

Upaya Menyikapi Bentuk Kaidah Komitmen pada Perspektif Anggota Organisasi dalam Pengelolaan Organisasi Bidang Kemaritiman

Ali Khamdilah^{1*}, Tini Utami², Aan Rubiyanto³, M. Aji Luhur Pambudi⁴

¹Program Studi Teknologi Rekayasa Permesinan Kapal, Politeknik Bumi Akpelni
Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendanduwur, Semarang.

²Program Studi Manajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim, Politeknik Bumi Akpelni
Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendanduwur, Semarang.

³Program Studi Teknologi Rekayasa Operasi Kapal, Politeknik Bumi Akpelni
Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendanduwur, Semarang.

⁴Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Bumi Akpelni
Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendanduwur, Semarang.

*Email: alikhamdilah@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana cara pandang anggota organisasi tentang makna komitmen pada pengelolaan organisasi, adapun pokok masalah yang muncul adalah ketidakmampuan memaknai bentuk dari komitmen sesungguhnya yang disandarkan pada anggota organisasi meliputi permasalahan mengenai komitmen, realisasi komitmen, hambatan komitmen, sehingga menjadi sebuah dilema saat komitmen berbenturan dengan keadaan ataupun kondisi pada pengelolaan organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yaitu dengan mengukur konsep pemikiran dari kuisisioner tentang hubungan komitmen pada pengelolaan organisasi, sehingga akan mendapatkan gambaran tentang makna dari komitmen di organisasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode wawancara terhadap responden untuk menggali informasi tentang proses terbentuknya komitmen serta untuk mendapatkan seberapa besar cara pandang pada komitmen. Selain hal tersebut penelitian ini juga menggunakan metode observasi yang digunakan untuk mendapatkan gambaran yang terjadi tentang pemikiran cara pandang responden tentang makna dari komitmen serta penerapannya pada organisasi, apakah sebatas penyemangat pada pelaksanaan pengelolaan organisasi atau meluas pada tanggung jawab terhadap pengelolaan organisasi dengan resiko-resiko yang terjadi ketika berbenturan dengan ketidaksesuaian. Kesimpulan yang didapat adalah komitmen merupakan suatu makna yang berfungsi sebagai penyemangat positif yang bertujuan untuk membangkitkan gairah kerja dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Kata Kunci: Komitmen, Organisasi, Pengelolaan, Manajemen

Abstract

The purpose of this study is to determine the extent of the perspective of organizational members about the meaning of commitment to organizational management, the main problem that arises is the inability to interpret the form of actual commitment that is based on organizational members including problems regarding commitment, commitment realization, commitment obstacles, so that it becomes a dilemma when commitment clashes with circumstances or conditions in organizational management. This research is descriptive qualitative research that measures the concept of thinking from a questionnaire about the relationship of commitment to organizational management so that it will get an idea of the meaning of commitment in the organization. Data collection using questionnaires with interview methods with respondents to explore information about the process of forming commitments and to get how much perspective on commitments. In addition, this study also uses observation methods to get an overview of what happens about the respondents' perspective on the meaning of commitment and its application to the organization, whether it is limited to encouragement in the implementation of organizational management or extends to responsibility for organizational management with risks that occur when it clashes with nonconformity. The conclusion obtained is that commitment is a meaning that serves as a positive encouragement that aims to arouse work passion in achieving the goals of the organization.

Keywords: Commitment, Organization, Management, Management

PENDAHULUAN

Konsep organisasi dibentuk berdasarkan pemikiran yang dituangkan berupa visi, misi, tujuan dan strategi yang

telah dibuat sebelumnya dari kesepakatan para anggota organisasi dengan tujuan agar pengelolaan organisasi bisa dilaksanakan secara baik serta sesuai dengan harapan dari

organisasi. Menurut Mathis and Jackson seperti yang dikutip dalam buku (Rernawan, 2011), organisasi dapat dijelaskan sebagai sebuah entitas sosial yang terdiri dari sekelompok individu yang berinteraksi sesuai dengan pola tertentu. Dalam struktur ini, setiap anggota organisasi memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri. Organisasi dianggap sebagai kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan batas yang terdefinisi dengan jelas, sehingga dapat dibedakan secara tegas. Dalam karya (Hasibuan, 2014), diungkapkan definisi organisasi oleh Louis A. Allen, yang menyatakan bahwa organisasi dapat diartikan sebagai proses penentuan dan pengelompokan tugas yang akan dilaksanakan, serta penetapan dan delegasi wewenang dan tanggung jawab. Semua ini bertujuan untuk memfasilitasi kerja sama yang efektif di antara individu-individu dalam mencapai tujuan bersama. Berjalannya suatu organisasi tidak serta merta sesuai dengan yang diharapkan sehingga untuk mengawal perjalanannya menuju tujuan akhir yang diinginkan ataupun yang ditargetkan organisasi maka dibutuhkan kemauan dan tekad yang kuat sebagai upaya mencapainya. Komitmen merupakan hal yang umum digunakan untuk menyakinkan organisasi dalam mencapai tujuan, tetapi komitmen bukanlah suatu konsep yang selalu bisa digunakan untuk menjawab dari tujuan akhir yang diinginkan oleh organisasi tetapi Kebutuhan akan komitmen pada organisasi merupakan suatu bentuk upaya sebagai kesungguhan manajemen dalam menjalankan suatu organisasi secara baik. Banyaknya permasalahan diluar dugaan pada setiap proses dalam menjalankan rencana yang telah ditetapkan akan membuat peran dari komitmen akan mengalami suatu pergeseran ataupun metaforfosis dalam upaya menuju tujuan akhir yang diinginkan organisasi. Meskipun permasalahan-permasalahan yang kemungkinan akan terjadi telah di prediksi sebelumnya ataupun dikelompokkan pada suatu manajemen resiko tetapi Sifat dari manajemen resiko adalah bukan untuk menghilangkan resiko pada suatu organisasi

tetapi lebih untuk mengukur sejauh mana resiko yang muncul pada pengelolaan organisasi. Ketika suatu organisasi berupaya menghilangkan resiko sampai dengan *zero*, berarti organisasi tersebut sedang dalam proses untuk membubarkan organisasi yang dibentuknya. Adapun permasalahan yang muncul bisa dikarenakan faktor internal ataupun eksternal organisasi. Kebijakan adalah suatu bagian dari metaforfosis yang digunakan oleh organisasi sebagai media untuk menjembatani permasalahan yang muncul di tiap proses menuju ke hasil akhir. Kebijakan merupakan suatu bentuk untuk menyinkronkan ataupun menyamakan persepsi antara permasalahan yang muncul dengan komitmen yang telah dibuat.

Kebijakan Organisasi

Organisasi merupakan bentuk perkumpulan dari sekelompok orang yang mempunyai pandangan dan kepentingan tertentu berupa ide ataupun pemikiran yang dapat direalisasikan dalam mencapai tujuan Bersama. Pada pelaksanaan kegiatan suatu organisasi akan selalu bersinggungan langsung dengan suatu kebijakan, hal tersebut diperlukan sebagai upaya untuk menjembatani tindakan yang dibutuhkan untuk keberlangsungan suatu organisasi. Kebijakan adalah suatu Tindakan yang mengacu pada suatu kejadian yang terjadi pada saat itu yang digunakan untuk demi menjaga kelangsungan suatu kegiatan yang terjadi. Dampak yang dihasilkan dari suatu kebijakan bisa berdampak positif ataupun negatif.

(Agustino & Federick, 2008) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian Tindakan atau kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

(Meter, Horn, & Wahab, 2006) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai Tindakan-tindakan yang dilakukan baik individu-individu atau pejabat-pejabat

atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.

Komitmen

Komitmen merupakan suatu upaya positif yang ada pada diri manusia dalam bentuk pemikiran sebagai penyemangat diri yang berupa prediksi, strategi, pertimbangan, solusi yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan akhir dari target pekerjaan yang telah ditentukan. Pada pelaksanaannya suatu komitmen tidaklah selalu sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut terjadi dikarenakan pada proses pelaksanaan pekerjaan suatu komitmen akan dihadapkan dengan hambatan yang muncul di luar dugaan. Menurut (Darmawan & Hakim, 202) menyatakan bahwa komitmen menunjukkan tingkat ukuran dimana seorang pegawai menempatkan dirinya terhadap organisasi. Menjalankan komitmen tidaklah harus mengikat tetapi selalu berproses untuk menuju ke hasil akhir yang berarti bahwa komitmen bukanlah merupakan suatu hal yang mempunyai pertanggungjawaban terhadap hasil akhir yang telah direncanakan, tetapi komitmen lebih kearah memiliki upaya positif untuk selalu berusaha mencapai tujuan dari hasil akhir yang telah direncanakan, tetapi jika Komitmen yang dilakukan disandarkan suatu aturan yang mengikat bisa disebut sebagai sebuah peraturan yang harus dijalankan dengan sangsi yang mengikat terhadap pelaksanaannya.

Manajemen resiko

Manajemen resiko merupakan suatu metode yang di gunakan sebagai Langkah dalam menganalisis dugaan-dugaan pada manajemen di organisasi sehingga pengendalian dan antisipasi yang terjadi dapat diperhitungkan untuk mendapatkan solusi jalan keluarnya. Besar kecilnya resiko pada suatu pengelolaan manajemen merupakan hal yang sangat wajar, tetapi Tindakan serta Langkah dalam proses yang

sistematis dan berkelanjutan yang dijalankan oleh manajemen guna memberikan keyakinan yang memadai bahwa semua resiko yang berpotensi menghambat tujuan dan sasaran organisasi telah diidentifikasi serta dikelola sedemikian rupa sesuai tingkat resiko yang bersedia di ambil oleh organisasi. (Ristanti & Labombang, 2018) klasifikasi resiko terdiri dari resiko murni dan resiko spekulatif (*Pure risk and Speculative risk*), resiko terhadap benda dan manusia, resiko fundamental serta resiko khusus (*Fundamental risk and Particular risk*). Menurut (Ristati, Nazir, & N, 2018) manajemen resiko merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk menghindari risiko-risiko yang mungkin muncul di masa depan.

(Nalendra, Waty, & Suhaila, 2018) Terdapat pengaruh implementasi kebijakan dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan didapatkan hasil $r = 0,860$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh implementasi kebijakan dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik.

(Rifannga & Haryani, 2018) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Data Semesta Semarang. Berdasarkan hasil uji regresi semakin tinggi insentif, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kebijakan perusahaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Data Semesta Semarang artinya semakin baik kebijakan perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

(Ananda & Winata, 2017), Pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap komitmen menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kepemimpinan berpotensi meningkatkan komitmen organisasi. Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah bahwa fokus pada indikator perilaku kepemimpinan, terutama pada aspek delegasi, diikuti oleh partisipasi dan

pemasaran, menjadi penting. Sementara itu, pada sisi komitmen organisasi, perhatian khusus perlu diberikan pada indikator komitmen berkelanjutan dari para pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif diskriptif yaitu dengan mengukur pandangan dari kuisioner tentang hubungan komitmen pada pengelolaan organisasi, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa dalam makna dari komitmen yang ada di organisasi.

Objek riset yaitu manajemen organisasi pada bidang kemaritiman. Dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode wawancara terhadap responden sejumlah 7 organisasi, untuk menggali informasi tentang proses terbentuknya komitmen serta untuk mendapatkan seberapa besar cara pandang pada komitmen. Kuesioner merupakan metode pengambilan data yang digunakan untuk mengetahui variabel yang akan diukur, dapat pula digunakan untuk mengetahui apapun yang diharapkan oleh pihak peneliti terhadap responden. (Sugiyono, 2006) menyatakan wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Selain hal tersebut penelitian ini juga menggunakan metode observasi yang digunakan untuk mendapatkan perbandingan yang terjadi tentang pemikiran cara pandang responden tentang makna dari komitmen serta penerapannya pada manajemen organisasi apakah sebatas penyemangat pada pelaksanaan pengelolaan organisasi atau lebih meluas yang mempunyai keterikatan besar pada pengelolaan organisasi dengan resiko-resiko yang terjadi ketika berbenturan dengan ketidaksesuaian dengan kondisi nyata serta pada kebijakan yang diambil terhadap komitmen yang telah dilakukan. (Mania, 2008) menyatakan bahwa observasi merupakan suatu metode dalam menghimpun suatu data yang didapatkan ketika melakukan proses pengamatan

terhadap fenomena yang telah diamati dan dilakukan secara sistematis. Selanjutnya Mania menyatakan tentang jenis-jenis observasi yaitu (1) Observasi yang dilakukan dengan partisipasi pengamat, (2) Observasi yang dilakukan tanpa partisipasi pengamat, (3) Observasi quasi partisipasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola pikir anggota organisasi dalam memaknai bentuk dari komitmen pada pengelolaan manajemen organisasi

Pengelolaan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya kebijakan yang dilakukan, hal tersebut digunakan sebagai upaya untuk menjembati tentang permasalahan yang bisa saja muncul diluar dugaan yang dianggap permasalahan tersebut bisa saja mengganggu kelancaran jalannya organisasi. Menjalankan suatu kegiatan dibutuhkan suatu komitmen yang baik karena komitmen merupakan bentuk pikiran emosional diri manusia pada respon positif yang digunakan untuk membangkitkan suatu nuansa imajinasi dalam memulai kegiatan mencapai suatu tujuan. Pada pelaksanaannya suatu komitmen tidaklah semudah yang dipikirkan bahkan kadang tidaklah sesuai dengan konsep perencanaan yang di imajinasikan. Dari hal tersebut cara pandang manusia dalam menyikapi atau memaknai komitmen dapat dibedakan menjadi 3 bagian antara lain:

1. Komitmen merupakan dampak positif dari semangat yang dibangun tanpa memperhitungkan ataupun melihat permasalahan yang terjadi kedepannya.
2. Komitmen merupakan dampak positif yang selaras serta sesuai dengan hasil akhir yang di inginkan dari suatu tujuan, dalam hal ini tidak ada persoalan yang mempengaruhi pada proses untuk tujuan yang diinginkan.
3. Komitmen merupakan dampak positif yang dilakukan penuh pengorbanan untuk mencapai tujuan akhir yang diinginkan. Dalam hal ini

adanya persoalan pada proses dari tujuan yang diinginkan sehingga dibutuhkan kebijakan guna tetap konsisten pada komitmen yang sudah dibangun. Menurut (Ananda & Winata, 2017), Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antar pegawai dengan organisasi. Disampaikan Bahwa komitmen merupakan bentuk pikiran emosional diri manusia yang mengarah pada respon positif untuk menciptakan suatu nuansa imajinasi dalam memulai kegiatan mencapai suatu tujuan. Secara hukum positif, Komitmen merupakan landasan dasar pada pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuan utama dari organisasi, tetapi komitmen bukanlah suatu acuan baku dari system organisasi yang bisa digunakan secara menyeluruh. Pelaksanaan suatu komitmen yang dilakukan oleh organisasi tidak serta merta berjalan dengan baik, banyak hal terjadi di luar dugaan yang berimbas terhadap komitmen yang telah dibuat. Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan beberapa unit pengelola			3	wawancara dengan program studi Transportasi Laut pada tanggal 11 Mei 2023	Komitmen tidak bisa diwujudkan sebagai sebab akibat dalam suatu tanggung jawab pada hasil akhir dan Komitmen sifatnya hanya sebagai penyemangat dalam mencapai tujuan tetapi tidak ada konsekuensi saat terjadi permasalahan di prosesnya dikarenakan jenis tingkat permasalahan yang berbeda-beda
			4	wawancara dengan unit Prada dan Prala pada tanggal 14 Mei 2023)	Komitmen merupakan konsekuensi yang harus dilakukan meskipun diprosesnya ada kendala yang dihadapi
			5	wawancara dengan unit BAAK pada tanggal 14 Mei 2023	Komitmen merupakan bentuk aturan tidak tertulis yang dibuat oleh perorangan yang diwujudkan dalam Tindakan sebagai bentuk kesungguhannya terhadap organisasi dan komitmen harus direalisasikan meskipun terdapat permasalahan proses pelaksanaannya sehingga komitmen bisa

No	Kegiatan	Hasil
1	wawancara dengan program studi Ketatalaksanaan Pelabuhan dan Niaga pada tanggal 8 Mei 2023	komitmen merupakan usaha yang harus dilaksanakan meskipun terdapat hambatan di perjalanannya yang dapat di atasinya dengan merekayasa hambatan yang terjadi
2	wawancara dengan dengan LP3M pada tanggal 9 Mei 2023	komitmen merupakan bentuk tanggungjawab untuk merealisasikan dengan indikator hasil yang dicapai pada aturan yang telah ditetapkan

		terus berkesinambungan terhadap suatu kejadian	terhadap tujuan yang ingin dicapai.
6	wawancara dengan program studi Teknologi Rekayasa Permesinan Kapal pada tanggal 14 Mei 23	Komitmen merupakan bentuk target strategi yang digunakan sebagai Langkah untuk mendapatkan tujuan akhir yang telah direncanakan dan komitmen bersifat fleksibel disesuaikan dengan permasalahan yang ada.	3. Pola tingkah laku manusia tentang perspektif komitmen sangat fleksibel terhadap tujuan yang dicapai Dari hal tersebut diatas tidak tertutup kemungkinan ada beberapa cara pandangan yang berbeda terhadap komitmen yaitu :
7	wawancara dengan program studi Teknologi Rekayasa Operasional Kapal pada tanggal 14 Mei 2023	Komitmen merupakan bentuk kepedulian pribadi terhadap organisasi sebagai pemenuhan pada tujuan organisasi serta komitmen bisa ditunda Ketika terjadi permasalahan diprosesnya sampai mendapatkan solusinya ataupun jalan keluar dari permasalahan yang terjadi.	1. Cara pandang secara subyektifitas yaitu komitmen merupakan suatu janji yang harus di lakukan tanpa melihat alasan, hal tersebut bisa terjadi karena minimnya pertimbangan yang dimiliki manusia, sehingga pelaksananya akan banyak memunculkan kebijakan-kebijakan sebagai media penyambung untuk terlaksananya komitmen. 2. Cara pandang secara obyektifitas yaitu komitmen merupakan suatu janji yang digunakan sebagai penyemangat dalam mencapai tujuan dengan mempertimbangkan bahwa komitmen tidak bisa dilakukan hanya berdasarkan semangat pribadi tetapi harus di iringi dengan aturan-aturan dalam mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan, tidak tertutup kemungkinan berjalannya proses mencapai tujuan akan berbenturan dengan situasi ataupun keadaan yang berupa hambatan tetapi guna meminimalis gangguan tersebut dapat dilakukan dengan memperhitungan beberapa kemungkinan analisis meliputi <i>Stenght</i> (keunggulan), <i>Weakness</i> (kelemahan), <i>Opportunity</i> (peluang), <i>Threat</i> (ancaman) yang dituangkan pada <i>SWOT analisis</i>

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan didapatkan data sebagai berikut:

1. Pola tingkah laku manusia tentang perspektif komitmen dipengaruhi oleh kebiasaan dan kultur yang terjadi di lingkungan.
2. Pola tingkah laku manusia tentang perspektif komitmen dipengaruhi oleh semangat

SIMPULAN

Komitmen merupakan suatu makna yang berfungsi sebagai penyemangat positif yang bertujuan untuk membangkitkan gairah kerja dalam mencapai tujuan dari organisasi. Komitmen tidak bisa di jadikan sesuatu yang patut disalahkan saat hasil akhir yang dicapai tidak sesuai dengan harapan organisasi karena sifat dari komitmen hanya sebagai umpan positif dan hanya sebagai motivasi diri seseorang untuk membangun semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan akan suatu kebijakan merupakan upaya yang digunakan untuk memjembatani keadaan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga peran komitmen akan tetap bisa terjaga untuk menuju pada hasil akhir yang telah direncanakan. Tanpa aturan sebuah komitmen tetap bisa dilaksanakan, dikarenakan sebuah komitmen bersifat sebagai penegasan ataupun ungkapan yang disampaikan ke yang lain sebagai upaya untuk menyakinkan diri tentang kesungguhannya ataupun keseriusannya dalam melakukan suatu Tindakan. Meskipun tanpa aturan, sangsi sosial tetap akan terjadi jika pelaku komitmen tidak konsekwen melaksanakannya. Disisi lain penerapan aturan tertulis suatu komitmen akan lebih efektif dalam pelaksanaannya dikarenakan aturan merupakan suatu perintah yang harus dipatuhi dan dijalankan serta di iringi oleh sangsi tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L., & Federick, C. J. (2008). *Dasar – Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi melalui Perilaku Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.2, No.1.
- Darmawan, D., & Hakim, A. (202). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai,.

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, Volume 4, nomor 1, ISSN: 2614-2147.

- Hasibuan, M. S. (2014). *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mania, S. (2008). Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan dan Pengajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 11 (2), 220 - 233.
- Meter, V., Horn, V., & Wahab. (2006). *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Nalendra, A. R., Waty, S., & Suhaila, A. (2018). Implementasi Kebijakan dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 141-148.
- Rernawan, E. (2011). *Organization Culture, budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rifannga, R., & Haryani. (2018). Analisis Pengaruh Insentif, Kebijakan Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Data Semesta Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 115-125.
- Ristanti, & Labombang. (2018). Pengaruh Penerapan Manajemen Resiko terhadap Kepuasan Kinerja Keuangan pada Bank Pembangunan Daerah di Indonesia. *Jurnal Visioner & Strategis*, Volume 7, Nomor 1.
- Ristati, Nazir, & N, M. (2018). Pengaruh Penerapan Manajemen Risiko terhadap Kepuasan Kinerja Keuangan pada Bank Pembangunan Daerah di Indonesia. *Jurnal Visioner & Strategis* 07 (01), 41-50.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.