

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PNM Mentari)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Muhammad Yusril Hizbullah
NIM : 17108020023

Dosen Pembimbing Skripsi :

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
NIP : 19920616 00000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-440/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH PNM MENTARI)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD YUSRIL HIZBULLAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020023
Telah diujikan pada : Senin, 04 April 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6253b5fcb7873



Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62501408af24f



Penguji II
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6251376b9d3ef



Yogyakarta, 04 April 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6253dd03ate1d



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdra. Muhammad Yusril Hizbullah

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Setelah Membaca, Meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan sepenuhnya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Yusril Hizbullah

NIM : 17108020023

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS PNM Mentari Garut)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan/ Progam Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Januari 2022

Pembimbing,

Svayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP: 19920619 00000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Yusril Hizbullah

Nim : 17108020023

Program studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS PNM Mentari Garut)*” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpanan dari karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 28 Januari 2022

Penyusun



Muhammad Yusril Hizbullah

Nim : 17108020023

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Yusril Hizbullah
Nim : 17108020023
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PNM Mentari Garut”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalty Non Eksklusif Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 23 Maret 2022

Hormat Saya,



Muhammad Yusril Hizbullah
Nim: 17108020023

MOTTO

“Menjaga hubungan baik ke semua orang yang di kenal adalah kehidupanku”

“Senyap adalah jalan ninjaku”

(M Yusril Hizbullah)

“Tak ada yang tak bisa diubah sebelum dihadapi motivasi saja tidak cukup”

(Rhenald Kasali)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, saya persembahkan skripsi ini:

Allah SWT:

Berkat Rahmat, Rezeki dan Karunianya

Kedua Orang Tua

Bapak Wawan Gunawan Dan Ibu Titim Fatimah

Terimakasih telah mendidik saya sejak lahir, serta mengajari saya tentang agama, arti sebuah kehidupan, akhlak mulia serta hidup mandiri. Terimakasih juga atas do'a yang dikirimkan dan surga berada di bawah telapak kakimu.

Saudara - Saudariku

Teh Santi Susanti, Teh Susi Susilawati dan M Fadil Makarim Hizbullah

Segala do'a serta dukungan kalian yang membuat saya menjadi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kita bisa membanggakan kedua orang tua dan keluarga besar kelak.

Almamaterku

Terimakasih atas ilmu yang diberikan semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1978 dan 0543/U/1978.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	Š	es (titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	ha (titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Žāl	Ž	zet (titik di atas)
ز	Rā'	R	Er
ظ	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
سین	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Šād	Š	es (titik di bawah)

ض	Dād	Ḍ	de (titik di bawah)
ط	Ṭā'	Ṭ	te (titik di bawah)
ظ	Ẓā'	Ẓ	zet (titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
فا	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
و	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ها	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

يَتَعَدَّدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *shalat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلْمَة	Ditulis	<i>'illah</i>
كِسَابِيَةُ الْأَوْثِيَاءِ	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

—	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
—	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
—	Dammah	Ditulis	<i>U</i>

فَعْم	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكْس	Kasrah	Ditulis	<i>Ẓukira</i>
يِرْهَة	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1.Fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2.Fathah + ya' mati	Ditulis	ā
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
كسبي	Ditulis	<i>Karīm</i>
4.Dhammah + wawu mati	Ditulis	ū
فسوض	Ditulis	<i>Furuḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1.Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
تينكى	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتى	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
ننشكستى	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

انقساً انقساً	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
انقياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyah*

انسَاء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
انشّس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

J. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوانفسوض	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أهلائسنّة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala Puja dan Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita tunggu syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak terdapat kendala dan kekurangan. Namun, berkat pertolongan Allah dan dukungan dari pihak-pihak yang terlibat serta membantu dalam proses penulisan, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Terimakasih atas ilmu, bimbingan, arahan, pengalaman, kesabaran juga bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal yang berkaitan dengan akademik.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS PNM Mentari Garut yang telah bersedia membantu dalam penelitian skripsi ini, terkhusus kepada Pak Cucu dan Pak Elan sekali lagi terimakasih banyak telah membantu penulis.
9. Rasa hormat serta penghargaan yang mendalam kepada kedua orang tua saya Bapak Wawan Gunawan dan Ibu Titim Fatimah yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi untuk anaknya dalam meraih kesuksesan. Terimakasih banyak untuk semua bimbingan, nasehat, serta kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
10. Kepada kedua kakak saya, Teh Santi dan A Cecep beserta keluarga, Teh Susi dan A Ace Jamhur beserta keluarga Terimakasih atas do'a, dorongan, semangat yang di berikan kepada penulis. Juga tentunya bagi Adik saya M Fadil Makarim Hizbullah terimakasih sudah menjadi adik yang baik.
11. Kepada seluruh keluarga besar Apa Tosin, Mamih Imik dan Kakek Ahmadin yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada seluruh keluarga besar Persatuan Islam DIY (L-kmpi, Pemudi, Hima dan Himi) terimakasih atas dukungan, pengalaman, dan bertukar cerita.
13. Keluarga Smokers dan Angkatan 12 yang selalu menemani dalam keadaan susah maupun senang, memberikan support kepada penulis.

