

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
J&T WAY KANDIS BANDAR LAMPUNG DALAM
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana
dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam (S.E)**

Oleh:

**SULTHON FAWWAZ ZUL
NPM: 18 51040369**



Program Studi: Manajemen Bisnis syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445 H /2023 M**

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
J&T WAY KANDIS BANDAR LAMPUNG DALAM
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana
dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam (S.E)**

Oleh:

SULTHON FAWWAZ ZUL

NPM: 18 51040369



**Pembimbing I : Fatih fuadi, M.Si
Pembimbing II: Yulistia Devi, M.S.Ak**

Program Studi: Manajemen Bisnis syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445 H /2023 M**

ABSTRAK

Komitmen ini bertujuan untuk mengikat karyawan dari segi tanggung jawabnya terhadap perusahaan tempat bekerja. Penelitian ini di latar belakanginya rendahnya komitmen organisasi karyawan dicerminkan pada tindakan karyawan itu sendiri, artinya karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung akan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, 1) Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T *Express Way* Kandis bandar lampung? 2) Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T *Express Way* Kandis bandar lampung? 3) Apakah *job involvement* dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T *Express Way* Kandis bandar lampung? 4) Bagaimana *job involvement* dan *Job Satisfaction* dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan J&T *Express Way* Kandis dalam perspektif bisnis islam? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. yang mana data tersebut diperoleh melalui bantuan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 43 responden dengan teknik *Purposive Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Job involvement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Yang berarti bahwa variabel *job involvement* (X1) tidak berdampak terhadap komitmen organisasi (Y) dampaknya apabila *job involvement* tidak mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga tidak akan mengalami peningkatan pada karyawan J&T *Expres Way* Kandis Bandar Lampung

Kata Kunci: Manajemen Sumber daya, *Job involvement*, *Job Satisfaction*, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This commitment aims to bind employees in terms of their responsibilities to the company where they work. This research is against the background of low organizational commitment of employees reflected in the actions of employees themselves, meaning that employees who have low commitment tend to leave the organization and look for new jobs, The formulation of the problem in this study is, 1) Does job involvement affect organizational commitment to J&T Express Way Kandis Bandar Lampung employees? 2) Does Job Satisfaction affect the organization's commitment to J&T Express Way Kandis Bandar Lampung employees? 3) Does job involvement and Job Satisfaction simultaneously affect the organization's commitment to J&T Express Way Kandis Bandar Lampung employees? 4) How can job involvement and Job Satisfaction affect organizational commitment to J&T Express Way Kandis employees in an Islamic business perspective? The research method used in this study is a quantitative method. The type of data used in this study is primary data where the data is obtained through the help of research instruments in the form of questionnaires. The questionnaire was distributed to 43 respondents using Purposive Sampling technique. The results showed that: Job involvement partially did not have a significant effect on Organizational Commitment. Which means that the job involvement variable (X1) has no impact on organizational commitment (Y), the impact if job involvement does not increase, then organizational commitment will also not increase in J&T Express Way Kandis Bandar Lampung

Keywords: *Resource Management, Job involvement, Job Satisfaction, Organizational Commitment*



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721) 703289

PERNYATAAN ORISINALITAS

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sulthon Fawwaz Zul
NPM : 18 51040369
Prodi : Manajemen Bisnis Syraiah
fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH JOB INVLOVEMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KOMITMEN ORGANSIASI PADA KARYAWAN J&T WAY KANDIS BANDAR LAMPUNG DALAM PPESPEKTIF BISNIS ISLAM”)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan pada bagian footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu ditemukan adanya penyimpangan dalam karya ini maka sepenuhnya tanggung jawab ada pada pihak penyusun. Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 2023



156FCAKX376844702

Sulthon Fawwaz Zul
NPM.1851040369



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN
INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721) 703289

PERNYATAAN ORISINALITAS

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sulthon Fawwaz Zul
NPM	:	18 51040369
Prodi	:	Manajemen Bisnis Syariah
fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *KOMITMEN ORGANISASI* PADA KARYAWAN J&T WAY KANDIS BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF *BISNIS ISLAM*”)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan pada bagian footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu ditemukan adanya penyimpangan dalam karya ini maka sepenuhnya tanggung jawab ada pada pihak penyusun. Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.**

Bandar Lampung,
Penyusun

2023



Sulthon Fawwaz Zul
NPM.1851040369



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol. H. EndroSuratmin, Sukarame I, Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

SURAT PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Job Involvement* dan *Job Satisfaction*
Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada
Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar
Lampung)

Nama : Sulthon Fawwaz Zul

NPM : 1851040369

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden
Intan Lampung

Pembimbing I,

Fatih Fuadi, M.Si.

NIP. 198512192015031006

Pembimbing II,

Yulistia Devi, M.S.Ak.

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung)”** yang disusun oleh **Sulthon Fawwaz Zul, NPM : 1851040369**, Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Senin, 10 Juli 2023**

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Erike Anggraeni, M.E., Sy. (.....)

Sekretaris : Raizky Rienaldy Pramasha, M.E. (.....)

Penguji I : Citra Etika, S.E., M.Si. (.....)

Penguji II : Fatih Fuadi, M.Si. (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Survanto, MM., Akt., C.A

NIP. 19700092620080110088



MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

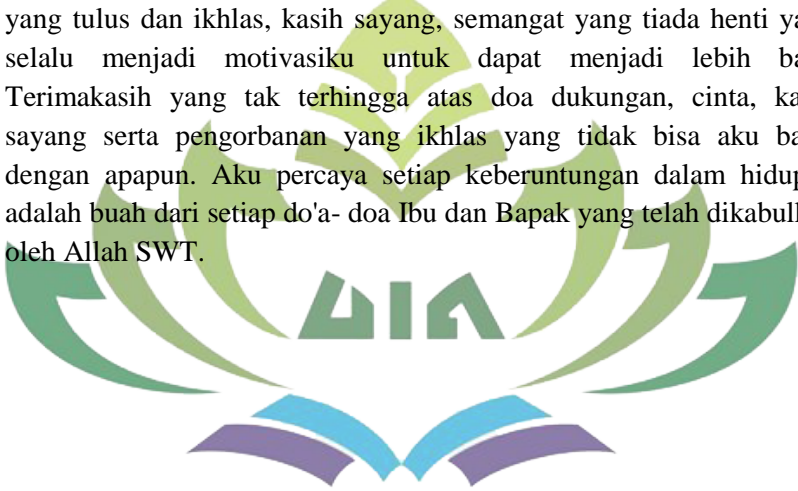
Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Dzat) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”
(At-Taubah 105)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirobbil alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa cahaya kebenaran, maka dengan segala kerendahan hati kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang sangat berarti dalam perjalanan hidupku. Dengan segenap jiwa dan ketulusan hati kupersembahkan skripsi ini kepada: Kedua Orang Tuaku Tercinta, Ayahanda tercinta Bapak Zuhijjah BN yang selalu kubanggakan dan kusayangi serta selalu menyayangi saya, mensupport dan mendoakan saya dan Ibunda ku tercinta Ibu Supiarti. S.pd yang selalu senantiasa memberikan doa yang tulus dan ikhlas, kasih sayang, semangat yang tiada henti yang selalu menjadi motivasiku untuk dapat menjadi lebih baik. Terimakasih yang tak terhingga atas doa dukungan, cinta, kasih sayang serta pengorbanan yang ikhlas yang tidak bisa aku balas dengan apapun. Aku percaya setiap keberuntungan dalam hidupku adalah buah dari setiap do'a- doa Ibu dan Bapak yang telah dikabulkan oleh Allah SWT.



RIWAYAT HIDUP

Alhamdulillah penulis sangat bersyukur karena terlahir dari anak Bapak Zulhijjah BN dan Ibu Supiarti. S.pd, penulis dianugerahi nama yang sangat indah oleh kedua orang tua yaitu Sulthon Fawwaz Zul. Dilahirkan di Kotabumi pada tanggal 07 September 2000. Anak Ke 1 (Pertama) dari 4 (empat) Bersaudara.

Riwayat pendidikan yang telah penulis selesaikan adalah:

1. Sekolah Dasar Negeri 01 Madukoro Lulus dan Berijazah pada Tahun 2012.
2. SMPN 6 Kotabumi lulus dan berijazah tahun 2015.
3. SMA Hangtuah Lampung Lulus dan Berijazah Tahun 2018.
4. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Program Studi Manajemen Syariah Tahun Akademik 2018/2019)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil Alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan, Shalawat serta salam di haturkan kepada junjungan Baginda Rasulullah SAW, semoga kami kelak mendapat syafaatnya. Aamiin YRA

Skripsi ini berjudul “Pengaruh *Job involvement* Dan *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan J&T Way Kandis Bandar Lampung Dalam Perspektif Bisnis Islam” dalam penyelesaiannya tentunya mendapat bantuan dari beberapa pihak untuk itu ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Bandar Lampung
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku Kepala Program Studi Manajemen Bisnis Syariah,
3. Fatih Fuadi, S.E.I., M.Si. selaku Dosen pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Yulistia Devi, M.S.Ak selaku Dosen pembimbing akademik II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ayah, Ibu, dan adik adikku tercinta Jimmi Fawwaz Zul, Welly Fawwaz Zul dan Ratu Faww Fawwaz Zul yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
8. Keluarga Besar Alm H. Firdaus dan Hj. Resmiyati Tabah serta kakak sepupuku Andreas Jaya Firestama. S.H dan Aditya Rizki

Firestama. S.H yang selalu mendukung baik material maupun non material kepada penulis selama mengikuti proses kuliah sampai selesai

9. Seluruh teman-teman MBS kelas F angkatan 2018 yang terus menerus memberikan support serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat penulis menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin di depan dengan nilai-nilai kebaikan
11. Civitas Akademik UIN RIL tanpa terkecuali Skripsi ini tentunya masih belum sempurna untuk itu saran dan kritik sangat penulis harapkan untuk kesempurnaannya. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan mendapatkan ridho darinya.
12. Kepada semuanya Jazakumullah Khairan Katsir

Bandar Lampung, Mei 2023

Penulis

Sulthon Fawwaz Zul

NPM. 1851040369

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang.....	2
C. Identifikasi Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
H. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori Yang Digunakan	17
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2. <i>Job involvement</i>	32
3. <i>Job Satisfaction</i>	34
4. Komitmen Organisasi.....	36
5. Bisnis dalam perspektif Islam	39
6. Kerangka Pemikiran	56
7. Pengajuan Hipotesis	57

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	61
B. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian	61
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	62
D. Definisi Operasional Variabel	64
E. Analisis Statistik Deskriptif, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
F. Uji Prasyarat Analisis Data.....	68
G. Uji Hipotesis	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	71
B. Distribusi Jawaban Responden	75
C. Hasil Penelitian dan Analisis.....	78
1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	78
2) Uji Prasyarat Analisis Data	83
3) Analisis Regresi Linear Berganda	85
4) Uji Hipotesis.....	84
D. Pembahasan.....	90

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	105
B. Rekomendasi.....	106

DAFTAR RUJUKAN.....	109
----------------------------	------------

LAMPIRAN	111
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Top Brand Awards 2021	4
Tabel 1.2. Data Drop Point J&T <i>Express</i> Bandar Lampung	5
Tabel 1.3. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
Tabel 3.1. Skala Likert	64
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	65
Tabel 4.1. Hasil Analisis Deskriptif Statistik	71
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job involvement</i> (X_1) <i>Involvement</i> (X_2)	76
Table 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y)	77
Table 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job involvement</i> (X_1)	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X_2).....	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.8 Uji Normalitas	82
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear berganda	85
Table 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T)	85
Table 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji F)	84
Tabel 4.12 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1 Tingkat Usia Responden.....	72
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jabatan	73
Gambar 4.3 Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
Gambar 4.5 Grafik Distribusi Normal	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapat gambaran yang jelas mempermudah dan memperjelas pemaknaan tentang judul skripsi, serta memberikan batasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini. Pemberian penegasan judul bertujuan agar pembaca memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud, penulis akan secara singkat menguraikan beberapa istilah dari judul skripsi ini.

Adapun judul skripsi ini adalah: **“PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN J&T WAY KANDIS BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM”**

Secara terperinci yang dimaksud dengan beberapa istilah-istilah tersebut adalah:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari suatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

2. *Job involvement* (Keterlibatan Kerja)

Job involvement adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi.²

3. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Job Satisfaction sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya. Perasaan terhadap pekerjaannya ini dapat dilihat melalui

¹Departemen Pendidikan Nasional, ‘*Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*’ (PT Gramedia Pustaka Utama,2008),664.

² Robbins, S.P, *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi.*, (Jakarta: Prenhallindo,1996), 82.

dua pendekatan, yaitu pendekatan umum (global approach) dan khusus (berdasarkan aspek).³

4. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tersebut, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.⁴

Berdasarkan penjelasan istilah dan studi kasus yang dipilih, maka secara keseluruhan yang dimaksud dengan judul penelitian “Pengaruh *Job involvement* dan *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan J&T Way Kandis Bandar Lampung) adalah untuk melihat bagaimana pengaruhnya *Job involvement* dan *Job Satisfaction* Terhadap Karyawan J&T Way Kandis Bandar Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi wajib dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Komitmen dapat diartikan terciptanya suatu hubungan yang berharga dan dipertahankan, di mana masing-masing pihak bersedia bekerjasama untuk kemajuan perusahaan. Komitmen ini bertujuan untuk mengikat karyawan dari segi tanggung jawabnya terhadap perusahaan tempat bekerja. Komitmen organisasi pada diri karyawan membuat karyawan tidak akan meninggalkan organisasi, maka semakin banyak karyawan yang berkomitmen akan meminimalisir tingkat pergantian karyawan.

Perlakuan sama kepada setiap pekerja/buruh akan menciptakan rasa cinta yang makin tinggi pada perusahaan. Mereka akan memiliki loyalitas yang makin tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap mereka atas pekerjaannya.⁵ Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas dan keuntungan yang diperoleh

³ Spector, P. E.,.. *Job Satisfaction. USA : SAGE Publications, Inc.*

⁴ Luthans, Fred., *Perilaku Organisasi., 10 ed*, (Jakarta : Gramedia 2005), 249

⁵ Bangun, Wilson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta: Erlangga, 2012), 62

semakin besar. Banyak hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen organisasi berhubungan dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja (*Job involvement*) merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Karyawan yang terlibat akan memberikan efek baik terhadap kinerja perusahaan. Sikap positif mereka akan mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Keterlibatan kerja (*Job involvement*) merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya⁶. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Komitmen organisasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan. Akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan perlakuan sama dalam berbagai kegiatan dalam organisasi, para anggota organisasi merasa puas. Ini dapat dilihat dari sikap mereka atas pekerjaannya. Tindakan pemberi kerja sangat menentukan atas perasaan pekerja untuk menilai pekerjaannya. Rasa puas merupakan faktor internal diri seseorang, bagaimana dia menilai pekerjaannya. Setiap anggota organisasi menginginkan untuk memperoleh kesempatan sama untuk ditempatkan pada posisi tertentu baik promosi maupun mutasi sehingga kepuasan kerja dapat berakibat pada peningkatan kinerja. Pada bidang pelayanan jasa ekspedisi terdapat beberapa pemain besar diantaranya J&T yang mana didalamnya memiliki jumlah SDM yang tidak sedikit.

⁶ Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, *Manajemen Edisi Kesepuluh*. (Jakarta: penerbit Erlangga, 2010), 138

Pengelolaan sumber daya manusia pada J&T memiliki peran penting terhadap komitmen organisasi yang mendorong keterkaitan *job involvement* dan *Job Satisfaction* terhadap komitmen organisasi. Setiap perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil pasti menginginkan seluruh karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. Namun pada kenyataannya, komitmen organisasi yang tinggi tidak semata-mata dimiliki oleh seluruh karyawan. Banyak karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, bahkan berdampak pada keluarnya (resign) karyawan dari perusahaannya. J&T *Express* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, berfokus pada pelayanan jasa pengiriman barang yang mencakup seluruh wilayah Indonesia yang telah berdiri pada 20 agustus 2015 yang didirikan oleh Jet Lee dengan nama PT.Global Jet *Express* yang berkantor pusat di Pluit, Jakarta Utara, memiliki cabang cabang dan beroperasi di beberapa negara yaitu Malaysia, Vietnam, Filipina, Thailand, Singapura, Kamboja, dan China⁷

Tabel 1.1

Data Top Brand Awards 2021

NO	BRAND	TBI 2021	
1	J&T	33.4%	TOP
2	JNE	28.0%	TOP
3	Tiki	11.2%	TOP
4	POS Indonesia	8.5%	
5	DHL	6.0%	

Sumber Data : Top Brand Awards Jasa Kirim 2021

Dilihat dari tabel diatas dapat dibuktikan bahwa J&T *Express* merupakan perusahaan yang menduduki posisi pertama Top Brand Awards dibidang jasa kirim. Dengan skor persentase 33.4% yang terbilang tinggi dibandingkan dengan perusahaan ekspedisi yang ada pada bidang tersebut. Artinya J&T *Express*

⁷Website J&T Express : <https://jet.co.id/about/company> Diakses : 28 Desember 2021 Pukul 20:14 WIB

harus memiliki sumber daya manusia yang baik yang dapat memiliki rasa keterlibatan kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mempertahankan predikat penghargaan pada Top Brand Awards. J&T *Express* di Bandar Lampung terdiri dari 2 jenis yaitu Drop Point dan Center Point. Drop Point atau lebih dikenal dengan sebutan Drop Center adalah gudang penyimpanan sementara untuk paket-paket yang akan diantarkan kepada konsumen. Drop Point merupakan tempat untuk menerima barang yang datang dari luar kota yang di drop pada titik-titik wilayah cabang J&T secara estafet. Drop point memiliki Sumber Daya Manusia yang tergolong banyak diantaranya terdiri dari Koordinator, Admin, CS, Dispatch Processing, dan Sprinter (kurir) berbeda dengan Center point yang hanya memiliki Sumber Daya Manusia lebih sedikit dibandingkan dengan Drop point yang hanya terdiri dari Admin dan Customer Service. J&T *Express* Way Kandis merupakan salah satu Drop Point terbesar dari 6 titik lain yang ada di Bandar Lampung. 6 titik diantaranya yaitu yaitu Drop Point Kemiling, Drop Point Tirtayasa, Drop Point Teluk Betung, Drop Point Urip, dan Drop Point Antasari.

Tabel 1.2
Data Drop Point J&T *Express* Bandar Lampung

No	Nama Drop Point	Jumlah Karyawan
1	Drop Point Way Kandis	45 Karyawan
2	Drop Point Tirtayasa	40 Karyawan
3	Drop Point Kemiling	40 Karyawan
4	Drop Point Teluk Betung	36 Karyawan
5	Drop Point Antasari	31 Karyawan
6	Drop Point Urip	27 Karyawan

Sumber Data : J&T *Express* Bandar Lampung

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa Drop Point Way Kandis adalah Drop Point terbesar dan memiliki karyawan terbanyak dibanding dengan Drop Point lainnya yang ada di

Bandar Lampung. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Januari 2022 dengan beberapa karyawan bagian sprinter J&T *Express Way* Kandis, dapat diasumsikan bahwa terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang cenderung suka terlambat masuk kerja, tidak disiplin seperti keluar disaat jam kerja dan absen. Selain itu, ditemukan juga bahwa ada beberapa karyawan tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa karyawan yang tidak bersedia menerima resiko dari pekerjaan sehingga akhirnya mereka tidak terlalu royal pada perusahaan. Dilihat dari hasil wawancara di lapangan, indikasi rendahnya komitmen organisasi karyawan dicerminkan pada tindakan karyawan itu sendiri, artinya karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung akan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru. Ciri-ciri karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan dengan tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya.⁸ Atas dasar itu, maka dapat diasumsikan bahwa terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan di J&T *Express Way* Kandis. Semakin bagus *job involvement* dan *Job Satisfaction* karyawan maka komitmen organisasi akan semakin meningkat, sebaliknya jika *job involvement* dan *Job Satisfaction* karyawan itu buruk maka tingkat komitmen organisasi akan semakin rendah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin melihat secara tentang pengaruh antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di J&T *Express*, sehingga dapat diketahui apakah komitmen organisasi berhubungan dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

⁸ Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi*, 10 ed. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. (Jakarta: Erlangga, 2006), 119

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Setiap penelitian pada dasarnya memiliki batasan-batasan penelitian, hal ini guna memberikan ruang lingkup yang jelas sehingga hasil yang diperoleh akan mudah dilihat dan jelas arahnya. Berdasarkan identifikasi masalah maka pembahasan selanjutnya dalam penelitian ini hanya terbatas analisis *job involvement*, *Job Satisfaction*, dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan J&T Way Kandis Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagaimana berikut:

1. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T Express Way Kandis bandar lampung ?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T Express Way Kandis bandar lampung ?
3. Apakah *job involvement* dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T Express Way Kandis bandar lampung ?
4. Bagaimana *job involvement* dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan J&T Express Way Kandis dalam perspektif bisnis islam?

E. Tujuan Penelitian

Pada umumnya suatu penelitian bertujuan untuk menemukan, menguji dan mengembangkan suatu pengetahuan. Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T Way Kandis bandar lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T Way Kandis bandar lampung

3. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan J&T *Express Way* Kandis bandar lampung
4. Untuk menjelaskan *job involvement* dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan J&T *Express Way* Kandis dalam perspektif bisnis islam.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi penulis melainkan juga bermanfaat bagi pembaca. Berikut beberapa manfaat yang bisa di dapat dari penelitian ini:

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat yaitu, bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dasar referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat yaitu, bagi masyarakat sebagai bahan masukan agar dapat mengevaluasi barang yang akan konsumsi baik bagi personal maupun bagi yang lainnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam mendukung penelitian yang dilakukan pada J&T *Express Way* Kandis Bandar Lampung, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian yang relevan menurut penelitian terdahulu.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hayanuddin Safri (2017)	Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen karyawan (studi kasus pt. Evans indonesia kab. Labuhanbatu)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Dari analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
2.	Firmananda Utama Akbar Djambur Hamid Mochammad Djudi (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen

				Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Maria Finsensia Ansel, Sutarto Wijono (2012)	Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di kepolisian resor (polres) ende	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	1.Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi polisi di Polres Ende. 2. Dengan demikian berdasarkan keseluruhan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Polres Ende.
4.	Clariza Dara Puspita, Supri Wahyudi Utomo	Pengaruh keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) dan kepuasan kerja (<i>Job Satisfaction</i>) terhadap	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	1. Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) berpengaruh signifikan

		<p>komitmen organisasi pegawai pusdikbang sdm perum perhutani madiun</p>		<p>terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.</p> <p>2. Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja(<i>Job Satisfaction</i>) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.</p> <p>3. Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) dan kepuasan kerja (<i>Job Satisfaction</i>) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap</p>
--	--	--	--	--

				komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.
5.	Agi Syarif Hidayat (2018)	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	1. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 2. kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention

Sumber Data: Diolah Oleh Penulis (2023).

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa terdapat beberapa kajian penelitian terdahulu yang relevan, yang mengkaji terkait variabel *job involvement*, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan Hayanuddin Safri pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen karyawan pada PT. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatu.”

Persamaan : Penelitian terkait Keterlibatan Kerja dan Komitmen Karyawan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *job satisfaction* dan juga dikaitkan dengan perspektif bisnis islam

2. Penelitian yang dilakukan oleh Firmananda Hutama Akbar Djamhur Hamid Mochammad Djudi (2016), pembahasan mengenai “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang”.

Persamaan : Variabel yang digunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Perbedaan : Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *job involvement* dan juga dikaitkan dengan perspektif bisnis islam

3. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Fisensia Ansel, Sutarto Wijono (2012) memfokuskan pembahasan pada “ Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di kepolisian resor (Polres) Ende”.

Persamaan : Variabel yang digunakan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Perbedaan : Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan kaitan dengan perspektif bisnis islam

4. Penelitian yang dilakukan oleh Clariza Dara Puspita, Supri Wahyudi Utomo memfokuskan pembahasan pada “Pengaruh *job involvement* dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi pegawai pusdikbang sdm perum perhutani madiun”.

Persamaan : Variabel yang digunakan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Perbedaan : Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan kaitan dengan perspektif bisnis islam

5. Penelitian yang dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat (2018) “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *turn over intention*”.

Persamaan : Penelitian terkait Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *job satisfaction* dan juga dikaitkan dengan perspektif bisnis islam

H. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini berisi tinjauan umum tentang landasan teori yang didalamnya menjelaskan mengenai teori *Job involvement*, *Job Satisfaction*, dan Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi dalam islam, Keterikatan *Job involvement Job Satisfaction* dengan Komitmen Organisasi, penjelasan dari kerangka pemikiran serta pengajuan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasyarat analisis serta uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang analisis deskriptif serta analisis data hasil penelitian, juga pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang simpulan yang menguraikan jawaban atas permasalahan pada rumusan masalah dan rekomendasi berdasarkan hasil analisis untuk pengetahuan bagi pihak yang terkait.





BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada 43 sampel responden dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job involvement* dan *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung” dapat ditarik beberapa kesimpulan dari adanya penelitian ini, yaitu:

1. *Job involvement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Yang berarti bahwa variabel *job involvement* (X1) tidak berdampak terhadap komitmen organisasi (Y) dampaknya apabila *job involvement* tidak mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga tidak akan mengalami peningkatan pada karyawan J&T Expres Way Kandis Bandar Lampung berdasarkan uji t yang telah dilakukan sehingga hipotesis Ha₁ ditolak.
2. *Job Satisfaction* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Yang berarti bahwa variabel *Job Satisfaction* (X2) berdampak terhadap komitmen organisasi (Y) dampaknya apabila *job involvement* mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan pada Karyawan J&T Expres Way Kandis Bandar Lampung berdasarkan uji t yang telah dilakukan sehingga hipotesis Ha₂ diterima
3. *Job involvement* dan *Job Satisfaction* secara simultan/bersama sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Yang berarti bahwa apabila *job involvement* dan *Job Satisfaction* mengalami peningkatan maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan pada Karyawan J&T Expres Way Kandis Bandar Lampung juga akan meningkat begitu juga sebaliknya serta berdasarkan uji F yang telah dilakukan sehingga Ha₃ diterima
4. *Job involvement* dan *Job Satisfaction* terhadap Komitmen Organisasi dalam perspektif bisnis islam, Pada dasarnya setiap organisasi tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya

manusia yang dapat membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan pula peran aktif manajer dalam memahami dan mengelola orang-orang yang ada dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia ini tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya, mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi. Dari sisi pandangan agama Islam, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua Praktek manajemen sumber daya manusia semuanya dijalankan dengan sebaik-baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Quran dan Hadist. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, pihak instansi harus membuat para pegawai merasa berat untuk meninggal instansi tempat mereka bekerja sekarang, dari hasil angket yang sudah disebar terlihat responden tidak ragu untuk meninggal instansi mereka sekarang karena merasa mudah mendapatkan pekerjaan ditempat lain.
2. Kemudian dari hasil angket yang sudah disebar terlihat bahwa beberapa responden masih menggap pekerjaan mereka bukan hal yang utama, tentunya hal ini akan membuat keterlibatan kerja karyawan menjadi menurun, hal yang perlu dilakukan instansi adalah memberikan penjelasan pegawai bahwa pekerjaan mereka harus diutamakan.

3. Untuk peningkatan kepuasan kerja, perlunya pihak instansi melakukan kegiatan diluar ruangan agar hubungan antar rekan kerja menjadi lebih erat, sehingga tidak terjadi saling menjatuh di dalam instansi itu sendiri
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, dan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat memperluas objek penelitian yang tidak hanya terfokus pada karyawan J&T *Express Way* kandis Bandar Lampung saja, yakni dapat menambahkan generasi Y (millennial) sebagai objek penelitian, hal ini agar menambah keakuratan dan adanya pembaharuan dan pengembangan dalam penelitian mengenai tingkat komitmen organisasi kedepannya.





DAFTAR RUJUKAN

- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta. 2009.
- Andreas B. Eingsingerich dan Gaia Rubera. "Drivers of Brand Commitment: A Cross National Investigation", *Journal of International Marketing*, Vol. 18 No. 2.2010
- Anggraeni, L. E., & Prabowo, R, *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal Studi Kasus: PT. Sanjayatama Lestari Surabaya*, 2015.
- Anak agung, P dan Aniek Yuesti : Metode penelitian bisnis kuantitatif dan kualitatif ,Bali ; Noah Alethia 2019.
- Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Mafiki Press, 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional, '*Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*' PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Devi, Yulistia. "*Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Terkait Dengan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung*" 2013.
https://Scholar.Google.Co.Id/Citations?View_Op=View_Citation&HI=Id&User=4xziso4aaaaj&Citation_For_View=4xziso4aaaaj:Qxl8fj1gznc
- Direktorat Tenaga Kependidikan, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah* ,Jakarta: Direktorat Jendral PMTK, 2008.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Permata Puri Media, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan*. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

- Liwun, Stephanus B. B., and Hendro Prabowo. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." vol. 8, no. 1, *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2015.
- Luthans, Fred., *Perilaku Organisasi*, 10 ed, Jakarta : Gramedia 2005.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10 ed, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, 2 ed. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi*, 10 ed. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Sugiono, 'Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D', in *Alfabeta* , Bandung: Alfabeta, 2011.
- Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (Elex Media Komputindo, 2019).
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma., *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 200