

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT CENHONG FISHERINDO DI JAKARTA UTARA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: FERRY IRAWAN

NIM: 115170268

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT CENHONG FISHERINDO DI JAKARTA UTARA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: FERRY IRAWAN

NIM: 115170268

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT




FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN


Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama mahasiswa Ferry Irawan
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) 115170268

Program Studi S I M _ a n _ . a i ' e _ m _ e _ n

Alamat : 

Telp: _____

HP 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Juni 2021



Ferry Irawan

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FERRY IRAWAN
N. P. M. : 115170268
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PADA PT
CENHONG FISHERINDO DI JAKARTA
UTARA

Jakarta, 11 Juni 2021

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FERRY IRAWAN
N. P. M. : 115170268
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PADA PT
CENHONG FISHERINDO DI JAKARTA
UTARA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 01 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Keni, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Mei Ie, S.E., M.M.
Herlina Budiono, S.E., M.M.

Jakarta, 01 Juli 2021

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA

(A) FERRY IRAWAN 115170268

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PT CENHONG
FISHERINDO IN NORTH JAKARTA*

(C) XIX + 104 Pages, 19 Tables, 3 Pictures, 5 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: One form of management developed in today's organizations is human resource management. PT Cenhong Fisherindo is one of the large companies engaged in fisheries and marine services that serves frozen fish products and is a company that has a reputation, both locally and internationally. For this reason, companies need trained and professional workers who can carry various workloads. Therefore, the company is required to increase employee organizational commitment by taking into account the variables of the work environment and job satisfaction. Employees who work in a good work environment can increase employee activities in carrying out a series of completion of their job responsibilities with comfortable and conducive working conditions followed by the fulfillment of employee needs from work done together can be a suggestion to increase organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee organizational commitment at PT Cenhong Fisherindo in North Jakarta. Researchers distributed questionnaires to all field workers in a company with a sample of 60 respondents using purposive sampling. The data analysis method in this study is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed with the help of SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study indicate that the work environment*

and job satisfaction have a positive and significant effect on employee organizational commitment at PT Cenhong Fisherindo in North Jakarta. The results of this study are expected to provide tangible benefits for field workers at PT Cenhong Fisherindo, and this benefit is very important because it can solve various kinds of problems related to the work environment and job satisfaction with organizational commitment. Because basically, organizational commitment can grow from a comfortable and conducive work environment and job satisfaction received and felt by employees while working in the company. Based on the research that has been done, it is hoped that the company can implement further efforts regarding the situation and conditions of the work environment around the company and can increase job satisfaction for employees, both in terms of work, salary, promotion, and co-workers. This can make employees more enthusiastic, satisfied, and comfortable at work, so as to increase employee organizational commitment at PT Cenhong Fisherindo.

(F) *Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

(G) *References 47 (2016-2021)*

(H) *Mei Ie, S.E., M.M.*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) FERRY IRAWAN 115170268

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT
CENHONG FISHERINDO DI JAKARTA UTARA

(C) XIX + 104 Halaman, 19 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Salah satu bentuk manajemen yang dikembangkan dalam organisasi saat ini adalah manajemen sumber daya manusia. PT Cenhong Fisherindo merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang perikanan dan kelautan yang melayani produk ikan beku dan merupakan perusahaan yang memiliki reputasi, baik lokal maupun internasional. Untuk itu, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terlatih dan profesional yang dapat memikul berbagai beban kerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan dituntut untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan memperhatikan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan aktivitas karyawan dalam melakukan serangkaian penyelesaian tanggung jawab pekerjaannya dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif dan diikuti dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dari pekerjaan yang dilakukan secara bersama dapat menjadi saran untuk meningkatkan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan pekerja lapangan di sebuah perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data

dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah dengan bantuan *Software SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi karyawan pekerja lapangan di PT Cenhong Fisherindo, dan manfaat ini sangat penting karena dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Karena pada dasarnya, komitmen organisasi dapat tumbuh dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diharapkan agar perusahaan dapat menerapkan upaya lebih lanjut mengenai situasi dan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan, baik dari segi pekerjaan, gaji, promosi, maupun rekan kerja. Hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat, puas, dan nyaman pada saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT Cenhong Fisherindo.

(F) Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

(G) Daftar Acuan 47 (2016-2021)

(H) Mei Ie, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

Tidak usah takut gagal. Bekerjalah semaksimal mungkin dan percayalah bahwa semua jerih payah kita akan diperhitungkan oleh Tuhan.

~Merry Riana

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan,
Untuk keluargaku tercinta, teman-teman, & para pengajar,
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi & dukungan.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara**”. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Keluarga yang penulis sayangi, Papa (Leman Lau), Mama (Ciu Bie Jan), serta kedua adik perempuan saya (Mirabella dan Jessy Fenny), yang telah

memberi dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.

8. Seluruh keluarga besar marga Chan, baik di Daerah DKI Jakarta, Batam Batu Besar dan Tanjung Balai Karimun yang sudah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Bapak Lim Bun Keng Selaku Direktur dan Ibu Maria Selaku Wakil Direktur di PT Cenhong Fisherindo yang sudah menyempatkan waktu untuk bertemu dengan penulis untuk bertemu di perusahaan dan memberikan izin untuk melakukan riset di perusahaan.
10. Bapak Hadi Purwanto Selaku Kepala Gudang dan Pengurus Sumber Daya Manusia di PT Cenhong Fisherindo yang telah memberikan kontribusi dan membantu dalam penyebaran kuesioner di perusahaan.
11. Bapak Mashudi Selaku Karyawan Bagian Pemasaran dan Penjualan di PT Cenhong Fisherindo yang telah memberikan kontribusi dan membantu dalam penyebaran kuesioner di perusahaan.
12. Seluruh keluarga besar Vihara Samakkhidham Jakarta Barat, yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan serta doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.
13. Teman-teman sesama bimbingan yang telah berjuang dan bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu Andreas Trimurni, Fitri Handayani Sukandar, Glenn Christover, Ismail Mubaroq, Laurence Valencia Suyanto, Michael, Raflizar Suhaili, Refcky Wahani dan Verontino Fernando Giovanni.
14. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara terdekat saat penulis menyusun skripsi, yaitu Resia Priskila, Stella Anastasya Amanda Sasela, Jonathan Christopher Chandra dan Leon Citra yang telah memberikan kontribusi (*feedback*) dan saran perbaikan yang lebih baik dalam proses pengerjaan skripsi.

15. Teman penulis di Universitas Pelita Harapan, yaitu Elyssia Elain Chuang yang telah membantu, memberikan masukan, semangat, motivasi, serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
16. Teman penulis di Universitas Terbuka, yaitu Theo Vino Iskandar yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
17. Teman penulis di Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, yaitu Meliantha Tania dan Agatha Arine Pramudhita yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
18. Teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, karena mengingat cukup banyak, yang telah menjadi teman terbaik penulis selama duduk di bangku kuliah dari semester awal hingga semester akhir yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
19. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned in the lower right area of the page.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah	7
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9

<i>The Resource-Based View</i>	9
B. Definisi Konseptual Variabel	10
1. Komitmen Organisasi	10
2. Lingkungan Kerja	12
3. Kepuasan Kerja	16
C. Kaitan Antar Variabel	18
1. Kaitan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	18
2. Kaitan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	18
3. Penelitian yang Relevan	19
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	23
1. Kerangka Pemikiran	23
2. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian	25
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	26
1. Populasi	26
2. Teknik Pemilihan Sampel	26
3. Ukuran Sampel	27
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	27
1. Operasionalisasi Variabel	27
2. Instrumen	30
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	31
1. Uji Validitas	31
2. Uji Reliabilitas	36
E. Analisis Data	36
1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	37

2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Subjek Penelitian	40
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	42
1. Lingkungan Kerja.....	42
2. Kepuasan Kerja	45
3. Komitmen Organisasi.....	47
C. Hasil Analisis Data.....	48
1. Koefisien Determinan (R^2).....	49
2. <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2)	49
3. <i>Effect Size</i> (f^2)	50
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	50
5. Uji Hipotesis.....	51
D. Pembahasan.....	52
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	52
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	53
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Implikasi Hasil Penelitian	55
C. Keterbatasan dan Saran	56
1. Keterbatasan	56
2. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Independen – Lingkungan Kerja.....	28
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Independen – Kepuasan Kerja	29
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Dependen – Komitmen Organisasi	30
Tabel 3.4. Skor Skala <i>Likert</i> Lima Poin.....	31
Tabel 3.5. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	32
Tabel 3.6. Hasil <i>Outer Loading</i>	33
Tabel 3.7. Hasil <i>Cross Loading</i>	35
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	42
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 4.8. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	49
Tabel 4.9. Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2)	49
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2)	50
Tabel 4.11. <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 3.1. Hasil <i>Outer Loading</i>	34
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	70
Lampiran 3. Hasil Uji <i>Partial Least-Square</i>	77
Lampiran 4. Hasil <i>Outer Loading</i>	81
Lampiran 5. Hasil <i>Bootstrapping</i>	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu bentuk manajemen yang dikembangkan dalam organisasi saat ini adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan upaya pembinaan atau peningkatan kualitas personil-personil yang terlibat dalam suatu organisasi agar dapat bertindak secara profesional dan menjalankan tugas serta fungsinya (Madya, 2018). Keberhasilan pada perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Untuk itu, perlu tenaga kerja yang terlatih dan profesional yang dapat memikul berbagai beban kerja. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Andiani *et. al.*, 2016).

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Bila tidak memiliki sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai tenaga kerja yang mengelola dan menjalankan aktivitas yang ada di dalam perusahaan dan merupakan kewajiban terhadap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Panggabean, 2016). Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya perusahaan untuk memiliki daya saing sangat tergantung kepada sikap dan perilaku karyawannya di mana sikap dan perilaku itu ditentukan oleh ketepatan dalam manajemen sumber daya manusia di mana perilaku itu sangat dekat dengan sikap atau pernyataan tentang apa yang ingin dilakukan pada dasarnya sangat dekat dengan perilaku mengenai apa yang sedang dilakukan.

Mengingat besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan perlakuan yang istimewa kepada karyawannya. Sumber daya manusia yang potensial akan memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan sehingga potensi itu perlu dikembangkan untuk menjaga stabilitas kinerja organisasi. Suatu perusahaan perlu mengkaji beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu kebutuhan, baik bagi sumber daya manusia itu sendiri dan juga bagi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia akan menunjang kinerja suatu organisasi sehingga sangat diperlukan bagi suatu perusahaan untuk melakukan pengembangan bagi sumber daya manusianya (Kinas, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain karyawan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya maupun organisasi. Jadi, dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan sehingga dapat menimbulkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Pareek (2004 dalam Adebara *et. al.*, 2016) komitmen organisasi sebagai perasaan seseorang melanjutkan hubungannya dengan organisasi, penerimaan nilai, dan tujuan dari organisasi serta kemajuan untuk membantu organisasi mencapai nilai dan tujuan tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadi jaminan untuk menunjang perkembangan suatu perusahaan. Dalam pernyataan tersebut dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu aktivitas yang harus disepakati oleh seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan secara bersama-sama dalam membangun dan mencapai nilai-nilai, harapan dan tujuan organisasi di perusahaan, karena setiap organisasi pasti akan berhasil dan meningkat jika karyawan memiliki tujuan untuk mencapai nilai-nilai dan harapan dari suatu perusahaan.

Salah satu determinan penting dalam terbentuknya komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan suasana tempat yang dirasakan dan menjadi kebiasaan oleh para karyawan selama berada ditempat kerja, sama halnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang positif tentunya akan membuat karyawan betah dalam bekerja di perusahaan. Tentunya perusahaan harus selalu menjaga keadaan lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat. Lingkungan kerja memiliki unsur penting dalam menentukan nilai ukur suatu lingkungan, seperti fasilitas kerja yang memadai, tingkat sosialisasi, tata ruang, keamanan, dan suhu udara. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan menjadi sulit berkonsentrasi, mudah stres, mudah jatuh sakit, dan menurunnya produktivitas.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Iswahyudi (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya komitmen karyawan dalam suatu organisasi selain faktor lingkungan kerja. Kepuasan kerja termasuk salah satu faktor yang penting dan relatif sering dikaitkan dengan komitmen organisasi (Prasetio dan Hayuningrat, 2017). Kepuasan kerja telah menjadi perhatian yang signifikan dalam studi tentang dunia kerja. Hal ini disebabkan adanya pengakuan umum bahwa kepuasan kerja dapat menjadi penentu utama kinerja dan efektivitas organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sebaliknya, jika hal itu terjadi, maka akan menyebabkan timbulnya stres, yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi pada karyawan itu

sendiri (Syaharuddin, 2016). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, baik seseorang menyukai pekerjaannya atau tidak. Fortuna (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih memprioritaskan pekerjaannya daripada balas jasa meskipun balas jasa itu penting. Dan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Megawati dan Syahna (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap komitmen organisasional.

PT Cenhong Fisherindo berdiri pada tahun 1998 dan merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang perikanan dan kelautan yang melayani produk ikan beku. PT Cenhong Fisherindo merupakan perusahaan yang memiliki reputasi, baik lokal maupun internasional. Perusahaan ini memiliki cabang produksi di Jawa dan Sulawesi yang menjadi penyuplai pasokan ke gudang yang berlokasi di Muara Baru, Penjaringan, Jakarta Utara. Perusahaan ini menawarkan produk-produk yang bervariasi dari berbagai jenis, ukuran, dan kualitas. Dan produk-produk yang ditawarkan meliputi berbagai jenis ikan yaitu Malalugis, Deho, Layang, Bandeng, Babytuna, Cakalang, dan lain sebagainya. PT Cenhong Fisherindo juga menyediakan salah satu produk tambahan yang tersedia, yaitu cumi dan tetelan. PT Cenhong

Fisherindo saat ini berlokasi di Jalan Tuna Raya Blok L Nomor 3, Muara Baru, Penjaringan, Jakarta Utara. Oleh karena itu PT Cenhong Fisherindo perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi supaya nilai-nilai, harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Fenomena yang terjadi di PT Cenhong Fisherindo diantaranya adalah kurangnya komitmen organisasional karyawan. Menurut hasil wawancara sementara dengan beberapa karyawan PT Cenhong Fisherindo terkait faktor penyebab rendahnya komitmen organisasi adalah dikarenakan dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab intensi rendahnya komitmen organisasi adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan gaji yang rendah serta program pelatihan yang buruk. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan karyawan yang rendah komitmennya pada perusahaan adalah ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional dan tingkat pengangguran yang rendah. Berdasarkan hasil pra survei diketahui bahwa terdapat masalah pada komitmen organisasional karyawan di PT Cenhong Fisherindo. Karyawan merasa kurang nyaman bekerja disana dan tidak berkeinginan untuk bekerja dalam waktu yang lama di perusahaan tersebut.

Faktor yang menentukan dalam tinggi-rendahnya komitmen organisasi seperti yang sudah dibahas diatas adalah karena faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dalam faktor lingkungan kerja, fenomena yang terjadi pada karyawan merasa sudah cukup terfasilitasi oleh pihak manajemen PT Cenhong Fisherindo. Sebagian besar karyawan memberikan kesan bahwa bekerja di lingkungan PT Cenhong Fisherindo cukup menyenangkan, aman dan tentram. Fenomena lain terkait kepuasan kerja yaitu menunjukkan bahwa para atasan kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa karyawan melalui wawancara singkat terkait variabel kepuasan kerja

menunjukkan bahwa mereka sering mengeluh dengan pekerjaannya, ada beberapa karyawan yang protes terhadap gaji yang diterima, dan minimnya kesempatan yang akan didapatkan nantinya seperti promosi maupun *reward* yang jarang sering diadakan oleh perusahaan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Valaei (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Diana *et. al.* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan fenomena awal yang telah peneliti temukan yaitu komitmen organisasi karyawan di PT Cenhong Fisherindo dalam kondisi yang rendah, dan lingkungan kerja cukup mendukung. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dalam kenyataannya memang lebih banyak karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, hal ini memicu komitmen organisasi di PT Cenhong Fisherindo menurun.

Oleh karena itu, bagaimana cara PT Cenhong Fisherindo meningkatkan komitmen organisasi di dalam perusahaan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan penelitian ini peneliti ingin membuktikan secara langsung dan secara menyeluruh pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Masih rendahnya komitmen kerja pada karyawan di perusahaan.
- b. Sebagian karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan.

- c. Perusahaan telah mengupayakan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kenyamanan karyawannya.

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa batasan masalah.

Hal yang menjadi batasan masalah tersebut adalah:

- a. Komitmen organisasi dibahas dari dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
- b. Lingkungan kerja dibahas dari dimensi penerangan atau cahaya, suhu udara, suara, tata warna, tata dekorasi, ruang gerak, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan kerja antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan.
- c. Kepuasan kerja dibahas dari dimensi pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, dan rekan sekerja.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dalam penelitian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara?
- b. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan dengan mengetahui faktor-faktor pendukungnya yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT Cenhong Fisherindo.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

