

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS KARYAWAN PADA PT. BPRS DANA AMANAH
SURAKARTA)**



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

OLEH :

ACHMAD SYUKRON

NIM: 17108020107

DOSEN PEMBIMBING :

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

NIP. 19810726 201503 1 002

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

2024



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-1123/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS KARYAWAN PADA PT. BPRS DANA AMANAH SURAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ACHMAD SYUKRON
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020107
Telah ditujikan pada : Kamis, 27 Juni 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketna Sidang

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

Valid ID: 66825c7036

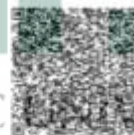


Penguji I

Des. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.St.

SIGNED

Valid ID: 66825c7036



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.

SIGNED

Valid ID: 66825c7036



Yogyakarta, 27 Juni 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdarwaiza, S.Ag., M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 66825c7036

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Achmad Syukron

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 memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Achmad Syukron

NIM : 17108020107

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi kasus karyawan pada PT. BPRS Dana Amanah Surakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan. Atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Mei 2024

Pembimbing



FARID HIDAYAT, S. H., M.S.I.

NIP: 1981072620150310002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Achmad Syukron

NIM : 17108020107

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Insentif terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus karyawan pada PT. BPRS Dana Amanah Surakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri. Bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dimaklumi

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Mei 2024



ACHMAD SYUKRON

NIM. 17108020107

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Achmad Syukron
NIM : 17108020107
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 Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Karyawan Pada PT. BPRS Dana Amanah Surakarta)"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta/ dan tetap pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Mei 2024



Achmad Syukron
NIM. 17108020107

MOTTO

“Jangan membandingkan dirimu sendiri dengan orang lain, lawan yang akan selalu kau hadapi adalah dirimu sendiri”

(Akaza – Kimetsu No Yaiba)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Teristimewa Bapak Rojikan dan Ibu Siti Mahmudah tercinta, tersayang, terkasih dan yang terhormat.

Kupesembahkan skripsi ini kepada kalian atas kasih sayang dan bimbingan selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Banyak sekali hal yang ingin saya ungkapkan, tetapi tidak dapat dituliskan satu persatu.

Saya menyayangi kalian.

Teruntuk adikku, Munirotus Sholekha yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dan juga adek kecilku yang lucu Shiza

Nur Hidayah.

Kepada para sahabat yang bersedia membantu saya dalam menyelesaikan skripsi dan selalu memberikan semangat serta doanya.

Dan untuk almamater saya tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN LITERASI 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: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	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'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada 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.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U

فروض	Ditulis	<i>Furud</i>
------	---------	--------------

F. Vokal Rangkap

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

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

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 *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat serta hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa membimbing umat islam dari zaman *jahiliyah* menuju zaman *Islamiyah* pada masa sekarang ini.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya;
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
4. Ibu Dinik Fitri Rahajeng Pangestuti, SE., M.AK., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

5. Bapak Farid Hidayat S.H., M.S.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT. BPRS Dana Amanah di Surakarta yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta Bapak Rojikan dan Ibu Siti Mahmudah yang telah berjuang penuh atas penulis agar anak-anaknya bisa sukses seperti yang di harapkan. Tidak ada kata lain selain ucapan terimakasih sebesar-besarnya dari lubuk hati yang paling dalam dan ini merupakan langkah awal dari balasan perjuangan bapak dan ibu yang bisa penulis berikan.
10. Adik tersayang Munirotus Sholekha dan Shiza Nur Hidayah yang menjadi penyemangat diri dan selalu memberikan dukungan.
11. Segenap keluarga besar penulis yang memberikan dukungan dan kasih sayangnya serta doa selama menempuh Pendidikan.

