

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING (STUDI STUDI KASUS BPR SYARIAH  
HARTA INSAN KARIMAH MITRA CAHAYA INDONESIA  
YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

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

Oleh:

**YULI NUR RAHMAWATI**

**NIM. 20108020080**

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

**2024**

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BPR SYARIAH HARTA  
INSAN KARIMAH MITRA CAHAYA INDONESIA YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**YULI NUR RAHMAWATI**

**NIM. 20108020080**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M**

**NIP. 19760616 200501 2 002**

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

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN



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-241/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BPR SYARIAH HARTA INSAN KARIMAH MITRA CAHAYA INDONESIA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **YULI NUR RAHMAWATI**  
Nomor Induk Mahasiswa : **20108020080**  
Telah diujikan pada : **Kamis, 25 Januari 2024**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

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

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED

Valid ID: 65b83dek21e5d



Penguji I

Syayyidah Mafubatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 65b9223e19e8d



Penguji II

Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K  
SIGNED

Valid ID: 65b79a537e4c



Yogyakarta, 25 Januari 2024

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 65b6534415998

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Yuli Nur Rahmawati  
NIM : 20108020080  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bpr Syariah Hik Mci Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu Ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Januari 2024

Pembimbing

  
Dr. Ruspita Rani Pertivi, S.Psi., M.M  
NIP. 19760616 200501 2 002

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

### HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuli Nur Rahmawati  
NIM : 20108020080  
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPR Syariah HIK MCI Yogyakarta)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 22 Januari 2024



*[Signature]*  
YULI NUR RAHMAWATI  
NIM. 20108020080

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuli Nur Rahmawati

NIM : 20108020080

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

**“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPR Syariah HIK MCI Yogyakarta)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 17 Januari 2024



Yuli Nur Rahmawati  
20108020080

**HALAMAN MOTTO**

“To Become A Better Life Than Before”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas nikmat dan karunia-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.*

\*\*\*

*Teruntuk pahlawan sepanjang masa orang tua saya, Haryono (Alm), Suparni (Almh), Lek Pariyem, Mbah Warsini, Lek Sukini, serta keluarga besar yang telah mendoakan, membimbing, memberikan motivasi dan bantuan baik moril maupun materil untuk mendukung kesuksesan penulis pada masa yang akan datang.*

\*\*\*

*Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, bimbingan, pengalaman, dan memberikan motivasi terkhusus Ibu Ruspita Rani yang sudah membimbing dan mengarahkan hingga saat ini. Saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga membawa keberkahan dan bermanfaat kedepannya.*

\*\*\*

*Teruntuk sahabat-sahabat yang selalu menemani, memberikan motivasi, dan menampung segala keluh kesah.*

\*\*\*

*Serta untuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan pengalaman, pembelajaran dan kenangan.*



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan Transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭa	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbutah

#### 1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
------	---------	---------------

جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>
------	---------	---------------

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

◌َ	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
◌ِ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
◌ُ	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>

4. <i>Ḍammah + wāwu</i> mati	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūḍ</i>

## F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + yā'</i> mati	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Fathah + wāwu</i> mati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

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

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf "a"

اقرآن	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

## I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

### A. Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفرض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillahirrabbi a'lamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dengan limpahan nikmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Analisis Diversifikasi dan Restrukturisasi Pembiayaan Terhadap Pembiayaan Bermasalah Pada Perbankan Syariah di Indonesia” dapat tersusun sesuai harapan. Tugas Akhir Skripsi dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan berbagai pihak. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi yang sangat berkualitas.
4. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terkhusus program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
6. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan selama menempuh pendidikan.