- c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembanding.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebara, M., Aina, O., & Folashade, R. (2016). Work environment and organizational commitment of staff in academic libraries in Lagos State, Nigeria. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 9(1), 39-48.
- Andiani, M. N., Bagia, I. W., & Susila, G. A. (2016). Analisis manajemen sumber daya manusia strategik pada PT Alam Batu Beach Bungalow Resort Bali. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1-12.
- Astuti, I., & Margasari, N. (2016). Dynamic relationship between intellectual capital and company's financial performance. *International Conference on Ethics of Business, Economics, and Social Science*, 17(3), 91-103.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Chandra, K. L., & Vianita, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan "Z" Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 8(2), 203-219.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: a competitive advantage approach, concepts and cases sixteenth edition*. England: Pearson Education Limited.
- Diana, S. N., Putra, B. A., & Arif, M. (2020). The influence of job stress, job satisfaction and work environment on organizational commitment of Keluarga Sehat Clinic Wedoro Sidoarjo. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 1(2), 158-165. doi:<https://doi.org/10.35877/454RI.qems1285>

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ellys, & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84. doi:<https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Faisal, N., & Dewi, I. A. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3730-3755. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p16>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 336-375.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) second edition*. London: Sage.
- Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The effect of job stress and job satisfaction on organizational commitment. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 1(1), 110-119. doi:<https://doi.org/10.25134/ijbe.v1i1.1363>
- Harini, S., Luddin, M. R., & Hamidah. (2019). Work life balance, job satisfaction, work engagement, and organizational commitment among lecturers. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(7), 2195-2202. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2019.2195.2202>
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.

- Herjany, E., & Bernarto, I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154-164. doi:<https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1320>
- Iswahyudi. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 50-61. doi:<https://doi.org/10.35877/454RI.qems1285>
- Kim, J. S., Song, H. J., & Lee, C. K. (2016). Effect of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.007>
- Kinas, A. A. (2018). Analisis pengembangan sumber daya manusia (studi kasus pada perusahaan swasta di Kota Makassar). *Jurnal Ilmiah Pena*, 1(2), 100-106.
- Kumara, S. S., Warnakulasuriya, B., & Arachchige, B. J. (2019). HR practices: a source of sustainable competitive advantage or competitive parity - a systematic literature review. *Vidyodaya Journal of Management*, 5(11), 1-29.
- Madya, E. B. (2018). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. *Al-Idarah*, 5(6), 1-12.
- Megawati, & Syahna, N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasional sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 9(1), 35-46. doi:<https://doi.org/10.24815/jmi.v9i1.11419>
- Oktaviani, R., Susanti, E., & Syah, T. Y. (2020). The role of empowerment and work environment on employee performance supported over organizational commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 270-275.

- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style and organizational culture towards job satisfaction and it's implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. doi:<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prasetio, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 247-256. doi:<https://doi.org/10.21107/jsmb.v4i1.3224>
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh perkembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, III(2), 453-462.
- Putra, D. E., & Putri, J. D. (2020). Effect of work environment and work discipline on the performance of SPKT unit members (Integrated Police Service Center) Sungai Penuh Polsek with work motivation as a intervening variable. *Jurnal Pembangunan Berkelanjutan*, 3(2), 20-26. doi:<https://doi.org/10.22437/jpb.v3i2.8164>
- Rockwell, S. (2018). A resource-based framework for strategically managing identity. *Journal of Organizational Change Management*, 10(3), 0953-4814. doi:<https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0012>
- Saraswati, V. A., & Sulistyono, S. D. (2017). The influence of job satisfaction and organizational commitment to the organizational citizenship behavior in PT. Haier Sales Indonesia Bandung Branch. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(2), 439-446. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.439.446>

- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, 4604-4612. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.052>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Singhai, M., Dani, S., Hyde, A., & Patel, R. (2016). Job satisfaction: a review. *Research Journal of Management Sciences*, 5(9), 66-68.
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *Jurnal SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 11(1), 30-38. doi:<https://doi.org/10.1234/10.1234/sties-aceh.si-men.11.1.182>
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Suryawardani, & Oka, I. G. (2018). Evaluation of marketing strategy if sanur village festival based on visitors behavior. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 16(2), 261-276.
- Syahrudin. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Samarinda. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 59-72.

- Valaei, N. (2016). Job satisfaction and organizational commitment an empirical investigation among ICT-SMEs. *Journal Emerald Insight, Management Research Review*, 39(12), 1663-1694. doi:<https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Waluyo, M. (2016). *Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi (SEM)*. Jawa Timur: UPN Veteran Jatim.
- Wijaya, N., & Ie, M. (2021). Pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pada Mcdonald di Jakarta Barat: kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, III(1), 196-203.
- Wowor, G. J., Sumayku, S. M., & Siwi, M. O. (2016). Pengaruh lingkungan Kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasional pada karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(38), 1-12.