.
3.	Novita, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Nydia, Y.T.,(2012)	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja	Hipotesis menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen

		Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.	organisasional dengan kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.
--	--	---	---

E. RERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Meyer dan Allen (1990), komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Ada 4 dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1990):

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belaknginya. Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut merupakan *item* instrumen *Job Description Index* yang banyak digunakan dalam mengkaji kepuasan kerja (Luthans, et al 2007).

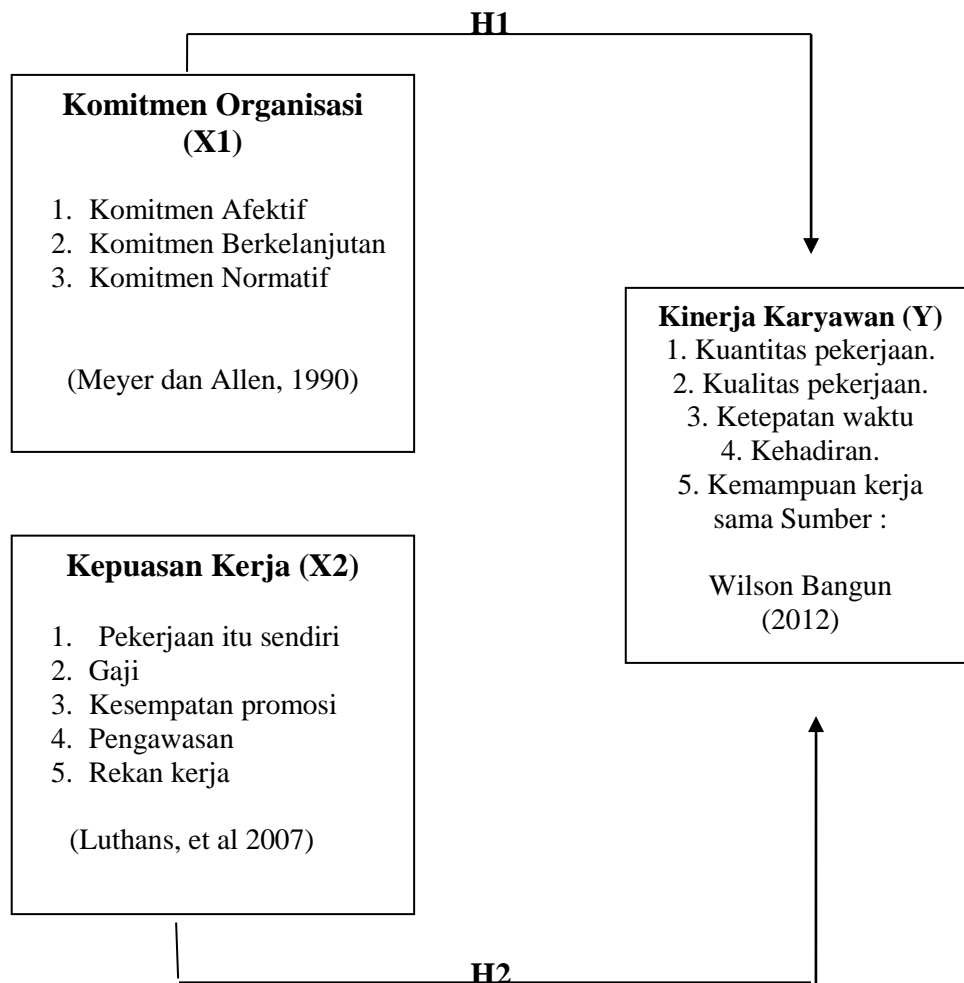
Luthans, et al (2007) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

Indikator dari pengukuran kinerja karyawan menurut (Robbins, 2002:260) ada 6, yaitu:

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stres
4. Kondisi pekerjaan
5. Sistem kompensasi
6. Desain pekerjaan

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti membuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dan akan diuji oleh peneliti adalah sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Djawat Angkutan Motor Republik Indonesia (Perum Damri) cabang Lampung yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi angkutan umum dalam kota maupun antar provinsi. Beralamatkan di Jl. Kapt. Abdul Haq No. 28, Bandar Lampung.

B. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010: 2), ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu : penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal, sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan

kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran, 2006).

Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak berstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari Perum Damri cabang Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil pengisian kuesioner dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari Perum Damri cabang Lampung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dari penjelasan tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Damri cabang Lampung Perum Damri cabang Lampung berjumlah 267 orang.

2. Sampel

Menurut Sekaran (2006) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain sejumlah tetapi tidak semua elemen populasi akan membentuk sampel. Selain itu, menurut Sugiyono (2008), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih menjadi responden adalah karyawan pengemudi bus komersil atau bus antar provinsi yang berjumlah 108 orang. Karyawan pengemudi bus khususnya bagian unit angkutan antar kota dipilih menjadi

sampel dalam penelitian ini, dikarenakan karyawan bagian tersebut penghasil kinerja berupa jasa pada perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung.

E. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam setiap penelitian, variabel penelitian ditentukan berdasarkan masalah yang ada di lapangan setelah survey dilakukan. Penjelasan ini mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

b. Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Komitmen organisasi (X1)	Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Allen d Cascio, W.F. 1998. <i>Applied Psychology in Personel Management</i> . Third edition. New Jersey : Prestice Hill, Inc. Allen dan Meyer (1990)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Allen dan Meyer (1990)	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitandengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala titik (STS,TS,N,S,ST). Sekaran (2006:31)
Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Luthans, et al 2007).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Luthans, et al 2007).	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai	1. Kuantitas pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran. 5. Kemampuan kerja sama Sumber : Wilson Bangun (2012)	

	<p>dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67))</p>		
--	--	--	--

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuesioner yaitu :

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat (Sekaran, 2006: 82). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarakan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, di mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2

- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

G. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian dimana metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner, maka kuesioner sebelum disebarakan harus diuji kevalidan item-item pertanyaannya. Uji tersebut dapat berupa uji validitas dan reliabilitas. Penjelasan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013: 43) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 25.0. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai $KMO \geq 0,5$. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan

dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran Chronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha > 0.6 yaitu:

$$Rii = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

Rii = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk membuktikan apakah data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi normal.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian. Analisis data terdiri dari dua jenis yaitu, analisis kuantitatif dan analisis kualitatif.

Penjelasan dari analisis kuantitatif dan analisis kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Damri cabang Lampung. Dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan:

y	: kinerja karyawan
x_1	: kepuasan kerja
x_2	: komitmen organisasi
α	: konstanta
b_1	: koefisien
b_2	: koefisien
et	: error term

2. Analisis Data Kualitatif

Analisis ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari objek penelitian yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

I. Uji Hipotesis

Menurut Nazir (2009) hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan uji regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS 25, dengan angka signifikansi $< 0,05$ dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (0,05)$, maka hipotesis didukung.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Perum DAMRI (Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perum DAMRI (Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung. Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pentingnya manajemen perusahaan untuk meningkatkan komitmen pegawainya karena terbukti seorang karyawan yang berkomitmen, cenderung memiliki catatan masuk kerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang berkomitmen sehingga dengan demikian maka kinerja karyawan yang berkomitmen jelas lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang berkomitmen.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI (Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik dengan senantiasa memberikan kepuasan pada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang

baik kepada karyawan, sehingga karyawan merasa senang bekerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawannya.

