

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JESFINDO MITRA PRATAMA CABANG PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Natasya Ayu Amalia

Nim : 212018165

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JESFINDO MITRA PRATAMA CABANG PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh :

Nama : Natasya Ayu Amalia

Nim : 212018165

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Natasya Ayu Amalia
Nim : 212018165
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 17 Februari 2022


18AJX299983314
Natasya Ayu Amalia

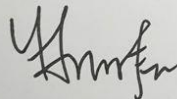
Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang
Nama : Natasya Ayu Amalia
Nim : 212018165
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 17 Februari 2022

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.SI
NIDN : 0229057501


Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M
NIDN : 0203026701

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Tri Handayani, SE. M.SI
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan takut terlambat untuk menggapai mimpi. Jadikan tekad dan keyakinan pada diri sendiri sebagai kunci utama dalam mewujudkannya”. (Natasya)

“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu”. (H.R Muslim)

Dengan rasa cinta dan doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Ayahanda ku (Armi Tovia) dan
Ibunda ku (Evy Yuliana) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta
Keluarga besarku



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabill'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang serta selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
4. Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, kakakku dan kedua adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Orang yang selalu mendukung, memotivasi dan memberikan semangat Dimas Patreza
9. Kepada seluruh teman teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan serta almamater kebanggaanku.
10. Kepada teman-teman seperjuangan (Tiara, Indah, Nurul, Nuriga)
11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2022

Natasya Ayu Amalia

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Moto dan Persembahan	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak Indonesia.....	xiv
Abstrak Inggris.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS.....	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Data yang diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Simpulan.....	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

JADWAL PENELITIAN 83

LAMPIRAN..... 84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	28
Tabel III.1 Definisi Operaasionalisasi Variabel.....	33
Tabel III.2 Jumlah Karyawan	35
Tabel III.3 Kerangka Sampel Karyawan.....	37
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert.....	43
Tabel IV.1 Uji Validitas	54
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	63
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Simultan)	69
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	88
Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Kinerja Karyawan	90
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Komitmen Organisasi	92
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Lingkungan Kerja	94
Lampiran 6 Uji Regresi Linier Berganda.....	96
Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	97
Lampiran 8 Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	99
Lampiran 9 Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	101
Lampiran 10 Tabel Distribusi F	103
Lampiran 11 Tabel Distribusi t	104
Lampiran 12 Tabel Distribusi r	105
Lampiran 13 Kartu Bimbingan Skripsi	106
Lampiran 14 Surat Balasan Penerimaan Riset	107
Lampiran 15 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset	108
Lampiran 16 Sertifikat AIK	109
Lampiran 17 Sertifikat SPSS	110
Lampiran 18 Sertifikat Aplikasi Komputer.....	111
Lampiran 19 Sertifikat Bumdes	112
Lampiran 20 Plagiarism	113
Lampiran 21 Biodata Penulis	114

ABSTRAK

Natasya Ayu Amalia/212018165/2022/Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 karyawan dan sampel berjumlah 41 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 5% yang menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang. Uji koefisien determinasi variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 86,3% sedangkan 13,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRAK

Natasya Ayu Amalia/212018165/2022/The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance at PT. Jesfindo Mitra Pratama Palembang Branch.

This study aims to determine the effect of organizational commitment and work environment on the performance of employees of PT. Jesfindo Mitra Pratama Palembang Branch. The type of research used is associative research. The population in this study amounted to 46 employees and the sample amounted to 41 employees. The analysis of the data used in this study is qualitative which is quantified. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R^2) with a significant level of 5% using the SPSS application. The results showed that there was a significant influence between organizational commitment and work environment on the performance of employees of PT. Jesfindo Mitra Pratama Palembang Branch. There is a significant effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Jesfindo Mitra Pratama Palembang Branch. There is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. Jesfindo Mitra Pratama Palembang Branch. The coefficient of determination of organizational commitment and work environment variables is able to explain the performance of employees by 86.3% while 13.7% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas suatu manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia juga menjadi penggerak yang sangat penting untuk kelancaran aktivitas pada suatu organisasi.

Baik buruknya organisasi dapat ditinjau dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang baik akan memberikan akibat baik untuk organisasi, sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan mempunyai akibat negatif pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, dan pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk membagikan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas serta manfaatnya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil

kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Kholilah (2018:139) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik tidak muncul dengan sendirinya, karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, menurut Kasmir (2019:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : 1. Kemampuan dan Keahlian, 2. Pengetahuan, 3. Rancangan kerja, 4. Kepribadian, 5. Motivasi kerja, 6. Kepemimpinan, 7. Gaya kepemimpinan, 8. Budaya organisasi, 9. Kepuasan kerja, 10. Lingkungan kerja disekitar, 11. Loyalitas, 12. Komitmen, serta 13. Disiplin kerja. Dari beberapa faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya meliputi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Dari teori yang diketahui diatas maka kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Newstrom (dalam Wibowo, 2016:430) Komitmen Organisasi adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:02) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

PT. Jesfindo Mitra Pratama yang selanjutnya disebut JMP didirikan pada tanggal 20 Januari 2011 di Jakarta dan memiliki cabang di Palembang, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Kontraktor. Sejak didirikan, JMP terus berkembang sebagai mitra dan pemasok terpercaya untuk PT. Pertamina (Persero). Berikut adalah Hasil Pelaksanaan Kerja PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang tahun 2016-2020 :

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja tahun 2016-2020
PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang

Tahun	Jumlah Kontrak Kerja
2016	3 Kontrak Kerja
2017	5 Kontrak Kerja
2018	10 Kontrak Kerja
2019	7 Kontrak Kerja
2020	15 Kontrak Kerja

Sumber : PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang, 2021

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat dilihat dari hasil kerja tersebut PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang mengalami permasalahan kuantitas kinerja karyawan, hal ini terlihat dari jumlah pendapatan kontrak kerja yang mengalami penurunan dan kenaikan dalam lima tahun terakhir.

Masalah lain, secara kualitas, karyawan masih belum bisa bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor juga, sehingga berdampak pada mutu yang dihasilkan belum memuaskan dan menjadi penyebab penurunan dalam jumlah permintaan kontrak kerja pada setiap tahunnya. Adapun masalah kinerja sering kali dikaitkan dengan tanggung jawab antar karyawan yang masih kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan. Sikap dan perilaku karyawan belum sepenuhnya mencerminkan sikap atau perilaku yang diharapkan oleh pimpinan. Sedangkan tanggung jawab karyawan yang belum tinggi terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat pada waktunya. Hal ini merupakan permasalahan dari karyawan yang bersangkutan.

Komitmen Organisasi PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang masih kurang baik. Hal ini dikarenakan hubungan dengan tanggung jawab masih rendah, seperti karyawan yang meninggalkan tempat kerja saat masih dalam jam kerja sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan banyak yang tidak terlaksana sepenuhnya dan membuat pekerjaan terhambat. Lalu karyawan tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka, ada beberapa dari karyawan yang tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya karyawan tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Disamping itu kurangnya motivasi atau kemauan dalam bekerja, terdapat karyawan yang sering menunda pekerjaan dan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan hasil kerja seringkali tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang juga masih kurang baik, yaitu dikarenakan perhatian dan dukungan dari pimpinan yang dianggap kurang maksimal kepada beberapa karyawan yang tidak memiliki kedekatan secara individual kepada pimpinan, sehingga mengakibatkan pimpinan kurang disegani oleh karyawan. Serta kurangnya kerja sama antar karyawan di lapangan membuat tugas yang diberikan oleh perusahaan sering tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang sudah diberikan perusahaan. Disamping itu juga terdapat alat sarana yang masih kurang baik yaitu pendingin ruangan tidak bekerja dengan baik sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja, lalu terdapat di beberapa ruangan yang memiliki penerangan kurang maksimal karena penggunaan lampu watt yang kecil.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Jesfindo Mitra Pratama Cabang Palembang.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaltsum, U. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM). 01-11 Vol.3 No.2.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Makkira, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carefour) cabang Penakkukang Makasar. *Mirai Management*, 211-227 Vol.1 No.1.
- Rahmawati, H. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. *Universitas Muhammadiyah Palembang*, 1-74.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.