7. Teruntuk orang tua tercinta, Haryono (Alm), Suparni (Almh), Lek Pariyem, Mbah Warsini, Lek Sukini, serta seluruh keluarga besar. Terima kasih atas segala do'a, bimbingan, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
8. Teruntuk BPRS HIK MCI Yogyakarta, terima kasih telah membantu dalam kelancaran penelitian saya.
9. Teruntuk Muhamad Khanif Istakhori, yang selalu memberikan dukungan penulis selama mengerjakan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2020 yang mendukung dan berjuang bersama.
11. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Untuk Yuli Nur Rahmawati. Terima kasih sudah berjuang dan bangkit dalam menyelesaikan semua ini. Terima kasih banyak sudah bertahan dan terus siap akan hal yang datang kedepannya.

Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga bermanfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 22 Januari 2024



Yuli Nur Rahmawati  
20108020080



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN .....	viii
A. Konsonan Tunggal .....	viii
B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap.....	ix
C. Ta' Marbutah.....	ix
D. Vokal Pendek dan Penerapannya.....	x
E. Vokal Panjang .....	x
F. Vokal Rangkap.....	xi
G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof.....	xi
H. Kata Sandang Alif + Lam .....	xi
I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat .....	xii
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT.....	xxii
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penulisan .....	11

<b>BAB II .....</b>	<b>13</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. Kerangka Teoritik .....	13
1. Komitmen Organisasi.....	13
2. Stres Kerja .....	17
3. Iklim Organisasi .....	21
4. Kepuasan Kerja.....	24
B. Kajian Pustaka.....	29
C. Kerangka Penelitian .....	34
D. Pengembangan Hipotesis .....	35
<b>BAB III.....</b>	<b>45</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Sumber Data.....	45
1. Data Primer.....	45
2. Data Sekunder .....	45
3. Populasi .....	46
4. Sampel.....	46
C. Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Kuisisioner (Angket).....	47
2. Observasi (Pengamatan).....	48
D. Definisi Operasional Variabel.....	48
1. Variabel Independen.....	49
2. Variabel Dependen .....	50
3. Variabel Intervening.....	51
E. Metode Analisis Data.....	52
1. Statistik Deskriptif.....	53
2. Pengujian Instrumen Penelitian .....	53
3. Pengujian Hipotesis .....	57
<b>BAB IV .....</b>	<b>58</b>
<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Umum Penelitian .....	58
B. Karakteristik Responden .....	58
C. Analisis Statistik Deskriptif .....	60

D. Hasil Penelitian .....	62
1. <i>Outer Model</i> .....	62
2. <i>Inner Model</i> .....	72
3. Uji Hipotesis.....	75
E. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	77
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	78
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta .....	79
4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	80
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	81
6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	83
7. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.....	84
<b>BAB V.....</b>	<b>86</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>86</b>
A. KESIMPULAN.....	86
B. Implikasi Penelitian.....	87
C. Batasan dan Kelemahan Penelitian.....	88
D. SARAN.....	88
Daftar Pustaka .....	90
Lampiran-Lampiran .....	97

## DAFTAR TABEL

TABEL 1. 1 DATA PERKEMBANGAN BANK SYARIAH DI INDONESIA.....	2
TABEL 2. 1 PENELITIAN TERDAHULU .....	24
TABEL 3. 1 SKALA PENGUKURAN .....	48
TABEL 3. 2 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.....	49
TABEL 3. 3 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DEPENDEN .....	51
TABEL 3. 4 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL INTERVENING .....	52
TABEL 4. 1 TABEL PENYEBARAN ANGKET .....	58
TABEL 4. 2 JENIS KELAMIN RESPONDEN .....	59
TABEL 4. 3 STATUS KARYAWAN RESPONDEN.....	59
TABEL 4. 4 LAMA BEKERJA RESPONDEN .....	60
TABEL 4. 5 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF .....	61
TABEL 4. 6 HASIL UJI VALIDITAS KONVERGEN .....	64
TABEL 4. 7 HASIL CROSS LOADING .....	67
TABEL 4. 8 COMPOSITE RELIABILITY .....	71
TABEL 4. 9 R-SQUARE.....	73
TABEL 4. 10 HASIL UJI HIPOTESIS .....	75



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**DAFTAR GAMBAR**

**GAMBAR 4. 1 HASIL *OUTER MODEL*.....63**  
**GAMBAR 4. 2 HASIL *INNER MODEL*.....72**



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SAMPEL PENELITIAN .....	97
LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN.....	104
LAMPIRAN 3 HASIL UJI ANALISIS.....	110
LAMPIRAN 4 SURAT PENELITIAN .....	116
LAMPIRAN 5 BIODATA PENULIS.....	117



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada BPRS HIK MCI Yogyakarta. Objek penelitian adalah BPRS HIK MCI Yogyakarta. Data penelitian yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu SmartPLS dan Microsoft Excel. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Variabel Kepuasan Kerja tidak dapat menjadi mediasi antara Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Variabel Kepuasan Kerja tidak dapat menjadi mediasi antara Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Pihak pemimpin BPRS HIK MCI perlu memerhatikan serta membuat strategi baru terhadap tingkat stres kerja dan tingkat iklim organisasi pada karyawan, agar meningkatkan rasa puas pada karyawan dan menimbulkan rasa komitmen terhadap organisasi

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## ABSTRACT

*This research aims to analyze Work Stress and Organizational Climate on Organizational Commitment through Job Satisfaction as an Intervening Variable at BPRS HIK MCI Yogyakarta. The object of research is BPRS HIK MCI Yogyakarta. The research data used is primary data obtained from employees of BPRS HIK MCI Yogyakarta. The analytical tool used in the research is SmartPLS and Microsoft Excel. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS). The Work Stress variable has no significant effect on Organizational Commitment. The Organizational Climate variable has a positive effect on Organizational Commitment. The Work Stress variable has a positive effect on Job Satisfaction. The Organizational Climate variable has a positive effect on Job Satisfaction. The Job Satisfaction variable has no significant effect on Organizational Commitment. The Job Satisfaction variable cannot mediate between Work Stress and Organizational Commitment. The Job Satisfaction variable cannot mediate between Organizational Climate and Organizational Commitment. The leaders of BPRS HIK MCI need to pay attention and create new strategies for the levels of work stress and organizational climate on employees, in order to increase satisfaction in employees and foster a sense of commitment to the organization.*

**Keywords:** *Work Stress, Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dialkuakn dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Artinya, tinggi rendahnya stres kerja tidak dipengaruhi oleh stres kerja pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi kualitas iklim organisasi maka komitmen organisasi juga akan meningkat pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Artinya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
5. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Artinya, tinggi rendahnya iklim

organisasi tidak dipengaruhi oleh stres kerja pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.

6. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Artinya tidak terjadi mediasi antara stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
7. Kepuasan karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta tidak memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Artinya tidak terjadi mediasi antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.

## **B. Implikasi Penelitian**

### **1. Implikasi Teoritikal**

Hasil penelitian mengukur tingkat stres kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini memberikan kontribusi perluasan terhadap rujukan yang telah ada sehingga dapat memahami lebih luas dalam menguji pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPRS HIK MCI Yogyakarta

### **2. Implikasi Kebijakan**

Kebijakan yang telah dilaksanakan oleh BPRS HIK MCI Yogyakarta sudah baik, namun, perusahaan tersebut perlu mempertahankan dan

mengevaluasi kebijakan yang sudah dilakukan. Oleh karena itu, BPRS HIK MCI Yogyakarta perlu memberikan dukungan iklim organisasi yang baik seperti dukungan sosial, penghargaan yang sesuai, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan stres kerja serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

### **C. Batasan dan Kelemahan Penelitian**

1. Sampel pada penelitian yaitu karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan hanya bisa mendapat responden yang terbatas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel-variabel yang berkaitan dengan stres kerja dan iklim organisasi sehingga dirasa belum cukup untuk memberikan pengaruh besar terhadap komitmen organisasi.

### **D. SARAN**

1. Pada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar peneliti berikutnya dapat mempelajari dengan lebih mendalam terkait topik komitmen organisasi guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan juga untuk memperluas jumlah sampel guna memastikan hasil penelitian lebih terinci dan akurat, serta sesuai dengan perkembangan isu-isu terbaru sehingga hasilnya dapat lebih optimal dibandingkan dengan penelitian ini.

## 2. Pada BPRS HIK MCI Yogyakarta

Untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi, diharapkan pimpinan perusahaan dapat meningkatkan dukungan terhadap karyawan agar mendorong semangat kerja karyawan. Disamping itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap tingkat gaji yang sebanding dengan usaha yang diberikan oleh karyawan, sehingga rasa puas dapat tercapai, serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

## Daftar Pustaka

- Aftariansyah, W., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Central Elektro. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 237–244. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4502>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Andriani, R. (2020a). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34–39. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7470>
- Andriani, R. (2020b). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34–39. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7470>
- antaranews.com. ‘OJK dukung penguatan industri keuangan syariah’. Antara News, 13 Hydref 2023. <https://www.antaranews.com/berita/3772233/ojk-dukung-penguatan-industri-keuangan-syariah>
- Castro, M. L., & Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.800>
- Christover, G., & Ie, M. (2021a). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 999. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Christover, G., & Ie, M. (2021b). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 999. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Damayanti, S. dan R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 58–72. <https://doi.org/10.22225/wmbj.5.1.2023.58-72>



- Dharma, R. (2019a). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Benefita*, 4(2), 348. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3549>
- Dharma, R. (2019b). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Benefita*, 4(2), 348. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3549>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Firmansah, M. L. & S. R. D. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah, Unikom*, 6(2), 225–232.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Penerbit Univoersitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. , I. J. M. , D. J. H. , J. (1996). *Organization*. Richard D Irwin, Inc.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3iS1.147>
- Greenberg & Baron. (1993). *Behavior in Organization (Fourth Edition)*. Behaviour Research In Accounting 4.
- Guruh, M., Sabina, F., & Rajak, M. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Pt. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 303. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23182>
- Hadi, N., Aulia, A., & Sari, E. Y. D. (2021). Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Upah Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 5(2), 453. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12103.2021>
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- He, Y., Li, W., & Keung Lai, K. (2011). Service climate, employee commitment and customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 592–607. <https://doi.org/10.1108/095961111111143359>
- Hendriyaldi, H. (2021a). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PEGADAIAN



- AREA JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 377–385. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.18846>
- Hendriyaldi, H. (2021b). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PEGADAIAN AREA JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 377–385. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.18846>
- Iklim, P. , T. O. , & K. K. (2016). *Pengelolaan sumber daya manusia khususnya perilaku karyawan merupakan salah satu faktor penentu guna mewujudkan tujuan organisasi*. 8, 2665–2694.
- Jaya, I. N. A. K. J., & Netra, I. G. S. K. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4102. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p04>
- Jurnal, L. , & M. C. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan bank di wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 352–362.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Kurniawan, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391–408. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.119>
- Layne, C. , H. T. , S. K. (n.d.). *The Relationship of Occupational Stres, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intention of Rehabilitation Counselors* (Vol. 48). Rehabilitation Counseling Bulletin.
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior An Evidence Based Approach*.
- Luthans, F. (n.d.). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Maheshwari, R., Van Acker, V., De Vos, J., & Witlox, F. (2023). A multi-perspective review of the impact of a workplace relocation on commuting behaviour, commuting satisfaction and subjective well-being. *Transport Reviews*, 43(3), 385–406. <https://doi.org/10.1080/01441647.2022.2119296>
- Martha Herlinawati Simanjuntak. (n.d.). *OJK dukung penguatan industri keuangan syariah*. <https://www.AntaraneWS.Com/Berita/3772233/Ojk-Dukung-Penguatan-Industri-Keuangan-Syariah>.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (2019). Alfabeta .

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. , P. L. dan S. (1982). *Karyawan-Hubungan Organisasi: Psikologi Komitmen, Ketidakhadiran, dan Pergantian*. Pers Akademik.
- Muhammad Ridho, F. S. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Syariah Cabang Padang*.
- Muhammad Kurniawan. (2013). *Pengaruh Komitemen Organisasi , Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik*.
- Narna. (n.d.). *D. I. M. A. N.*
- Nur Azizah, S., & Anggraeni, S. (2022a). Hubungan Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 17–24. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.123>
- Nur Azizah, S., & Anggraeni, S. (2022b). Hubungan Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 17–24. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.123>
- Nursyah, R., & Lukiastruti, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Peran Persepsi Dukungan Organisasi Pada Pegawai Dalam Kondisi Pandemi (Studi Pada Puskesmas Se-Kabupaten Tegal). *ANALISIS*, 12(2), 139–163. <https://doi.org/10.37478/als.v12i2.2029>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (n.d.). *STATISTIK PERBANKAN SYARIAH*. <https://www.ojk.go.id/Id/Kanal/Syariah/Data-Dan-Statistik/Statistik-Perbankan-Syariah/Default.aspx> .
- Parashakti, R. D., & Astuti, D. (2023). Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(01), 1–9. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.15>
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020a). Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p06>
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020b). Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p06>
- Putra et al. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Ridho, M. G. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pekalongan). *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 2168–2177. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i8.427>
- Robbins, S. and J. M. (2009). *Management and Organization Behavior*. Prentice Hall International.
- Robbins S.P. (n.d.). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi* (Vol. 1). PT.Prehalindo Persada.
- Robbins S.P. and Judge T.A. (2011). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall .
- Roida Roida Pakpahan. (2017). Analisis Aspek Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Humaniora Universitas Sarana Informatika*, 17.
- Rustini, T., & Muslichah, M. (2022a). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 162–173. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.14826>
- Rustini, T., & Muslichah, M. (2022b). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 162–173. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.14826>
- Sari, D. K., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 537–557. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.887>
- Sari, M. P. , L. M. S. , & S. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Tekinfo: Jurnal Ilmiah Teknik Industri Dan Informasi*, 9(2), 167–174.
- Silaen, N. R. , S. & C. R. (n.d.). *Kinerja Karyawan* (Suparyanto dan Rosad, Ed.; Vol. 5).
- Siregar, S. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Bagian Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi* (Vol. 7).
- Stringwe, R. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. .
- Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 3(1), 219–236. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i1.169>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, I. W. G., & Surya Parwita, G. B. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134. <https://doi.org/10.33830/jom.v8i2.263.2012>
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 32. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i4.207>
- Tiffin, A. (2000). *Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kemampuan Manajerial Atasan dengan Kepuasan Kerja Guru*. UNJ 88 .
- Wahyudin, S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun. *REVITALISASI*, 12(1), 12. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v12i1.3608>
- Wahyuningsih, W. (2013). Customer Value, Satisfaction and Behavioral Intentions: the Effects of Consumer Search Behavior. *ASEAN Marketing Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.21002/amj.v3i1.2011>
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
- Wati, D. P., & Artha Wibawa, I. M. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(3), 418. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i03.p01>
- Wibowo, G. P. , R. G. , & P. M. S. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2015 (No. 9), 1689–1699.
- Widyawaty, N., Supriyantoro, S., & Hasyim, H. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 628–638. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.475>
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat .
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Yulius Pangkey, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(3), 265–277. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3388>



- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Yusnita, N. (2021). Peran Keterlibatan Kerja dalam Pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 41. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4405>
- Zuriah, N. (2006). *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori Aplikasi*. Bumi Aksara.