14. Sahabat-sahabat seperjuangan Wisma A Hassan, Halim, Rizal asad, Rifki, Ai karomah, Siti rizka, Rahmat N, Aufar, Alfi dan Ammar terimakasih atas segala dukungan, semangat dan doa kepada penulis.
15. Kepada teman-teman pengurus Pimpinan Wilayah Hima Persis DIY terimakasih atas kerjasama, berbagi pengalaman, saling mendukung dan do'a yang dikirimkan untuk penulis.
16. Kepada seluruh keluarga besar SFC (Sukasirna FC) yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Sahabatku Fajar Sidiq, Bagus Hilman, Giana, Ardi, Firdaus, Sandi yang selalu menemani dan memberikan support kepada penulis.
18. Teruntuk kaka tingkat A Imam, A Rizal, A irfan, A irsyad, A Ihsan, Teh Rizfa, Mba Ima terimakasih motivasi, do'a dan pengalamannya. Terkhusus yang sudah rasanya jadi kaka angkat yaitu Irsyad Ibadulloh terimakasih banyak sudah mengingatkan penulis, dan tidak hentinya menjadi alarm agar bisa menyelesaikan kuliah, dan menerpa agar lebih kuat lagi menjalani kehidupan.
19. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2017, Khususnya PS A yang telah bersama-sama dalam menempuh pendidikan dibangku perkuliahan.
20. Teman-teman KKN 102 Pamalayan Garut yang selalu memberikan dukungan, do'a dan pengingat.
21. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga amal kebaikan dan Ibadah kalian semua diterima dan dibalas oleh Allah SWT, Jazakallah Khairan Katsiran. Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun diperlukan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Yogyakarta, 29 Februari 2022

Penyusun,

Muhammad Yusril Hizbullah

NIM. 17108020023



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kepuasan Kerja	13
2. Lingkungan Kerja	17
3. Pengembangan Karir	22
4. Komitmen Organisasi.....	24
B. Telaah Pustaka.....	26
C. Pengembangan Hipotesis.....	33

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	33
2. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	34
3. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	36
D. Kerangka Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Sumber Data Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
1. Populasi Penelitian	38
2. Sampel Penelitian.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Kuesioner	39
2. Wawancara.....	39
E. Definisi Operasional Variabel	40
1. Variabel Bebas (Independen).....	40
2. Variabel Terikat (Dependen).....	40
F. Skala Pengukuran	43
G. Metode Analisis Data.....	44
1. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	44
2. Teknik Analisis Data.....	45
3. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	48
1. Sejarah Singkat Perusahaan	48
2. Visi dan Misi Perusahaan	49
B. HASIL DAN ANALISIS.....	49
1. Deskripsi Karakteristik Responden	49
C. HASIL PENELITIAN.....	53

1. Uji Instrumen Data.....	53
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	56
3. Uji Hipotesis	59
D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	65
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	66
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	68
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. KESIMPULAN	74
B. SARAN	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Lembaga Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2010-2020	2
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	27
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	41
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Penelitian	43
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner Penelitian BPRS PNM Menteri	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden.....	50
Tabel 4. 3 Uji Validitas	53
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4. 8 Uji Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4. 10 Uji Signifikan F	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji T	63
Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Hipotesis.....	65
Tabel 4. 13 Detail Jawaban Variabel Kuesioner Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4. 14 Detail Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir.....	68
Tabel 4. 15 Detail Jawaban Variabel Komitmen Organisasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Kerangka Penelitian.....	37
-------------------------------------	----



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PNM Mentari Garut). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory reseach* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 35 orang karyawan BPRS PNM Mentari Garut. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebar kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan* dengan nilai t hitung sebesar 2,618 dan sig 0,014. Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan* dengan nilai t hitung sebesar 0,066 dan sig 0,948. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan* dengan nilai t hitung sebesar 1,825 dan sig 0,078.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, *Kepuasan Kerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan satu aset penting harus wajib di jaga serta di perhatikan dengan cermat di dalam manajemen sumber energi manusia. Sebab karyawan butuh menemukan atensi guna kelangsungan serta pencapaian tujuan industri tidak cuma tergantung pada watak material ataupun teknologi yang tengah tumbuh, tetapi pula tergantung pada karyawan yang terdapat (Mimfia Selvi Riana & Sugijanto, 2020). Maka dari itu, mau seperti apapun perusahaannya mereka akan melakukan suatu kegiatan diantaranya merekrut, memilah, melatih serta mempertahankan karyawan yang bermutu dan mempunyai kinerja yang maksimal. Itu juga harus dilakukan perusahaan agar di perhatikan sekaligus mengawasi setiap para karyawannya agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap keberlangsungan perusahaan.

Dalam hal konteks ini yaitu perusahaan yang berkaitan dengan industri jasa keuangan (Perbankan). Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai andil besar untuk keberlangsungan roda perekonomian di setiap Negara. Diantara para pengguna jasa perbankan mulai dari individu hingga kelompok, baik itu perusahaan milik swasta hingga milik pemerintah (BUMN) untuk menyimpan dana mereka. Bukan hanya untuk menyimpan dana, bank memberikan kemudahan penyaluran baik itu perkreditan dan jasa lainnya yang mereka adakan. Diantaranya bank memfasilitasi juga melayani berbagai macam kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi kebanyakan sektor perekonomian.

Untuk Perbankan Syariah di negara kita ini (Indonesia) perkembangannya masih tahap penuh perjuangan agar bisa mengimbangi apa yang telah berkembang lebih dulu yaitu perbankan konvensional. Sampai waktu ini perbankan syariah terus meningkatkan sekaligus mempertahankan eksistensinya dalam industri keuangan. Berikut ini informasi pertumbuhan lembaga keuangan syariah di Indonesia dalam interval waktu 10 tahun terakhir yaitu periode 2010 sampai dengan 2020 (Januari).

Tabel 1.1 Perkembangan Lembaga Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2010-2020

Periode	Jumlah Kantor			Total Aset dan DPK	
	BUS	UUS	BPRS	Aset (Milyar Rp)	DPK (Milyar Rp)
2010	1.226	285	436	97.519	76.036
2011	1.025	360	519	145.467	115.415
2012	1.756	541	559	195.018	147.512
2013	2.009	613	565	242.276	183.534
2014	2.163	320	276	272.343	217.859
2015	1.990	311	283	296.262	231.175
2016	1.869	332	453	356.504	279.333
2017	1.825	344	441	424.181	334.888
2018	1.875	354	495	477.327	371.828
2019	1.919	381	617	524.564	416.558
2020	1.922	386	618	515.324	414.942

Sumber : www.ojk.go.id

Merujuk pada paparan diatas, perkembangan perbankan syariah mulai dari BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) kemudian UUS (Unit Usaha Syariah), dan BUS (Bank Umum Syariah) dalam rentang waktu 10 tahun terakhir mengalami pasang surut, akan tetapi pada perkembangan asset DPK (Dana Pihak Ketiga) terus mengalami trend positif kenaikan setiap tahunnya paling tidak, pada awal 2020 ada penurunan. Asset perbankan syariah tahun 2010 ialah Rp 97.519 Milyar naik jadi Rp 515.324 Milyar, dalam 10 tahun terakhir asset perbankan terus mengalami kenaikan.

Menurut (Syaharuddin, 2016) Kelangsungan hidup sebuah perusahaan bukan hanya dipastikan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berlandaskan kekuatan modal, akan tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengatur sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dituju bahwa perusahaan harus mampu menyelaraskan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan, membentuk mental kerja baik, dedikasi loyalitas serta berkordinasi dengan baik.

Kinerja yang begitu besar terhadap kepuasan karyawan akan memengaruhi terhadap keberlangsungannya perusahaan karena mereka akan terus giat melakukannya dengan antusias dan gembira. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kinerja karyawan kurang atau bahkan buruk akan berdampak otomatis terhadap kinerja roda perusahaan karena mau langsung atau tidak langsung secara bertahap semangat untuk meningkatkan bekerja terus menerus akan menurun. Maka dari itu harus sangat di perhatikan oleh perusahaan mengenai keberlangsungan hidup para karyawan dari sisi psikis dan psikologisnya. Sumber daya manusia yang bermutu juga cocok untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan agar bisa meningkatkan daya guna kerja karyawan, oleh karena itu penerapan

pekerjaan yang efisien tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan juga sekaligus rasa puas karyawan akan terasa juga (Mimfia Selvi Riana & Sugijanto, 2020).

Menurut Hasibuan dalam (Syaharuddin, 2016) menyatakan harus dibentuk dedikasi, moral kerja, kecintaan serta kedisiplinan karyawan agar meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja. Karena apabila yang terjadi sebaliknya maka akan menimbulkan keadaan stress, yaitu suatu kondisi dimana seseorang akan sulit mengatasi pasang surut emosi, dan tidak dapat berpikir secara rasional.

Berhubung setiap individu itu berbeda maka standarisasi untuk kepuasan kerjanya berbeda beda juga, maka dari itu hingga saat ini untuk tolak ukurnya tidak ada yang mutlak. Adapun tolak ukur kepuasan kerja ini hanya di batasi dengan kedisiplinan, dedikasi, moral kerja dan tingkat keluar kecil.

Tolak ukur yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini diantaranya yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir, serta komitmen organisasi. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kondisi lingkungan pekerjaan yang mendukung sekaligus memadai untuk kegiatan serta kelancaran mereka dalam mengemban amanah yang diberikan. Seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, kondisi udara, tataletak ruangan yang baik dan seterusnya. Apabila situasi di lingkungan kurang cukup atau bahkan sangat kurang sekali tentu itu akan memengaruhi bagi kepuasan karyawan yang akan mengalami penurunan dalam segi kinerja. (Mimfia Selvi Riana & Sugijanto, 2020)

Lingkungan kerja merupakan seluruh sumber daya mulai dari sarana juga prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan karyawan yang sedang melakukan pekerjaan sekaligus memengaruhi atas apa yang telah ditentukan oleh mereka (Sutrisno, 2009). Ada

dua kategori mengenai soal kondisi lingkungan kinerja yaitu kasat mata dan tidak kasat mata, keberlangsungan keduanya harus di perhatikan agar adanya keseimbangan untuk sesama karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja nyaman tentu saja menambah sisi positif baik untuk karyawan maupun perusahaan, begitu sebaliknya apabila tidak terlaksananya lingkungan yang aman sekaligus nyaman kondisi produktivitas karyawan menurun.

Menurut Nawawi dalam (Syaharuddin, 2016) salah satu hal yang perlu disorot mendapatkan perhatian dari atasan adalah lingkungan kerja, misalnya kebiasaan, keamanan dan kenyamanan kerja, penerangan serta polusi udara. Apa yang dituturkan diatas begitu penting bagaimana tidak, seorang karyawan bekerja hampir 8 jam lebih di kantor apabila itu tidak memenuhi akan berdampak timbulnya rasa bosan dan menurunnya motivasi untuk bekerja.

Begitu juga mengenai pengembangan karir bagi karyawan. Berkembangnya karir merupakan salah satu yang perlu disoroti dalam mengembangkan kekuatan sumber daya manusia. Ini merupakan perlu didukung bagi individu, kelompok serta organisasi untuk tercapainya yang di tuju sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan tentu merasa puas ketika bekerja apabila variabel-variabel pekerjaan dan dirinya didukung penuh (Astrika et al., 2017). Maka dari itu apabila peluang karyawan dalam mengembangkan jenjang karir nya besar tentu kepuasan mereka juga akan baik serta akan berdampak pada kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut (Gomes, 2003), Proses pengembangan karir merupakan penggabungan dari perlunya pelatihan di masa yang akan datang serta rencana sumber daya manusia (SDM). Tentunya itu untuk pengembangan karir ini sendiri bisa dikategorikan akan

membutuhkan waktu jangka panjang, berbeda halnya dengan pelatihan yaitu cenderung memakan waktu jangka pendek.

Sujipto dalam (Sutrisno, 2009), Pengembangan karir berkaitan erat menyusun jenjang karir yang merupakan urutan posisi / jabatan yang memungkinkan bisa ditempati oleh seorang karyawan mulai dari tingkat rendah hingga tingkat atas dalam tingkatan organisasi.

Maka uraian yang dipaparkan sebelumnya akan diketahui yaitu suatu usaha perusahaan dalam rangka mengarahkan keahlian yang dimiliki oleh para karyawannya untuk senantiasa terus meningkatkan produktivitas kinerjanya sekaligus disamping mempertahankan kinerja ada suatu tingkatan atau jabatan yang harus mereka raih.

Komitmen organisasi juga memengaruhi pada kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi ini tentunya suatu ikatan antara karyawan dengan kelompok, dimana karyawan yakin pada capaian-capaian organisasi serta memiliki kemauan yang besar agar jadi bagian anggota organisasi tersebut (Mimfia Selvi Riana & Sugijanto, 2020). Sebuah komitmen dalam kelompok bukan hanya berhubungan dengan tingkat keluar serta masuknya karyawan, tingkat komitmen organisasi diukur dari tingkat kerelaan karyawan untuk berjuang bagi perusahaan. Setiap pegawai memiliki komitmen yang baik tentunya pegawai yang memiliki sikap loyal bagi organisasi dan akan terus berupaya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi. Dari sekian penelitian menemukan benang merahnya bahwa tidak adanya komitmen organisasi dapat mengurangi efektifitas kelompok (Kambey & Trang, 2016). Maka dari itu suatu kesinambungan yang memadai jaminan kepuasan kerja itu sangat penting, mulai dari lingkungan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi.

Menurut Robins dan Judge dalam (D. S. Handoko & Rambe, 2018) menyatakan komitmen menerangkan dalam keadaan dimana seorang pegawai berpihak pada organisasi tertentu serta capaian dan keinginannya untuk mempertahankan bagian dalam organisasi tersebut. Menurut (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang muncul kuat terhadap kelompok, keinginan setiap anggota organisasi agar tetap mempertahankan keanggotaannya dalam kelompok dan berusaha semaksimal mungkin bagi tujuan pencapaian organisasi.

Adapun kaitan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebuah komitmen ini merupakan sesuatu yang harus dimiliki serta diterapkan sebagaimana organisasi atau perusahaan itu memberikan penanaman yang positif untuk kemajuan mereka. Jika seorang karyawan komitmennya rendah berarti ada yang salah dari kepuasan mereka, tentu itu akan menjadi sinyal peringatan bagi perusahaan karena khawatir bisa saja mereka akan melakukan hal-hal yang tidak diinginkan dan akan berdampak bagi pencapaian perusahaan.

Sebagai mana beberapa penelitian berhasil menguji pengaruh positif pada lingkungan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Wolo et al., 2017) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya penelitian (Sitinjak, 2018) lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Astrika et al., 2017) menyimpulkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Bahri & Nisa, 2017) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Mimfia Selvi Riana & Sugijanto, 2020) menemukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun dari beberapa penelitian yang positif dan signifikan di atas, peneliti juga menemukan dengan hasil penelitian yang berbeda (*research gap*). Berdasarkan penelitian (Handyaningrum et al., 2016) menemukan variabel dari lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Mabruroh et al., 2017) menemukan yaitu variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Kambey & Trang, 2016) berkesimpulan yaitu variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa pemaparan di atas dengan adanya *research gap* tersebut maka hal ini layak kembali di analisis lebih lanjut mengenai variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi apakah terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bersumber dari fenomena yang sudah diuraikan di atas, peneliti terdorong dan tertarik ingin mendalami pembahasan lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS PNM Mentari. Oleh karenanya, peneliti akan mengajukan yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PNM Mentari)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah di paparkan di atas, maka rumusan masalah yang tersusun adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS PNM Mentari?
2. Apakah ada pengaruh dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS PNM Mentari?
3. Apakah ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS PNM Mentari?

C. Tujuan Penelitian

Bersandarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah di paparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS PNM Mentari?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS PNM Mentari?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS PNM Mentari?

D. Manfaat Penelitian

Dari apa yang akan di paparkan pada penelitian ini harapannya memberikan dampak yang bermanfaat sebagai mana:

1. Bagi penulis dan pembaca
 - a. Penelitian ini yang pertama tentunya agar dapat menjadi sebuah wawasan yang bertambah luas bagi peneliti itu sendiri, kemudian bisa memadukan apa yang selama ini di kaji sehingga bisa menerapkan di lapangan. Selbihnya semoga saja bisa berdampak untuk lebih luasnya kepada pembaca sekalian.
 - b. Apa yang di kerjakan pada tugas akhir ini jelas agar bisa menempuh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
 - c. Sekali lagi semoga berdampak apa yang di tuangkan pada tulisan ini bagi mahasiswa/i dalam membuat penelitian atau kegiatan lain.
2. Bagi akademisi dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PNM Mentari Garut
 - a. Apa yang akan di teliti semoga memberikan sumbangsih kepustakaan serta menambah wawasan dalam pemahaman mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi.
 - b. Semoga saja jadi bahan rujukan sehingga meringankan apabila ada penelitian serupa di lain waktu.
 - c. Semoga memberikan dampak kabar baik secara luas (Kampus).
 - d. Hasil penelitian ini semoga bisa jadi bahan suatu rujukan dan masukan untuk terus meningkatkan kesejahteraan karyawan

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dituangkan dengan menggambarkan isi penulisan secara umum, Maka dari itu sistematika penulisan dalam penelitian ini susun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan penjelasan yang bersifat umum diantaranya latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Latar belakang menjelaskan tentang masalah dari kasus yang akan diteliti, isu-isu yang muncul ke permukaan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi. Sedangkan rumusan masalah memaparkan batasan dalam penelitian ini yang akan diteliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menyajikan landasan yang akan dijadikan acuan serta telaah pustaka yang berkaitan dengan riset ini, pengembangan hipotesis juga model kerangka berpikir yang akan digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat teknik yang akan digunakan oleh peneliti yang meliputi jenis, sifat, populasi serta sampel, sumber data penelitian, teknik yang akan digunakan dalam mengumpulkan data, definisi operasional variabel juga metode analisis data yang akan digunakan.

BAB IV PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan uraian yang mendalam mengenai hasil olah data responden yang kemudian hasil tersebut di interpretasikan sehingga memperoleh pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bagian ini memuat kesimpulan akan data yang telah di interpretasikan mengenai variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterbatasan penelitian serta memberi saran bagi perusahaan dan peneliti yang akan mengkaji ulang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil olah data regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS versi 26 dengan jumlah sampel 35 karyawan berupa kuesioner yang dibagikan pada seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PNM Mentari Garut, dapat disimpulkan yaitu:

Pertama, mengenai hasil kesimpulan dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kedua, hasil kesimpulan dari penelitian ini yaitu Pengembangan karir tidak berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dan ketiga, hasil kesimpulan dari penelitian ini yaitu Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. SARAN

Sebagaimana dari kesimpulan dan hasil olah data yang diperoleh serta dilakukan pada penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran atau masukan agar jadi bahan pertimbangan sekaligus dapat berdampak kedepannya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan atau organisasi semoga dapat menjadikan bahan pertimbangan sekaligus masukan agar menggunakan penelitian ini sebagai acuan yang mana untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja, terkhusus untuk pengembangan karir dan komitmen organisasi harus jadi bahan perhatian agar menyongsong kedepan yang lebih baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi peneliti berikutnya semoga memberikan dampak yang baik serta diharapkan agar bisa mengembangkan variabel yang digunakan serta ruang lingkup populasi yang berbeda dari penelitian ini, sehingga menjadi lebih luas di barengi dengan isu-isu terupdate. Agar penelitian ini menjadi lebih baik kedepannya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah pertanyaan dalam kuesioner variabel X2 atau Pengembangan Karir. Sehingga pertanyaan kuesioner dalam setiap variabel seimbang. m

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Antari, G. A. E. J., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Issue 7) [Journal:eArticle, Udayana University].
<https://www.neliti.com/publications/255254/>
- Astrika, C., Zufadil, Z., & Haryetti, H. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang*.
- Badeni, M. A. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. CV Alfabeta.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Press.
- Darsono, P., & Tjatjuk, S. (2011). *Manajemen SDM Abad 21: Sumber Daya Manusia*. Nusantara Consulting.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Handyaningrum, I., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 141–149.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta anggota IKAPI.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

- Kambey, F. (2016). *KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. TELKOM TBK. MANADO*. 11.
- Kambey, F., & Trang, I. (2016). KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. TELKOM TBK. MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14239>
- Lupiyoadi, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Salemba Empat.
- Mabruroh, F., Isharijadi, I., & Wijaya, A. L. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN. *FIPA : Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), Article 1. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/255>
- Mimfia Selvi Riana & Sugijanto. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DHARMA LAUTAN UTAMA SURABAYA. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 558–565. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3056>
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia.
- Ridwan. (2012). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 162–168.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Syahrudin, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank muamalat cabang samarinda. *KINERJA*, 13(1), 59–72.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 17(2), 78–87.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (2nd ed.). Andi.