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian dan menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Perum DAMRI (Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian pengemudi dengan cara meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan melalui upaya pemberian penghargaan, pemberian gaji, dan tunjangan yang adil. Menciptakan iklim kerja yang kondusif serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia secara kontinyu.
2. Pemimpin Perum DAMRI (Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung sebaiknya lebih jelas saat mendelegasikan wewenang, lebih berusaha adil meski tidak mudah, lebih adil dalam pemberian *reward*, dan lebih peduli dengan kebutuhan bawahan.
3. Perum DAMRI (Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung sebaiknya memberikan lebih banyak semangat untuk karyawannya khususnya bagian pengemudi, dan membantu karyawan untuk lebih kuat mental dalam bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup sampel yaitu hanya di kantor Perum DAMRI (Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung. Bagi peneliti selanjutnya, penulis sarankan untuk memperluas ukuran sampel agar tingkat generalisasi menjadi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Agung, dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 4. No.1.
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Amilin & Dewi, Rosita. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stres sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, 12(1), 13-24.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arishanti, K. I. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, dan Sipil)*: 44-52
- Brockerman, Petri dan Pekka Ilmakunnas. 2012. "The Job Satisfaction-Production Nexus: A study Using Mathed Survey And Register Data. *Industrial And Labor Relations Review*". Vol 62, pp 300-301.
- Cascio, W.F. 1998. *Applied Psychology in Personel Management*. Third edition. New Jersey : Prestice Hill, Inc.
- Ciptodihardjo, I., 2013, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya, *Jurnal Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*, 2(1).
- Copur, H (1990), *Academic Professionals: A study of conflict and Satisfaction in Professional Human Relation*, Hal. 113- 127.

- Cotze, M. 2005. *Employee Commitment*. University Of Petroria.
- Curtis, Susan, and Dennis Wright. 2001. Retaining employees – the fast track to commitment. *Management Research News*, Vol. 24. PP 59 – 64.
- Diana, Sulianti K.L. Tobing., 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11.No.1.Maret 2009. Hal.31-37.
- Gerry Desalter, 1996, *Personel, The Management of people at work*. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. (2004). “Management, 7th edition”. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Handoko, Hani, T. 2003 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi 2, BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yokyakarta: Laksana.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., and Curphy, G. J.2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karo, Gidion. 2014. Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) PT. Astra International Tbk Divisi Astra Motor Penempatan Jakarta Honda Center. *JIEMS*. Vol.7
- Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 7. No.2.
- Lunthans, et al. 2007. “Positive Psychological Capital: Maesurement and Relationship with Performance and Satisfaction”. Leadership Institute

Faculty Publication. Vol 60, pp 541-572.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Muhadi, 2007, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Jurnal tesis dipublikasi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nahusona, et al. 2004. Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah (Stusy Kasus Pada PT Bank Papua). *Jurnal Study Management dan Organisasi*. Vol 1.
- Nanda., L. (2014), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag), Naskah Publikasi.
- Nyhan, Ronald C, (2000), Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations, *Journal of Public Personel Administration*, Summer 2000.
- Novita, dkk. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 34 No. 1 Mei 2016.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Prasetyo, Edhi dan Wahyudi M. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta.*Jurnal Manajemen*. Vol.1, Nomor 5 Mei. Edisi Khusus (halaman 13). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai & Basri 2004 Faktor– faktor yang mempengaruhi kinerja. *Jurnal Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behaviour*. Angelica et.,al (terjemahan). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat, 2006.

- Saputra, Andi. 2014. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol 2.
- Sari, Nita; Moehammad dan Heru. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Study pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 27, No. 1, pp 1-8..
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, hendri. 2020. "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan," no. 1: 14.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah 2003. *Kinerja: Apa Dan Bagaimana*. Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Kinerja: Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sulistiani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta. CAPS
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Theresia, Kursiani, dkk. 2016. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*. Vol 2.
- Tobing, Diana Sulianti. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 11. No 1.
- Trisnaningsih, Sri. 2001. *Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi Empiris Terhadap Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur*.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Van et al. 2005. Organizational citizenship Behavior; Constuct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal*. Vol 37. PP 765-805.
- Y.Ahmad.,B.Tewal.,R.N.Taroreh.,Pengaruh pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. fif group manado. 2811. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfab

