

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:



IAIN PURWOKERTO
MUGI APRIYADI
NIM. 1423203017

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **M Ugi Apriyadi**

NIM : **1423203017**

Jenjang : **S.1**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Jurusan : **Ekonomi Syari'ah**

Program Studi : **Ekonomi Syari'ah**

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, Juni 2018

Yang menyatakan,



M Ugi Apriyadi
NIM. 1423203017

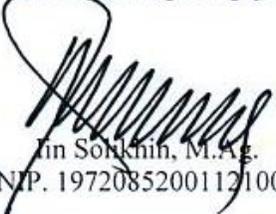
IAIN PURW

PENGESAHAN
Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Bina Artha Venture Regional 6 Jateng)**

Yang disusun oleh Saudara **M Ugi Apriyadi** NIM. 1423203017 Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa**, tanggal **07 Agustus 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji



In Sonkhin, M.Ag.
NIP. 19720852001121002

Sekretaris Sidang/Penguji



Chandra Warsito, SE., S.TP., M.Si.
NIP. 19790323201101107

Pembimbing/Penguji



H. Sochimir, Lc., M.Si.
NIP. 196910092003121001

Purwokerto, Agustus 2018

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan,



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara M Ugi Apriyadi NIM. 1423203017 yang berjudul :

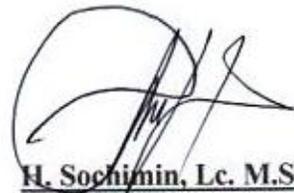
**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, Juni 2018

IAIN PUR Pembimbing **TO**



H. Sochimmin, Lc. M.Si
NIP. 196910092003121001

MOTTO

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.

Tidak ada kemudahan tanpa doa

(Ridwan Kamil)



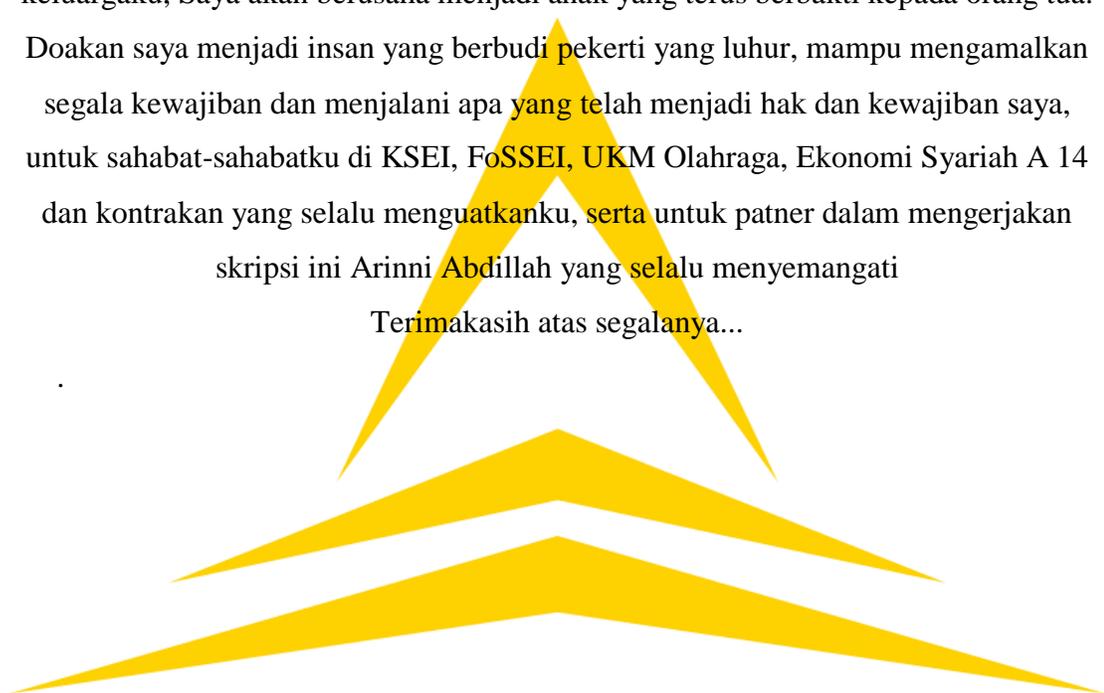
IAIN PURWOKERTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini teruntuk:

kedua orang tuaku, Ibu Lutfiyah dan Bapak Nasirin, dan untuk adikku serta keluargaku, Saya akan berusaha menjadi anak yang terus berbakti kepada orang tua. Doakan saya menjadi insan yang berbudi pekerti yang luhur, mampu mengamalkan segala kewajiban dan menjalani apa yang telah menjadi hak dan kewajiban saya, untuk sahabat-sahabatku di KSEI, FoSSEI, UKM Olahraga, Ekonomi Syariah A 14 dan kontrakan yang selalu menguatkan, serta untuk patner dalam mengerjakan skripsi ini Arinni Abdillah yang selalu menyemangati
Terimakasih atas segalanya...



