BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2014,p.312) menyataka bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.1.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014,p.78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

   Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseoang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

   Aturan adalah perangkat penting dalam segalatindakan dan perbuatan seseorang.Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinyaaturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

   Organisasi pelayanan contohya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memilikiwatak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

   Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

   Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan

sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yag dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggnakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segalajenis perlengkapa kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangkauntuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

   Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

   Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekeja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggan karyawan pada organisasi

   Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Khairul Umam (2015,p.23) kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan pengalaman sekarang dan waktu lampau dari pada harapan masa depan.

Menurut Luthans (2014) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sesuai dengan kodradnya, kebutuhan manusia sangatlah beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berubah sesuai dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

Menurut Sutarto Wijono (2015,p.89) kepuasan kerja merupakan sikap positip tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilain terhadap salah satu pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi pekerjannya dari pada pegawai yang tidak puas.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaaannya. Jika pegawai bersikap positip terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya.

2.2.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (2014) menyatakan tentang teori-teori kepuasan kerja yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory) dari Porter yaitu bahwa: Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.
2. Teori Keadilan (Equity Theory) dari Zeleznik dan dikembangkan oleh Adam. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.
3. Teori Dua-Faktor (Two Factor Theory)dari Hazberg Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan

yang lain dinamakan satisfier atau motivators. Satisfier atau motivators adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu factor ini disebut sebagai pemuas. Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2014,p.89) terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsic yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

   Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajad sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

   Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan utnuk kenaikan jabatan.

4. Pengawasan

   Kemampuan pengawasan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

   Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa dari sudut pandang masyarakat dan pegawai, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Akan tetapi dari perspektif organisasi dan manajerial penting untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berhubungan dengan variabel lain misalnya kinerja pegawai.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Stolovitch and Keeps dalam I Kadek Irawan (2015), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Donelly dan Gibson (2013), kinerja adalah tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja yang dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Hersey (2015,p.67), kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerjadari para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai denan tanggung jawab yang diberikan perusahan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosoentono (2015) ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagi berikut :

a. Efektifitas dan Efisiensi

   Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif dan apabila melakukan suatu pekerjaan mampu menghemat segala sesuatu baik waktu, biaya dan lainnya maka dapat dikatakan efisiensi.

b. Otoritas (wewenang)

   Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi terhadap anggota lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

   Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Maka dapat dikatakan disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah sesuatu yang berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

   Seorang karyawan yang baik dan berorientasi pada kinerja yang tinggi pastinya selalu menanamkan dalam dirinya untuk selalu bertanggung jawab terhadap apa yang mereka kerjakan. Tanggung jawab merupakan hal yang penting dalam melaksanakan sesuatu hal karena rasa tanggung jawab berarti siap menerima baik atau buruknya penilaian terhadap apa yang dia kerjakan.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko

   Tanggung jawab sangat berkaitan dengan pengambilan suatu resiko ataupun hasil yang akan didapat oleh seorang karyawan. Hal atau pekerjaan apapun yang telah karyawan kerjakan akan menghasilkan suatu resiko yang akan timbul baik penilaian dari atasan maupun orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah karyawan kerjakan.
3. Memiliki tujuan yang realistis

   Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu befikir dan memiliki tujuan yang realistis dalam hidupnya dan beranggapan akan mampu untuk menggapai tujuan tersebut. Dalam menggapai tujuan tersebut seorang karyawan akan melakukan tindakan yang baik tanpa menjatuhkan orang lain.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.

Berkaitan dengan tujuan yang realistis, seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memiliki tahapan rencana kerja dalam mewujudkan tujuan tersebut dan terus berjuang untuk menggapai segala tujuan yang karyawan tersebut inginkan.

5. Memanfaatkan umpan balik *(feed back)* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

   Dalam melakukan suatu pekerjaan pastinya seorang karyawan akan mengharapakn umpan balik dari perusahaan tersebut. Terlepas dari penghasilan atau gaji karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mereka akan berlomba-lomba untuk mendapatkan umpan balik yang lebih daripada para atasannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

   Dalam mewujudkan segala bentuk tujuan yang diinginkan oleh karyawan tersebut akan terus mencari atau menciptakan peluang/kesempatan baik dengan terus meningkatkan kinerja dai diri karyawan tersebut atau terus berusaha menyusun dan melaksanakan rencana kerja yang telah disusun.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Griffin (2015,p.231) indikator untuk mengukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ada 5 (lima) indikator yaitu :