12. Untuk kakak tingkat jurusan terkhusus mbak Siti Ambar Wati yang selalu mendukung, membantu, membimbing dan menjadi tempat untuk berkeluh kesah.
13. Seluruh teman dan sahabat Perbankan Syariah 2017 khususnya, Ahmad Muklis, Aga Wicaksana, Muharudin, Bambang Santoso, Fauzi Pangestu Mahfuzah, Safrillia, Zakiyyah, Abid, dan Dzulfikar yang telah bersama-sama menempuh Pendidikan Bersama.
14. Teman-teman terdekat saya, yang telah memberikan dukungan motivasi, semangat, serta bantuan. Terima kasih untuk Wuda Aulia Ikhsan, Widyanti, Luluk Nur Jannah, Ardiansyah, Ary Agustian dan Riski yang selalu ada ketika saya membutuhkan bantuan dan tempat untuk berbagi cerita.
15. Untuk teman-teman Kabinet Indonesia Mletre yang selalu memberikan semangat dan dukungan penuh.
16. Teman-teman KKN 102 dan warga Sriwedari yang selalu memberikan dukungan.
17. Teman-teman komunitas Mobile Legends Bang-Bang (MLBB) yang selalu memberikan dukungan.
18. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan mereka semua dengan rahmat-Nya serta skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. *Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.*

19. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for, for never quitting.*

Yogyakarta, 28 Mei 2024

A handwritten signature in Arabic script, which reads 'Achmad Syukron'. The signature is enclosed within a circular flourish.

Achmad Syukron

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 LITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK.....	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Terdahulu.....	39
C. Pengembangan Hipotesis.....	49
D. Kerangka Pemikiran	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	53
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan data	53

C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
D. Definisi Operasional Variabel	56
E. Teknik Analisis Data	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
A. DESKRIPSI RESPONDEN	68
B. HASIL PENGUJIAN DATA	70
C. PEMBAHASAN.....	79
BAB V PENUTUP	87
A. KESIMPULAN	87
B. SARAN.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	i

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 2 Pertumbuhan Aset BPRS Dana Amanah	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	54
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	59
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden.....	68
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 4. 9 Hasil Uji T.....	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	78
Tabel 4. 11 Rangkuman Kesimpulan Hipotesis.....	79
Tabel 4. 12 Detail Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	80
Tabel 4. 13 Detail Jawaban Variabel	82
Tabel 4. 14 Detail Jawaban Variabel	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	52
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	ii
Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Responden	viii
Lampiran 3 Output Olah Data Di IBM SPSS v21	x
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian	xvi
Lampiran 5 Foto Dokumentasi.....	xvii
Lampiran 6 Wawancara	xviii
Lampiran 7 Curriculum Vitae	xxi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan insentif terhadap komitmen organisasi. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Dana Amanah Surakarta. Data dalam penelitian ini menggunakan skala likert 4 (empat). Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software IBM SPSS 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan variabel insentif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Insentif, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, job satisfaction, and incentives on organizational commitment. The object of this research is the employees of PT. BPRS Dana Amanah Surakarta. The data in this study uses a 4 (four) Likert scale. This research method uses quantitative research. This sampling used saturated sampling with a sample size of 32 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 21 software. The results of this research show that work environment variables have no effect on organizational commitment, job satisfaction variables have a positive effect on organizational commitment, and incentive variables have no effect on organizational commitment.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Incentives, Organizational Commitment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia bisnis saat ini, persaingan semakin ketat, yang menuntut perusahaan untuk beroperasi dengan maksimal. Dalam menciptakan perusahaan yang mampu berjalan dengan efektif dan efisien mungkin, sumber daya manusia dengan sumbangan tenaga dan pikirannya yang komprehensif menjadi salah satu peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perbankan Syariah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri keuangan syariah yang menyanggah posisi penting bagi pertumbuhan perekonomian negara. Menurut UU No. 21 tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah, Bank Syariah mengikuti prinsip syariah, atau hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia, yaitu keadilan dan keseimbangan (*'adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), dan universalisme (*alamiyah*), dan tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim*, atau hal-hal lain yang haram hukumnya. Perbankan Syariah secara umum terbagi atas tiga tipe, yaitu : Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pada terakhir ini, per Agustus 2022 Perbankan Syariah tercatat telah terus tumbuh positif dan bahkan tumbuh lebih tinggi dari perbankan nasional. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat market share perbankan Syariah mencapai 7,03 persen. Hal ini bisa dilihat memang adanya

pertumbuhan yang cukup bagus serta diharapkan mampu mempertahankan, mempersiapkan dan mengembangkannya dengan baik.

Dalam Perbankan syariah terdapat salah satunya yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Di Indonesia saat ini terdapat 164 BPRS, salah satunya adalah PT. BPRS Dana Amanah Surakarta. PT. BPRS Dana Amanah Surakarta merupakan salah satu BPRS yang ada di Surakarta, Jawa Tengah. PT. BPRS Dana Amanah merupakan BPR Syariah ke 2 (dua) yang resmi berdiri di Surakarta pada tanggal 23 Mei 2008 M atau 27 Jumaidil Ula 1429 H oleh Bank Indonesia. Sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, BPRS Dana Amanah Surakarta perlu meningkatkan kemajuan perusahaan terlebih di segala kondisi apapun terutama ketika perusahaan tertimpa masalah maupun sedang menjalankan suatu program dalam mencapai visi, misi, maupun target perusahaan. Berikut adalah lampiran tabel asset BPRS Dana Amanah Surakarta dari 2020–2022:

Tabel 1. 1 Pertumbuhan Aset BPRS Dana Amanah

Tahun	Total Asset
2021	RP. 40.1 M
2022	RP. 61.1 M
2023	Rp. 89.1 M

Sumber: www.ojk.go.id

Sesuai dengan tabel diatas memberikan kesimpulan bahwa terjadi peningkatan aset pada BPRS Dana Amanah dari tahun 2021-2023

(www.ojk.go.id). Hal ini bisa menjadi bukti adanya perkembangan dari tahun ke tahun sangatlah baik. Perkembangan yang sangat baik ini, perusahaan perlu untuk menjaga kestabilan agar tidak terjadi adanya penurunan asset di periode selanjutnya. Perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa ada kinerja yang baik, tentu ada berbagai cara yang dilakukan oleh BPRS Dana Amanah, seperti pada dasarnya setiap karyawan melalui menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga semakin tinggi tanggung jawab yang diamanahkan akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Untuk menjaga kestabilan hasil kinerja bagi perusahaan perlu menumbuhkan komitmen yang tinggi pada setiap karyawan untuk mempertahankan dan mengembangkan serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada agar tetap solid. Dalam mempertahankan organisasi perlu untuk menumbuhkan kesetiaan, keterlibatan, atau komitmen organisasi agar bisa lebih baik untuk bekerja sama dan saling memberikan timbal balik kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu sikap dalam pekerjaan adalah komitmen organisasi, yang mencakup orientasi seseorang terhadap organisasi, yang mencakup keterlibatan, kesetiaan, dan identifikasi (Blau & Global, 1987, dalam Muchlas, 2008). Dalam hal ini, karyawan secara khusus mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuannya dan berharap untuk tetap menjadi anggota (Muchlas, 2008). Komitmen adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bertekad, bekerja keras, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan pribadi serta tujuan organisasi yang telah disepakati. Komitmen terhadap organisasi

penting karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi, seperti kehadiran, produktivitas, dan niat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Salah satu konsep yang dianggap penting oleh banyak ahli dalam menentukan keunggulan manajemen adalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja karyawan sering dijadikan acuan oleh beberapa perusahaan untuk meningkatkan komitmen kerja, sehingga terbentuk karyawan yang profesional. Nitisemito (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Jika seorang pekerja merasa nyaman dengan tempat kerjanya, ia akan merasa betah dan mampu menjalankan aktivitas kerjanya dengan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya. Lingkungan kerja meliputi hubungan antar sesama pegawai serta hubungan antara bawahan dan atasan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sering tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan dengan lingkungan yang baik dan kuat cenderung memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi.

Rahayu (2021) dalam kajiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada tingkat komitmen karyawan kepada organisasi. Akan tetapi terdapat kajian penelitian lain yang berbeda pendapat yaitu Putranto dan Lathifah (2021) mengatakan lingkungan kerja **tidak** berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari kajian tersebut terdapat selisih hasil riset bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada tingkat

komitmen organisasi sedangkan ada yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada komitmen organisasi.

Beberapa indikasi rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah tindakan pembangkangan, seperti tingginya tingkat perputaran karyawan dan aksi mogok kerja. Robbins (2006) mengingatkan para pengelola organisasi untuk memperhatikan pentingnya memahami dan memenuhi kepuasan kerja karyawan, karena hal ini berdampak pada produktivitas, tingkat absensi, dan perputaran tenaga kerja.

Kepuasan kerja mendapatkan perhatian luas karena berbagai alasan yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Menurut Slocum dan Hellriegel (2007), tingkat kekecewaan yang tinggi dan hasil pengalaman kerja menunjukkan kepuasan kerja, yang membantu menemukan masalah dalam organisasi. Ketidakpuasan kerja terkait dengan absensi, pergantian, dan kesehatan fisik dan mental. Melebihi hal itu, ketidakpuasan kerja mengurangi keterlibatan kerja, menurunkan komitmen terhadap organisasi, menciptakan suasana negatif, dan memunculkan berbagai dampak negatif lainnya. Kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh terpenuhinya keinginan mereka terhadap pekerjaan (Timmreck, 2001). Jika seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerjanya, seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka komitmennya terhadap organisasi akan rendah. Robbins (2006) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan umum seseorang

terhadap pekerjaan mereka, yang diukur sebagai perbedaan antara kompensasi yang diterima dan kompensasi yang dianggap seharusnya diterima.

Karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja, kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup. Ketidakpuasan karyawan dapat berasal dari supervisi yang tidak memadai, terbatasnya kesempatan untuk berpartisipasi, kurangnya feedback, pemanfaatan kemampuan yang buruk, dan seringnya bosan. Secara logis, karyawan yang dipahami, dilayani, dan memiliki perasaan dan aspirasi yang dipenuhi, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, akan menunjukkan kesetiaan yang tulus dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Semua pekerja tahu bahwa ini akan meningkatkan potensi sumber daya organisasi sehingga lebih banyak orang yang puas dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja bagi pekerja dan organisasi, yang harus dipertahankan dan ditingkatkan seiring dengan kemajuan organisasi dan individu. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan oleh manajemen organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang positif dan dinamis yang memberikan manfaat nyata bagi kedua pihak. Ini adalah alasan para peneliti melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karena sangat terkait dengan kepuasan karyawan, produktivitas kerja, dan kelangsungan hidup organisasi.

Dari riset yang dilakukan Saputra dan Sriathi (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun terdapat riset lain yang diteliti Andini dan Setiawati (2020)

mengatakan bahwa kepuasan kerja **tidak** berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuat perbedaan pendapat dalam riset yang dilakukan dimana ada yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan ada juga yang berpendapat bahwa kepuasan kerja **tidak** berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Selain itu ada faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu pemberian insentif. Menurut Hariandja (2005), insentif dianggap sebagai bentuk pembayaran langsung yang terkait dengan semangat kerja (*gain sharing*). Insentif ini terkait erat dengan kinerja dan dianggap sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena meningkatkan produktivitas atau mengurangi biaya. Dikenal sebagai sistem kompensasi berdasarkan kinerja, ini adalah jenis upah langsung tambahan di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap. (*pay for performance plan*).

Manajer bisa menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk menumbuhkan komitmen organisasi pada perusahaan guna menjaga stabilitas untuk mencapai tujuan yang ada pada sebuah perusahaan. Sebab ini adalah jenis pembayaran yang berfokus pada hasil kerja. Menghargai individu sering kali lebih penting daripada memberikan insentif kepada kelompok. Adapun ini sejalan dengan penggolongan insentif menurut Rivai (2005), insentif dapat dibagi menjadi dua jenis: insentif individu yang diberikan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individu dan insentif kelompok yang diberikan sebagai

imbalan atas usaha dan kinerja kelompok. Kedua jenis insentif ini menghasilkan kerja sama yang lebih baik setelah diberikan.

Dalam riset terdahulu oleh Wahyudi, Surati, dan Suparman (2021) bahwa insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun terdapat juga riset lain yang dilakukan Ahmad, Yahya Muhammad, dkk. (2021) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang **lemah** terhadap komitmen organisasi.

Hasil wawancara bersama Ibu Yettie selaku kepala bagian operasional BPRS Dana Amanah, bahwasanya dengan adanya komitmen yang kuat maka dapat mendukung perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya serta visi misi yang sudah disepakati. Hasil wawancara menunjukkan beberapa masalah terkait lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Masalah lingkungan kerja fisik terbukti dari ketidaknyamanan, seperti AC yang tidak memadai dan kapasitas ruangan yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan, yang berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sedangkan masalah lingkungan kerja non fisik terlihat dari hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, sering terjadi miskomunikasi dalam pekerjaan, serta kendala dalam penyelenggaraan acara karena minimnya informasi dan komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan. Lalu menurut beliau, komitmen organisasi dapat melemah bukan karena insentifnya yang rendah, namun juga ketika terdapat konflik pada hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan atasan sehingga membuat sering terjadinya kendala karena minimnya informasi dan komunikasi dalam pekerjaan.

Selain itu *jobdesk* yang kurang jelas serta lingkungan kerjanya yang tidak menarik juga dapat membuat komitmen organisasi karyawan akan melemah. Insentif yang rendah akan membuat komitmen karyawan melemah ialah ketika satu kesatuan dengan *jobdesk* yang kurang jelas dan lingkungan kerjanya yang tidak menarik.

Berangkat dari adanya perbedaan pada riset sebelumnya dan fenomena diatas serta problematika yang terjadi, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan insentif terhadap komitmen organisasi pada PT. BPRS Dana Amanah penting untuk diteliti. Berdasarkan teori dan fakta di lapangan yang disebutkan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Insentif terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus karyawan pada PT. BPRS Dana Amanah “.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dituliskan oleh penulis, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. BPRS Dana Amanah?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. BPRS Dana Amanah?

3. Apakah insentif mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. BPRS Dana Amanah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan insentif mempengaruhi komitmen organisasi di PT. BPRS Dana Amanah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat untuk memahami lebih dalam tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, insentif, dan komitmen organisasi. Selain itu, diharapkan juga dapat memberikan sumbangan yang berharga pada literatur penelitian dalam bidang perbankan, terutama dalam konteks studi sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi perusahaan PT. BPRS Dana Amanah

Sebagai alat evaluasi dan inspirasi untuk pimpinan dan perusahaan secara keseluruhan untuk mempertahankan komitmen keorganisasian pada karyawan.

3. Manfaat bagi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Ada kemungkinan literatur ini akan menjadi tambahan berharga dan referensi bagi perpustakaan yang dapat diakses oleh banyak orang. Diharapkan pembaca dapat mengambil manfaat dari penelitian ini dan membuat keputusan yang bijaksana di masa depan.

E. Sistematika Penelitian

Struktur skripsi ini secara umum terdiri dari lima bab, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab pertama membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua membahas tinjauan literatur sebelumnya, serta pembentukan hipotesis dan kerangka pemikiran.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga membahas metodologi yang digunakan oleh penulis, termasuk jenis penelitian, lokasi dan metode pengumpulan data, sumber data, variabel, dan teknik pengukuran.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab keempat memberikan penjelasan tentang analisis data dan diskusi, memberikan gambaran tentang subjek penelitian dan temuan analisis data, serta diskusi tentang temuan tersebut.

Bab V : Penutup

Bab kelima menghasilkan kesimpulan penelitian dan memberikan saran untuk perusahaan dan pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan insentif mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. BPRS Dana Amanah Surakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. BPRS Dana Amanah Surakarta. Ini menunjukkan bahwa H1 **ditolak**.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. BPRS Dana Amanah Surakarta. Ini menunjukkan bahwa H2 **diterima**.
3. Variabel insentif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. BPRS Dana Amanah Surakarta. Ini menunjukkan bahwa H3 **ditolak**.

B. SARAN

1. Bagi Perusahaan

Peneliti menyarankan peningkatan hubungan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga komitmen organisasi di masa yang akan datang. Lingkungan kerja yang harmonis dan insentif yang merata untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian lanjutan yang lebih baik untuk mengidentifikasi masalah dan fenomena saat ini di tempat penelitian guna memberikan penelitian yang terbaru dan bisa berkembang. Dan diharapkan dapat menambah variabel independent lainnya, agar dapat menjaga dan memberikan manfaat bagi komitmen organisasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z., Pangtukuran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.
- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., Odai, L. A., & Dartey, S. (2021). The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*.
- Ahmad, M. Y., Ajeng, I., & Syamsiah, P. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian dan Insentif terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Di CV ASA AGRO CORPORATION Kecamatan Cugenang). *Jurnal Agrita*.
- Alfaranti, A. B. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Unit Spinning II PT. Sinar Pantja Djaja PAN Asia Group Semarang. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Alfiah, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Andini, R. C., & Setiawati, T. (2020). The Influence Of Organizational Justice and Transformational Leadership through Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Journal Management Dewantara*.

- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. *Skripsi Universitas Palembang*.
- Ariawan, P. Y., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar. *Jurnal Manajemen*.
- Arisona, A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Maju.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Augustine H, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Studi Pada LPP Convention Hotel Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana*.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Kontemporer*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edy Pranoto, dkk. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal Of Management*.
- Evianti, Abror, & Rasyid, R. (2019). The Effect of Work Environment, Organizational Support and Intrinsic Motivation on Organizational

- Commitment. *Journal Advances in Economics, Business and Management Research*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herjany, E., & Bernarto, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD Pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kamarudin. (2001). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Kuntjoro. (2002). Komponen-Komponen Utama yang Membentuk Komitmen Pekerja terhadap Organisasi. *urnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,.

- Kusmaryani. (2007). Pengaruh Faktor-faktor Personal dan Kontekstual terhadap Komitmen Karyawan terhadap Organisasi. *urnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2001). *Human Resource Management*. United States: Thomson South-Western.
- Maulidyansah, F. A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Dimoderasi Keterlibatan Kerja pada BRI Kantor Cabang Kusuma Bangsa. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningsih, S. W. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Nitisemito, A. (2001). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2022, November Sabtu). Retrieved from Otoritas Jasa Keuangan: www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan

- Putranto, N. A., & Lathifah, I. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen*.
- Rahayu, A. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1994). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins S, P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kespuluh*. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di. *Jurnal EMBA*.
- Saksana, H. A. (2017). *Manajemen SDM*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saputra, I. S., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*.
- Saputra, M., & Raharjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Kepuasan Kerja Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi*.

- Sari, T. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Lingga tiga Sawit Sigambal. *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen)*.
- Slocum, J., & Hellriegel, D. (2007). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta Bandung. T. Hani Handoko 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, F. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bank XXX Di Kota Medan. *Tesis Universitas Sumatera Utara*.
- Timmreck, C. (2001). *Managing Employee Retention: A Strategic Accountability Approach*. New York: Springer.

- Umam, K. (2010). Tiga Dimensi Komitmen dalam Berorganisasi: Affective, Continuance, dan Normative Commitment. *Jurnal Psikologi Organisasi*.
- Utami, R. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Wahyudi, H., Surati, & Suparman, L. (2021). The Effect of Leadership and Incentives on Work Motivation and Organizational Commitments (Study on Teachers of Islamic Boarding School in West Lombok). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Wardiana, I. E., Sudibya, I. A., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Karyawan QNB (Qatar National Bank) Indonesia Area Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Zuraida, L., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.