IAIN PURWOKERTO

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)**

Oleh: M Ugi Apriyadi
NIM:1423203017

ABSTRAK

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan dampak dan semua pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku. Sedangkan, Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana. Tingkat kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng terbilang baik. Pengaruh kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Tentunya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kegiatan memerlukan hal yang membuat karyawan mencapai kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan tumbuh sehingga kinerja karyawan pun akan baik dan bisa meningkatkan kualitas PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng di mata masyarakat dan mitranya.

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Bangun mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Menurut Moorman, yang dikutip oleh Priyatama menyatakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk menjaga nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya saja jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Cluster Sampling dimana jumlah populasi sebanyak 128 dan sampelnya 48 responden. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan metode regresi berganda menggunakan alat bantu SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 5,941$ dengan $\text{sig} = 0,005$. Nilai F table adalah 3,19 Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $5,941 > 3,19$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE THE LEVEL OF JOB SATISFACTION
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PERFORMANCE
OF EMPLOYEES (STUDY CASE PT. BINA ARTHA VENTURA REGIONAL
6 CENTRAL JAVA)**

M Ugi Apriyadi
NIM. 1423203017

ABSTRACT

Job satisfaction and organizational commitment is a factor important improvements to employees. job satisfaction is the impact and all the execution of the work and behavior. Whereas, organizational commitment is a measure of the willingness employees stick with a company in time will often reflect commitments come trust employees against the mission and objectives of the Organization, the willingness of doing business in complete the job, as well as the continued desire to work there. Performance levels of employees of PT Bina Artha Ventura Regional 6 central java is good. The influence of job satisfaction are indispensable for improving the performance of employees PT Bina Artha Ventura Regional 6 Central Java. Of course, with the aim of improving the performance of employees in activities requiring things that make employees achieve job satisfaction and organizational commitment will grow so that any employee performance will be good and can improve the quality of PT Bina Artha Ventura Regional 6 central java in the eyes of the community and its partners.

According to Wexley and Yulk cited by Bangun said that job satisfaction is a generalization of attitudes towards improvements According to Moorman, cited by Priyatama stated that commitment is defined as a desire for keeping the value of the relationship itself. The relationship that has a value associated with the belief that commitment can exist only if the relationship is important to consider. The data used are the primary data through questionnaires, interviews, observation and documentation. The technique of sampling method using Cluster Sampling in which the population as much as 128 and sample 48 respondent. Analysis carried out quantitatively by the method of multiple regression using SPSS 16.0 for tool windows. The results of this study stated that the variable job satisfaction and organizational commitment effect simultaneously on performance of employees of PT Bina Artha Ventura Regional 6 Central Java. This is indicated by the value $F = 5.941$ with $sig = 0.005$ F table Value is 3.19 Because the probability of significance smaller than 0.05 i.e. $0.005 < 0.05$ and the value of F calculate $> F$ table i.e. $5.941 > 3.19$.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, The Performance Of Employees.*

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	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	h}a	h}	ha
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	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Wawu	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

متعددة	Ditulis	Muta’addiah
عدة	ditulis	‘iddah

Ta’marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

a. Bila diikuti dengan kata sanadang “a” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya’
----------------	---------	--------------------

b. Bila ta’marbutoh hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan

زكاة لفظي	Ditulis	Zakatulfitri
-----------	---------	--------------

Vokal pendek

َ	Fathah	ditulis	A
ِ	Kasrah	ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جاهلية	ditulis	Jahiliyah
2.	Fathah + ya'	ditulis	A
	تنس	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	Karim
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	ditulis	furud

Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	Ai
	بينكم	ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	Au
	قول	ditulis	qaul

IAIN PURWOKERTO

Vokal yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat
تن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

c. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah

القرآن	ditulis	Al Qur'an
القياس	ditulis	Al Qiyas

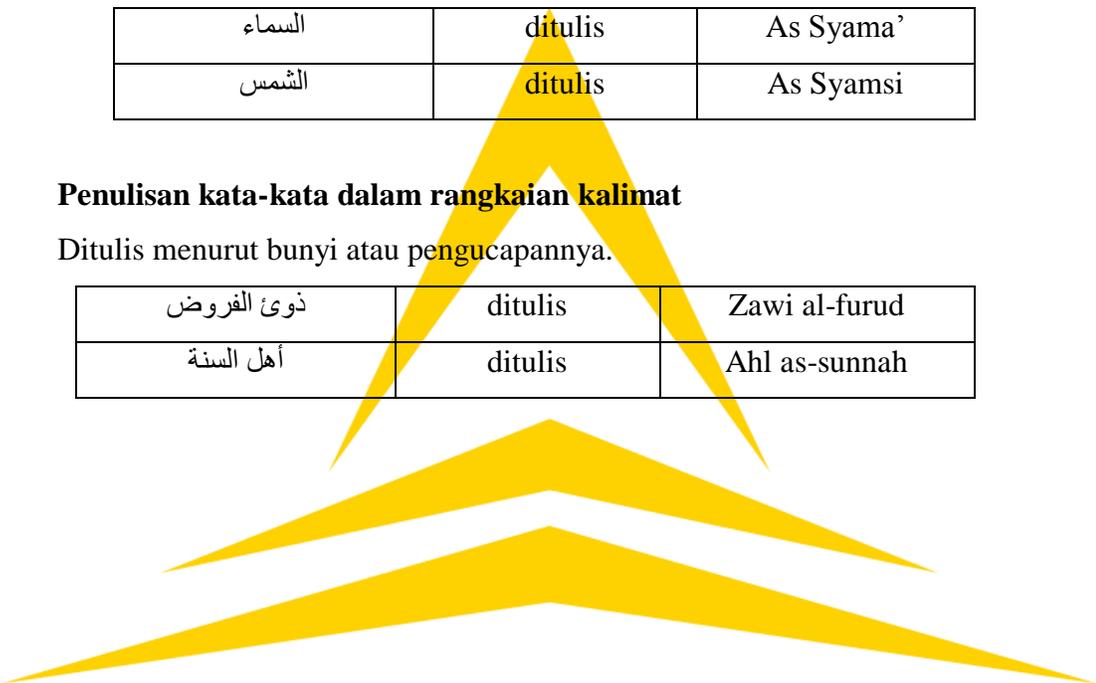
2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	ditulis	As Syama'
الشمس	ditulis	As Syamsi

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئ الفروض	ditulis	Zawi al-furud
أهل السنة	ditulis	Ahl as-sunnah



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, Sang revolusioner Umat Islam.

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, selaku Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. H. Munjin, M. Pd.I., selaku Wakil Rektor I IAIN Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M. Pd.I., selaku Wakil Rektor II IAIN Purwokerto
4. Dr. H. Supriyanto, Lc., M.S.I, selaku Wakil Rektor III IAIN Purwokerto.
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
7. H. Sochim, Lc. M.S., selaku Dosen Pembimbing terima kasih karena telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap Dosen dan staff administrasi IAIN Purwokerto atas segala dukungan dan bantuannya.
9. Segenap staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini dan segala bantuan serta fasilitas yang diberikan.

10. Ayahanda dan Ibunda serta Adikku terima kasih atas motivasi, bimbingannya, do'a dan dukungannya serta terimakasih atas semua perhatiannya dan kasih sayangnya yang telah diberikan selama ini.
11. Sahabat seperjuangan Ekonomi Syari'ah angkatan 2014 khususnya kelas ES A yang telah memberikan semangat motivasi dan bantuan sehingga terwujud skripsi ini.
12. Sahabat KSEI, FoSSEI, UKM Olahraga dan kontrakan yang telah memberikan semangat dan bantuan sehingga tersusunlah skripsi ini.
13. Karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng yang telah berkenan meluangkan waktu dan pendapatnya dalam mengisi kuesioner.

Terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan dan semoga Allah berkenan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis. Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kesalahan maupun kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan khilaf. Namun, besar harapan penulis untuk mendapatkan masukan agar apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat memberikan sumbangan, menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat bagi semua pihak. *Aamiin ya robbal 'alamiin.*

IAIN PURWOKERTO Purwokerto, Juni 2018

Penulis



M Ugi Aprivadi
NIM. 1423203017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II : LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Kinerja Karyawan	15
3. Komitmen Organisasional.....	19
4. Kepuasan Kerja	23

IAIN PURWOKERTO

B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Teori.....	28
D. Landasan Teologis.....	30
E. Kerangka Pemikiran.....	32
F. Rumusan Hipotesis.....	33
BAB III : METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	37
E. Pengumpulan Data Penelitian	44
F. Uji Validitas dan Uji Realibilitas	45
G. Analisis Data Penelitian	47
BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	51
A. Profil PT Bina Artha Ventura.....	51
B. Gambaran Objek Penelitian	58
C. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V : PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar karyawan PT. Bina Artha Regional 6 Jateng yang Bertahan
Tabel 1.2	Daftar karyawan PT. Bina Artha Regional 6 Jateng
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu
Tabel 2.2	Kerangka Pemikiran
Tabel 3.1	Daftar karyawan Bina Artha Regional 6 Jateng
Tabel 3.2	Cluster Sampling
Tabel 3.3	Kerangka Variabel dan Indikator
Tabel 4	Struktur Organisasi PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng
Tabel 4.1	Fasilitas Modal Kerja Tahap Pertama
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Tahun Lahir
Tabel 4.3	Jumlah dan Persentase Jenis Kelamin Responden
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Jabatan
Tabel 4.5	Variabel Kepuasan Kerja
Tabel 4.6	Variabel Komitmen Organisasional
Tabel 4.7	Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas Variabel
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Dalam Model Summary
Tabel 4.10	Uji Statistik F (Uji F)
Tabel 4.11	Uji T

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Rekomendasi Ujian Skripsi
Lampiran	2	Kuesioner
Lampiran	3	Brosur PT Bina Artha Ventura
Lampiran	4	Dokumentasi
Lampiran	5	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran	6	Bagan Organisasi Struktural PT Bina Artha Ventura Regional 6
Lampiran	7	Output Uji Validitas
Lampiran	8	Output Uji Reliabilitas
Lampiran	9	Output Regresi Berganda
Lampiran	10	Output Uji F (Simultan)
Lampiran	11	Output Uji T (Individual)
Lampiran	12	Blanko Bimbingan Skripsi
Lampiran	13	Hasil Wawancara
Lampiran	14	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran	15	Sertifikat-Sertifikat



IAIN PURWOKERTO

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tergantung bagaimana sumber daya manusianya yang terdapat di dalamnya apakah berkualitas atau tidak, sehingga perusahaan yang mampu mengolah sumber daya manusianya maka keberhasilan dan kesuksesan akan mudah didapat. Peranan Sumber Daya Manusia mempunyai arti penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan dan sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Di era modern ini banyak sekali perusahaan yang mulai menggunakan teknologi yang canggih untuk mempermudah suatu pekerjaan akan tetapi semua pekerjaan itu apabila tidak dilakukan oleh sumber daya manusia yang kompeten maka tujuan untuk mempermudah suatu pekerjaan tidak akan tercapai, apalagi organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maka sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai sebuah keberhasilan, dan sebagai motor penggerak untuk memperoleh profit suatu perusahaan adalah karyawannya serta seorang karyawan menginginkan sebuah kepuasan dalam bekerja, dengan kepuasan kerja seorang pegawai atau karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan.¹ Menurut Louis A. Allen yang dikutip oleh Bangun mengungkapkan bahwa betapapun sempurnanya rancangan rencana organisasi dan pengawasan serta penelitannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya di capainya.² Suatu organisasi didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, sebagaimana yang dikatakan oleh Gerloff yang dikutip oleh Sunuharjo dan Ruhana bahwa

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012), hlm. 327

² Wilson Bangun, *Manajemen...*, hlm. 327.

“Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3P yaitu: *Purpose*, *People*, dan *Plan*. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan, orang, dan rencana.³

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, tergantung pada tujuan karyawan yang ingin dicapai di dalam organisasi tersebut, kontribusi nyata dari karyawan akan semakin meningkat bila organisasi tersebut mampu memenuhi kemauan dari karyawannya atau memberikan kepuasan bagi karyawannya. Dengan kata lain apabila organisasi mampu memberikan keinginan dari karyawan maka karyawan akan melakukan timbal balik bagi organisasi yaitu melakukan kontribusi nyata untuk kemajuan organisasi tersebut. Tetapi dalam kenyataannya keinginan dari karyawan tidak selalu berbanding lurus dengan kontribusi positif dari karyawan karena di perusahaan terdapat karyawan yang tidak mengikuti tata tertib perusahaan dikarenakan kurangnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap perusahaan tersebut. Menurut Kementerian Tenaga Kerja mencatat sepanjang 2017, ada 9.822 pekerja yang di PHK latar belakang terjadinya PHK ini dikarenakan terdapat pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan dan karena adanya perkembangan digitalisasi serta habis kontrak.⁴ Terdapat pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan ini menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen yang tidak baik terhadap perusahaan sehingga karyawan melakukan pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan.

LAIN PURWOKERTO
 PT Bina Artha Ventura adalah Perusahaan Modal Ventura yang aktif bergerak di sektor keuangan mikro di Indonesia sejak Desember 2011. Bina Artha menawarkan modal kerja melalui versi modifikasi dari metodologi keuangan mikro kelompok Gramen tradisional secara eksklusif untuk wanita yang tidak memiliki atau hanya memiliki satu usaha kecil. Bina Artha menyediakan

³ Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel JatimSelatan, Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 34 No. 1 Mei. 2016.

⁴ www.detik.com diakses pada hari kamis 28 Juni 2018 pukul 13.00 WIB.

pinjaman untuk usaha.⁵ PT Bina Arha Ventura memiliki 6 Regional yang terdiri dari Jawa Tengah, Jawa Barat, Jawa Timur, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, dan Banten. Di antara ke-6 Regional, yang memiliki prestasi untuk pengendalian PAR (*Portofolio At Risk*) < 30% adalah Regional Jateng pada tahun 2014-2016 bahkan tidak terdapat adanya PAR (*Portofolio At Risk*) pada Cabang Kembaran.⁶

Organisasi pada umumnya menyakini bahwa untuk mencapai keunggulan dalam organisasi harus mengusahakan kinerja individu dengan maksimal, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Kepuasan merupakan dampak dan semua pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku manusia. Dalam konteks organisasi, karyawan terdorong untuk bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhan kebutuhannya. Apabila hasil kerja yang ia hasilkan memberikan imbalan yang sesuai, maka ia akan merasa puas atas pekerjaannya. Jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut, maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam, akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun.⁷ Hal yang menunjukkan kepuasan kerja di PT Bina Artha Ventura diantaranya dalam proses kerjanya sangat mementingkan lingkungan kerja yang harmonis terbukti dengan waktu yang padat masih terdapat humor antar karyawan untuk mecairkan suasana, gaji sesuai UMR, selain itu fasilitas yang diberikan PT Bina Artha terhadap karyawan sangat baik misalnya dengan adanya uang bensin setiap hari, jas hujan dan perawatan motor setiap bulan.⁸

Komitmen karyawan menjadi hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan tersebut. Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi

⁵ <http://www.binaarthaventura.com> diakses pada hari Kamis 05 Oktober 2017 pukul 17.30 WIB

⁶ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Arha Ventura Cabang Kembaran Pak Heri pada hari Kamis 10 Januari 2018 pukul 11.00 WIB.

⁷ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 174

⁸ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Arha Ventura Cabang Kembaran Pak Heri pada hari Kamis 04 Januari 2018 pukul 13.00 WIB.

sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.⁹ Jika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Menurut Moorman, yang dikutip oleh Priyatama menyatakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk menjaga nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya saja jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan.¹⁰ Kepuasan kerja merupakan pemicu kinerja (*performance driver*) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas karyawan (*employee productivity*). Kedua kinerja inti inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (*organizational outcome*).¹¹ Menurut Tella yang dikutip oleh Rosita bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan mereka lebih komitmen pada organisasi.¹² Komitmen karyawan PT Bina Artha Ventura terbilang baik terbukti dengan karyawan yang bertahan yaitu 65 orang sejak berdirinya yaitu pada tahun 2011.¹³

IAIN PURWOKERTO
⁹ Chaterina Meliana Turisa dan Ina Rahawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Vol.19.No. 2 ISSN: 1412-3126 hlm, 170-187

¹⁰ Aldo Priyatama, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sinar Sosro Semarang)" <http://www.Eprint.undip.ac.id> diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.20 WIB

¹¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

¹² Titik Rosita, Tri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA) Surabaya" *Jurnal dan Riset Manajemen* : Vol 5, No.1, Januari 2016 ISBN : 2461-0593 hlm.4-5

¹³ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang kembaran pada hari kamis 28 Juni 2018 pukul 14.27 WIB

Tabel 1.1

Daftar karyawan PT. Bina Artha Regional 6 Jateng yang Bertahan

No.	Area Manager	Cabang	Jumlah Karyawan
1.	AM 1 Kebumen-Banjarnegara	Kutowinangun	5 orang
		Gombang	4 orang
		Petanahan	3 orang
		Kebumen	5 orang
		Purworejo	4 orang
		Kutoarjo	5 orang
2.	AM 2 Banyumas-Purbalingga	Kembaran	4 orang
		Klampok	5 orang
		Kalibagor	4 orang
		Purbalingga	6 orang
		Bojongsari	6 orang
		Karanglewas	5 orang
3.	AM 3 Cilacap	Kroya	4 orang
		Kesugihan	4 orang
		Sidareja	5 orang
		Majenang	5 orang
Total			65 orang

IAIN PURWOKERTO

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.¹⁴ Dengan kata lain kinerja karyawan sangat bergantung pada SDM dari suatu perusahaan itu sendiri dan hubungan perusahaan dengan perusahaan lainnya. Organisasi sendiri menginginkan pegawai atau karyawan memiliki kinerja yang baik. Kinerja para

¹⁴ <http://www.media.neliti.com>, diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.30 WIB.

pegawai yang bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas – tugas tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka.¹⁵ Menurut Priyono kepuasan kerja merupakan pemicu kinerja (*performance driver*) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas karyawan (*employee productivity*). Kedua kinerja inti inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (*organizational outcome*).¹⁶

Pencapaian kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura didasarkan dengan
:¹⁷

1. Karyawan mengetahui tanggung jawab dari pekerjaannya.
2. Komunikasi antar karyawan dan atasan terbilang baik karena dalam segala aspek yang berhubungan dengan pekerjaan selalu dikomunikasikan dan apabila terdapat ketidaktahuan dari karyawan bisa langsung diberikan solusi dari atasan.
3. Kedisiplinan karyawan dalam hal waktu masuk dan pulang kerja.
4. Ketepatan waktu dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga hasilnya maksimal.

Karyawan PT Bina Arta Ventura Regional 6 Jateng dengan karyawan sebanyak 128 orang, yang terbagi dalam 16 cabang, dan ditengah persaingan yang semakin kompetitif maka profesionalitas yang tinggi untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas perusahaannya, memaksimalkan kemampuan dan potensi yang dimiliki terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia dalam hal ini PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng selalu mengadakan pembenahan-pembenahan

¹⁵ Yoga Putrana, Aziz Fathoni, Moh Mukeri Warso. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang”. *Jurnal Of Management*, Vol.2 No.2 Maret 2016.

¹⁶ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

¹⁷ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang Kembaran Pak Heri pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 13.45 WIB.

dalam hal kinerja atau yang lainnya agar dapat memberikan manfaat serta solusi terbaik untuk mitra atau nasabah¹⁸.

Tabel 1.2¹⁹

Daftar karyawan PT. Bina Artha Regional 6 Jateng

No.	Area Manager	Cabang	Jumlah Karyawan
1.	AM 1 Kebumen-Banjarnegara	Kutowinangun	8 orang
		Gombang	8 orang
		Petanahan	8 orang
		Kebumen	8 orang
		Purworejo	8 orang
		Kutoarjo	8 orang
2.	AM 2 Banyumas-Purbalingga	Kembaran	8 orang
		Klampok	8 orang
		Kalibagor	8 orang
		Purbalingga	8 orang
		Bojongsari	8 orang
		Karanglewas	8 orang
3.	AM 3 Cilacap	Kroya	8 orang
		Kesugihan	8 orang
		Sidareja	8 orang
		Majenang	8 orang
Total			128 orang

Maka berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Analisis Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Komitmen

¹⁸ Wawancara dengan Area Manager PT Bina Artha Ventura Jawa Tengah pada hari jumat 13 oktober 2017 pukul 11.46 WIB.

¹⁹ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang kembaran pada hari jumat 23November 2017 pukul 13.27 WIB.

Organisasional Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan tentang latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian sebagai berikut:

1. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam menganalisis Analisis Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng), pengetahuan ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi penulis

IAIN PURWOKERTO

tentang pengaruh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan..

- b. Bagi PT Bina Artha Ventura dan Masyarakat
 - 1) Bahan pertimbangan dan masukan dalam memahami pengaruh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)
 - 2) Memberikan informasi kepada masyarakat luas mengenai pengaruh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam tugas ini, maka akan disajikan sistematika penulisan yang merupakan garis besar dari tugas ini. Sistematika penulisan tugas ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kajian pustaka dan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran teori atau landasan penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, hasil analisis data, analisis data penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

IAIN PURWOKERTO

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, dan saran-saran yang ditujukan untuk pihak terkait.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Reional 6 Jateng. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Reional 6 Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,201 > 2,01290$
2. Variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Reional 6 Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $1,488 < 2,01290$, tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karena terdapat faktor lain dari karyawan yang mempengaruhi kinerja selain komitmen organisasional yakni karyawan diberi pendidikan dan pelatihan-pelatihan terkait semangat kerja, motivasi kerja untuk mencapai peningkatan kualitas SDM untuk kemajuan perusahaan dan karena dalam perusahaan tidak terdapat tunjangan pensiun ataupun hari tua sehingga mengurangi nilai komitmen organisasional karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Reional 6 Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 5,941$ dengan $\text{sig} = 0,005$. Nilai F table ($k; n-k-1$) adalah 3,19, yang di dapat dari tabel distribusi nilai F dengan perbandingan ($k; n-k -1$) dimana (k) adalah jumlah variabel X , dan (n) adalah jumlah sampel dalam penelitian. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil

dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $5,941 > 3,19$. artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,148 dan variabel komitmen organisasional berpengaruh sebesar 0,157.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja yang ada karena menurut hasil penelitian, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng telah berjalan dengan baik dan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun, perlu ditingkatkan lagi dalam hal pemberian fasilitas. Hal ini dikarenakan pemberian fasilitas harus terus update agar para peserta (karyawan) dapat menggunakannya dengan nyaman. Perusahaan perlu meningkatkan lagi komitmen organisasional karyawan agar mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kompetensi, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata.
- Fathoni, Abdulrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hakim, Abdul. 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Ekonisia.
- Isna, Alizar dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif Dengan IBM SPSS Statistics 20*, Purwokerto.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*, Yogyakarta: UPP YPKN.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara Sirbani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Yogyakarta: Gava Media.

Priyono, Maris. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ratna, Nyoman Kutha. 2010. *Metode Penelitian (Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sochimim. 2017. *Kewirausahaan Teori Aplokatif dan Praktik*, Yogyakarta: Cinta Buku.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: CV Andi Offset.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wijaya, Tony. 2009. *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Non Buku :

Aldo Priyatama, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sinar Sosro Semarang)* <http://www.Eprint.undip.ac.id> diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.20 WIB

IAIN PURWOKERTO
Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel JatimSelatan, Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 34 No. 1 Mei. 2016.

Candika Satriya Ginanjar. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Kantor Cabang Weleri. *Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis*, Universitas Dian Nuswanto Semarang.

Chaterina Meliana Taurisa dan Intan Ratnawati . Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Vol.19.No. 2 ISSN: 1412-3126 hlm, 170-187

Sinta Mirnani, 2015 .”Hubungan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pada Dosen Universitas Widyatama”, *Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama*

Titik Rosita, Tri Yuniati, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA) Surabaya *Jurnal dan Riset Manajemen* : Vol 5, No.1, Januari 2016 ISBN : 2461-0593 hlm.4-5

Yoga Putrana, Aziz Fathoni, Moh Mukeri Warso. Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Jurnal Of Management*, Vol.2 No.2 Maret 2016.

Terjemah QS Al Fath ayat 10

Terjemah QS At Taubah ayat 105

Terjemah QS. Az-Zumar ayat 39

Terjemah QS Fushilat 30

[Www.binaarthaventura.com](http://www.binaarthaventura.com)

[Www.detik.com](http://www.detik.com)

[Http://repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)

[Www.media.neliti.com](http://www.media.neliti.com)

IAIN PURWOKERTO