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

   Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas

   Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

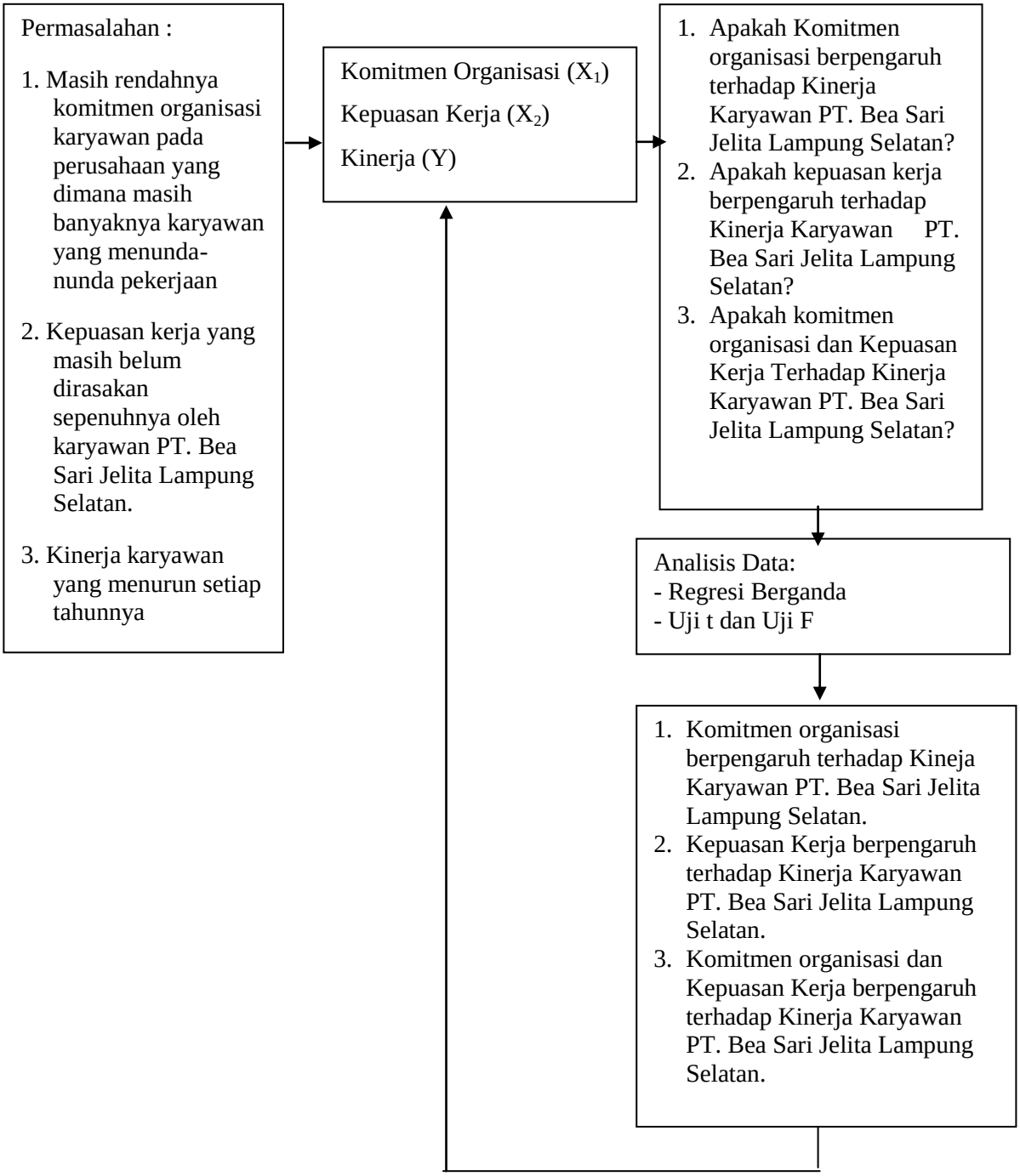
5. Kemandirian

   Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjaannya dan bertindak seperti apa yang diperintahkan oleh atasannya

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Diana Sulianti K.L Tobing (2013)	Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara
2	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)	Chaterina Melina Taurisa (2014)	Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang
3	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Varibel Intervening Studi pada PT. PLN APJ Semarang	Dewita Heriyanti (2013)	Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai varibael intervening PT. PLN APJ Semarang

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1

2.6 Hipotesis

Sugiyono dalam Amirullah (2015) mengemukakan bahwa penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu menurut Indra Kharis (2014). Komitmen organisasi yang berupa keyakinan, Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja yang akan semakin baik karena kesadaran karyawan akan tujuan perusahaan tersebut. Beberapa penelitian telah dilakukan dan ditemukan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Yousef (2005), tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan,hasil penelitian ini menyatakan komitmen organisasi mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas hubungan dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2009) dan Samad (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan telah memihak terhadap perusahaan tersebut maka akan langsung berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi yang erat dengan kinerja karyawan.

H1 : Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Khaerul Umam (2015,p.23) kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan pengalaman sekarang dan waktu lampau dari pada harapan masa depan. Kepuasan kerja yang didapat karyawan berupa gaji dan insentif, akan berdapak positip karena dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan tersebut dan akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja yang semakin baik. Beberapa penelitian sebelumnya telah diteliti oleh Tania (2015) ditemukan hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kepusan kerja baik dari sikap atau perilaku karyawan dalam bekerja menimbulkan rasa puas sehingga berdampak pada kinerja karyawan apabila seorang karyawan puas dalam bekerja baik dari gaji, insntif, rekan kerja maka akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan dan sebaliknya apabila seorang karyawan malas dan tidak puas terhadap apa yang mereka kerjakan maka secara langsung akan menurunkan dari kinerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu perlu diuji apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan

2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah cukup banyak dilakukan oleh peneliti diantaranya Yousef (2005), Koesmono (2009) dan Tania (2015) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki korelasi atau hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dijadikan dasar dalam penelitian ini apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan