



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN DI KOPENA KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

TAMARA NAILA ZULFA

NIM. 2013115481

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN DI KOPENA KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

TAMARA NAILA ZULFA

NIM. 2013115481

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Tamara Naila Zulfa**

NIM : **2013115481**

Jurusan : **Ekonomi Syariah**

Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI KOPENA KOTA PEKALONGAN” adalah benar-benar karya ilmiah sendiri, kecuali dalam kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 22 November 2020

Yang Menyatakan,



TAMARA NAILA ZULFA
NIM. 2013115481

NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan, M.M

Jl. Pahlawan Rowolaku Kajen Pekalongan

Lamp : 2 (dua) ekslembar

Hal : Naskah Skripsi Tamara Naila Zulfa

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Tamara Naila Zulfa

NIM : 2013115481

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan.

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 14 November 2020

Pembimbing,



Ade Gunawan, M.M

NIP. 19810425 201503 1 002





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No.52, Rowolaku Kajen Pekalongan Telp.085728204134 /Fax. (0285) 423418
Website: febi.iaipekalongan.ac.id/Email: febi@iaipekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara/i :

Nama : **TAMARA NAILA ZULFA**

NIM : **2013115481**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN DI KOPENA KOTA PEKALONGAN**

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 23 Desember 2020 dan dinyatakan **LULUS**
serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II

M. Aris Safi'i M.E.I
NIP. 19851012 201503 1 004

M. Izza, M.S.I
NIP. 19790726 201608 D1 096

Pekalongan, 28 Desember 2020

Disahkan oleh Dekan,

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.

NIP. 19750220 199903 2 001





PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)



ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	ʿ	Koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	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	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ʾ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye



2. Vokal

Vokaltunggal	Vokalrangkap	Vokal Panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-barr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidinah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.



Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (/').

Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya Bapak Saefudin dan Ibu Muarofah beserta kakak kakak saya Muaffif dan Miftakhudin dan Adik saya Santi Nabila Agustina yang telah memberikan support system semangat segala kasih sayangnnya dan do'a nya.
2. Saudara-saudara dan seeluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan saya semangat.
3. Abang terbaik penulis Muhammad Dluha Alamsyah. Terimakasih yang selalu memberikan semangat dan suport dan meroengi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat – sahabat penulis seperjuangan sambat yang setia Rika Ariyani, Farah Adibah, Rinelda Titan Adisti, Nur Tyas Zauna, Nisak Amalia, Alfa Ilimyatun Nafiah, Fani Indah Cahyaningrum. Terimakasih untuk semangat, support dan energi positif yang kalian berikan selama ini.
5. Sahabat-sahabat penulis Ike Susanti, Ersha Maulidya, Ragil Widosari, Diah Ayu Kholivia Zulfa, Terimakasih untuk semangat, support dan energi positif yang kalian berikan selama ini.
6. Dan terimakasih juga untuk saya diri sendiri isi pikiran dan hati semua yang sudah mau berjuang dan tidak putus asa sampai detik ini .





MOTTO

*“ Jawaban dari Sebuah Keberhasilan Adalah Terus Belajar
dan Tak Kenal Putus Asa. Memulai dengan Penuh
Keyakinan, Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan,
Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan ”*





ABSTRAK

Kepuasan Karyawan merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat tergantung pada individu yang bersangkutan. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah komitmen organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (komitmen organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja), baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (kepuasan karyawan) di Kopena Kota Pekalongan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan di Kopena Kota Pekalongan dengan jumlah 41 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Kopena Kota Pekalongan, dengan tingkat signifikansi $0.026 < 0.05$ dan t hitung lebih besar dibanding t tabel yaitu $2.312 > 2.02439$. (2) Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Kopena Kota Pekalongan, dengan tingkat signifikansi $0.025 < 0.05$ dan t hitung lebih besar dibanding t tabel yaitu $2.335 > 2.02439$. (3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Kopena Kota Pekalongan, dengan tingkat signifikansi $0.006 < 0.05$ dan t hitung lebih besar dibanding t tabel yaitu $2.912 > 2.02439$. (4) Komitmen Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Kopena Kota Pekalongan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $60.650 > 2.86$ dan didapatkan nilai sig, F sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,817. Hal ini berarti sebesar 81.7% Kepuasan Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel- variabel independen yaitu Komitmen Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya ($100\% - 81.7\% = 18.3\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil' alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, pertolongan, dan hidayahnya sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja di KOPENA Kota Pekalongan”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M,Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H selaku ketua Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Pekalongan
3. Bapak M. Aris Safii M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
4. Bapak Ade Gunawan, M.M., selaku dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staff.





6. Ibu Rizki Ira Rahmawati, S.E. Selaku manajer bagian SDM dan Mba Ajeng bagian CSO, dan Karyawan lain yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
7. Orang tua dan sahabat sahabat saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 20 November 2020

Penulis

TAMARA NAILA ZULFA
NIM. 2013115481

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN.....	iv
PEDOMAN TRANLITERASI.....	v
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8





BAB II KERANGKA TEORI.....	9
A. Landasan Teori dan Kajian Pustaka	9
1. Kepuasan Karyawan	9
a. Pengertian Kepuasan Karyawan.....	9
b. Faktor – faktor Kepuasan Karyawan.....	9
c. Indikator Kepuasan Karyawan	10
2. Komitmen Organisasi	11
a. Pengertian Komitmen Organisasi	11
b. Faktor - faktor Komitmen Organisasi.....	12
c. Indikator Komitmen Organisasi	13
3. Komunikasi.....	14
a. Pengertian Komunikasi.....	14
b. Faktor – faktor Komunikasi.....	15
c. Indikator Komunikasi	16
4. Lingkungan Kerja	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja	17
b. Faktor – faktor Lingkungan Kerja	20
c. Indikator Lingkungan Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Hipotesis.....	29



BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Data dan Pendekatan Penelitian.....	33
1. Jenis Data.....	33
2. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional.....	34
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Uji Instrumen Penelitian.....	39
1. Uji Validitas.....	39
2. Uji Reliabilitas.....	39
F. Uji Normalitas.....	40
G. Uji Asumsi Klasik.....	40
1. Uji Multikolinearitas.....	41
2. Uji Heteroskedastisitas.....	41
3. Uji Linearitas.....	41
H. Analisis Regresi linier Berganda.....	42
I. Uji Hipotesis.....	43
1. Uji t (Parsial).....	43
2. Uji F simultan.....	43
3. Koefisien Determinasi R^2	44



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Data.....	45
B. Analisis Data.....	54
1. Uji Instrumen.....	54
a. Uji Validitas.....	54
b. Uji Reliabilitas.....	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas.....	57
b. Uji Multikolinearitas.....	58
c. Uji Linearitas.....	59
d. Uji Heteroskedastisitas.....	61
3. Analisis Regresi linier Berganda.....	63
4. Uji Hipotesis.....	66
C. Deskripsi Analisis Data.....	69
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	22
Tabel 2.1	Variabel Penelitian	34
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4	Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi	49
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Komunikasi	50
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.7	Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Karyawan	53
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.10	Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi	60
Tabel 4.13	Hasil Uji Linieritas Komunikasi	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja	61
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	63





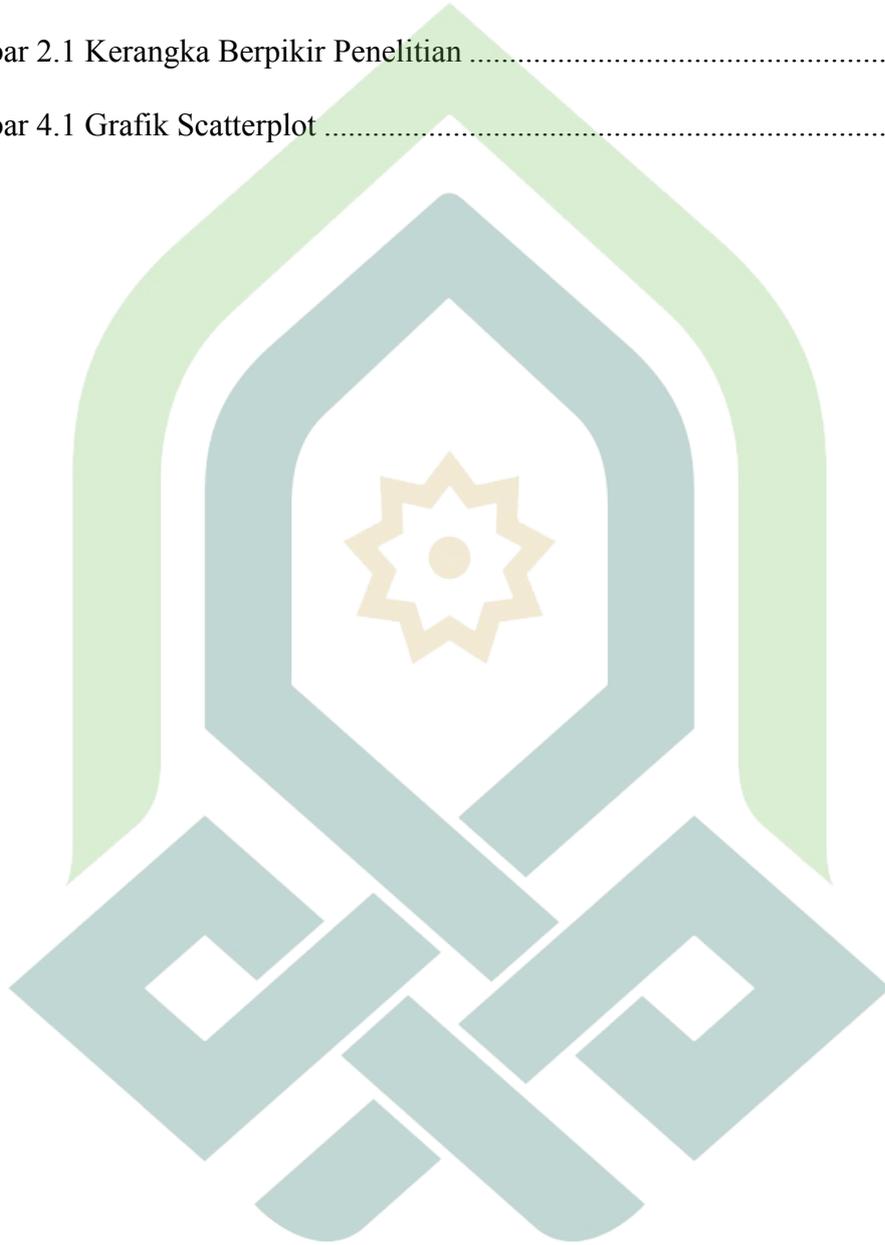
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial)	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Uji F simultan	68
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi R ²	69





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	32
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot	62



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Surat Ijin Penelitian

LAMPIRAN 2

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

LAMPIRAN 3

Kuisisioner

LAMPIRAN 4

Tabulasi Jawaban Responden

LAMPIRAN 5

Uji Instrumen Penelitian

LAMPIRAN 6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Linieritas





LAMPIRAN 7

Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t)
2. Uji Hipotesis (Uji F)
3. Uji Koefisien Determinasi

LAMPIRAN 8

Dokumentasi

LAMPIRAN 9

Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis global yang semakin tinggi, perusahaan diharapkan dapat mengolah serta mengembangkan bermacam sumber daya yang dipunyai perusahaan diantaranya manusia, mesin, modal serta material. Berjalannya perusahaan tidak terlepas dari optimalisasi peran sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan. Dewasa ini sumber daya manusia sebuah perusahaan menjadi asset berharga, hal ini dikarenakan peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumberdaya yang ada.

Karyawan pada perusahaan menggambarkan kunci kesuksesan untuk bertahan dan berkembang sehingga dapat bersaing secara ketat dengan perusahaan lainnya. Maka diperlukan karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam mengembangkan perusahaan serta komunikasi yang bagus antara karyawan maupun manajemen. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor pekerja dapat bekerja sungguh-sungguh. Apabila hal tersebut dapat diperhatikan maka dapat meningkat produktifitas kerja karyawan hingga kepuasan kerja karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti komitmen organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Kepuasan karyawan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan karena pegawai akan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kepuasan kerja merupakan hal penting bagi pegawai karena kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya Kepuasan karyawan adalah hal yang memiliki sifat perorangan karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri sendiri. Secara umum, Kepuasan karyawan mengarah kepada sikap dari seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian akan menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Kemudian alasan saya memilih tiga variabel untuk mengetahui dan membutuhkan dan dijadikan patokan penelitian yaitu karena ditinjau dari lokasi penelitiannya, komitmen organisasi lebih ditingkatkan lagi antar karyawannya, komunikasi yang baik harus dijaga antar karyawan dan atasan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara satu sama lain dan lingkungan kerja yang dijaga agar tetap kondusif dan nyaman.

Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer menjelaskan “komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristik hubungan kerja pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi sebagai



keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.¹ Komitmen organisasi bukan hanya pada keanggotaan formal, namun juga mencakup sikap menyenangkan orang dan kemauan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya pada organisasi. Dalam beberapa penelitian komitmen organisasi dikaitkan dengan kepuasan karyawan.²

Permasalahan di KOPENA Kota Pekalongan yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1996), keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan. Ada juga permasalahan dalam kedisiplinan, karena terkadang ada karyawan yang datang terlambat kemudian dari perusahaan memberlakukan potongan 25% dari uang makan untuk dijadikan kas kantor. Atau bisa jadi malah kena sanksi piket. Jadi karyawan tersebut harus sepakat dengan apa yang udah menjadi komitmen perusahaan. Permasalahan yang lain juga dalam hal pencapaian target dalam hal pembiayaan, dari pimpinan memberikan waktu agar tahun ini mencapai target sesuai dengan kesepakatan awal, maka langkah yang harus diingkatkan agar mencapai target promosi lebih gencar lagi, atau bisa jadi bagian cso memberikan informasi segala produk yang ada di Kopena kota pekalongan yang

¹Ade Gunawan, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. (*Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.3 No.1 2019), 31-42

²Apandi Saputra & Seno Andri. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)*. (Jom Fisip, Vol.4 No.2 edisi Oktober 2017)



barupa : tabungan sukarela, tabungan ziaroh, tabungan hari raya, tabungan Haji dan Umroh, pembiayaan musyarakah dan mudhorobah, dan lain sebagainya.³

Faktor penting lainnya adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pikiran atau gagasan oleh satu orang kepada orang lain dengan menggunakan isyarat – isyarat yang memiliki arti bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.⁴ Dalam suatu perusahaan atau organisasi, komunikasi berperan sangat penting. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Komunikasi juga diperlukan untuk menjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan organisasi, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik.

Permasalahan komunikasi di KOPENA Kota Pekalongan juga menjadi perhatian bagi peneliti yaitu suasana kerja pegawai yang kurang kondusif. Namun tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai belum terjalin dengan baik karena masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut

³ Rizky Ira Rahmawati. Karyawan KOPENA Kota Pekalongan. Wawancara Pribadi, Pekalongan 1 Maret 202

⁴ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006) h. 112



memberikan saran/pendapat kepada pimpinan. Ada juga miss komunikasi biasanya sering dialami oleh bagian marketing dalam hal pengajuan anggota baru dan pembiayaan mau pencairan dana itu dikarenakan datanya kurang atau tidak lengkap akhirnya pembiayaan tidak dapat diproses. Karyawan menjelaskan untuk komunikasi yang dijalankan dalam antar lingkup supaya ditingkatkan terutama dalam kerjasama untuk menyelesaikan tugas saat bekerja di perusahaan.⁵ Maka dari itu komunikasi harus tetap dijaga antar karyawan dan atasan agar bisa memuncukkan kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja adalah faktor – faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini meliputi peralatan kerja, kebisingan, suhu tempat kerja, penerangan, kepadatan dan luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara sesama karyawan serta antara atasan dan bawahan.⁶ Lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan betah didalam ruangan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu dapat berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

⁵ Rizky Ira Rahmawati. Karyawan KOPENA Kota Pekalongan. Wawancara Pribadi, Pekalongan 1 Maret 2020

⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Maju Mundur, 2001), h. 1





Permasalahan lingkungan kerja di KOPENA Kota Pekalongan seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif yang ditimbulkan oleh karyawan, seperti karyawan yang menghidupkan music terlalu keras, atau ruangan yang kotor dan AC rusak. Selain itu, adanya kebisingan dan fasilitas yang kurang memadai menyebabkan karyawan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dan suasana lingkungan kerja, peralatan, sikap pemimpin, pekerjaan yang monoton.⁷ Maka dari itu saya tertarik mengambil variabel ini karena saya dapat memunculkan kepuasan karyawan.

Dari beberapa masalah yang ada dari masalah yang ada diatas maka menarik untuk dilakukan penelitian berkaitan dengan permasalahan setiap variabel meliputi komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan dan komunikasi yang terjadi antar karyawan dan lingkungan kerja yang sudah memadai di lokasi, maka alasan saya tertarik untuk mengambil variabel tersebut karena ketiga variabel tersebut memunculkan kepuasan karyawan tersendiri. Maka judul penelitian ini **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI KOPENA KOTA PEKALONGAN”**.

⁷ Rizky Ira Rahmawati. Karyawan KOPENA Kota Pekalongan. Wawancara Pribadi, Pekalongan 1 Maret 2020

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diangkat berdasarkan pemaparan diatas adalah :

1. Apa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan ?
4. Apakah komitmen organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan di KOPENA Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara empirik komitmen organisasi pada kepuasan kerja karyawan KOPENA Kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui secara empirik komunikasi pada kepuasan kerja karyawan KOPENA Kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui secara empirik lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan KOPENA Kota Pekalongan.
4. Untuk mengetahui secara empirik komitmen organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja pada kepuasan karyawan KOPENA Kota Pekalongan.



D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis,

Dari hasil penelitian ini bisa membantu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan penelitian yang dilakukan dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian kedepannya.

2. Manfaat Praktis,

a. Bagi Peneliti, peneliti mendapatkan pengetahuan tentang permasalahan manajemen sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan saat ini.

b. Bagi Institusi, dapat meningkatkan bahan bacaan dalam keilmuan manajemen sumberdaya manusia yaitu komitmen organisasi, komunikasi, serta lingkungan kerja pada kepuasan karyawan untuk materi pengambilan keputusan serta bahan study.

c. Bagi Perusahaan, Peneliti berharap perusahaan dapat mengevaluasi faktor-faktor penyebab terjadinya kepuasan karyawan seperti komitmen organisasi, komunikasi, serta lingkungan kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan seberapa besar variabel Independen Komitmen Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja variabel dependen Kepuasan Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) dimana diperoleh nilai signifikan pada variabel Komitmen Organisasi sebesar $0.026 < 0.05$ atau tingkat signifikan kurang dari 0.05 dan t hitung lebih besar dibanding t tabel yaitu $2.312 > 2.02439$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan.
2. Pengaruh variabel Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) dimana diperoleh nilai signifikan pada variabel Komunikasi sebesar $0.025 < 0.05$ atau tingkat signifikan kurang dari 0.05 dan t hitung lebih besar dibanding t tabel yaitu $2.335 > 2.02439$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2}

diterima. Artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan.

3. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) dimana diperoleh nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar $0.006 < 0.05$ atau tingkat signifikan kurang dari 0.05 dan t hitung lebih besar dibanding t tabel yaitu $2.912 > 2.02439$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan.
4. Variabel Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di KOPENA Kota Pekalongan dilihat dari uji F. Berdasarkan tabel 4.15, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $60.650 > 2.86$ didapatkan nilai sig, F sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel Komitmen Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran terkait dengan pembahasan tersebut. Saran-saran yang disampaikan diantaranya adalah sebagai berikut :



1. Bagi KOPENA Pekalongan.

KOPENA Pekalongan diharapkan meningkatkan sistem Komitmen, komunikasi, dan lingkungan kerja kepada karyawan agar Kepuasan karyawan dapat meningkat, agar target yang diharapkan tercapai dan akan memberikan profit yang bagus bagi perusahaan. Dengan peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan ini diharapkan KOPENA akan semakin maju.

2. Bagi pimpinan KOPENA di Kota Pekalongan.

Pimpinan KOPENA di Kota Pekalongan hendaknya lebih memperhatikan karyawan agar karyawan merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan memberikan kepuasan kerja yang tinggi tentu akan menjadikan karyawan giat dalam bekerja dan otomatis akan mempengaruhi profit perusahaan. dan dengan otomatis dapat meningkatkan karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan instrumen penelitian yang lebih baik dan memperluas objek penelitian. Peneliti lain dapat menambah variabel lain sehingga diperoleh variasi yang lebih lengkap yang bisa mempengaruhi Kepuasan Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Hanafi. *Memahami Komunikasi Antar Manusia*.(Surabaya: Usaha Nasional, 1987) h. 76
- Akbar,Raja Bahrial, “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta*”, (Jakarta : Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013).
- Alex S, Nitisemito, 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Upt Samsat Cabang Aek-Kanopan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arisca D,Galih, dkk. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank BJB Cab. Depok Jawa Barat)*. (Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 2, No. 2, Mei 2019).
- Aw,Suranto, *Komunikasi Sosial Budaya*, Cet. 1 (Yogyakarta : Grahs Ilmu, 2010).
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian* , (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2007).
- Edy Wibowo, Agung. (2012). “*Aplikasi Praktis SPSS dalam penelitian*” (Yogyakarta : Gava Media) hal. 73.
- Erfin, Ardianti, Febry, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)*. (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol 8, No. 1, edisi Juni 2018)



- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Ed. 8*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).
- Gunawan, Ade, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*. (Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, Januari 2019).
- Hendri Tanjung dan Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 61
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204-216. Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Ed. 8*.
- Jamil, A. (2007) *.Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro)
- Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk keunggulan bersaing organisasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Kuncoro, Mudrajad, *“Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi”*, Edisi ke-3, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007).
- Londong, Desy, *“Komitmen Organisasi”*, <http://dedylondong.blogspot.co.id/2011/10> (Diakses tanggal 7 April 2016).
- Merta, I. K., Astari, A. A. E., & Kertagama, N. K. E. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 12-33.
- P. Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi Edisi Bshasa Indonesia Jilid 1*, terjemahan Hadyana Pujaatmaka, (Jakarta : Prenhalindo, 1996).



- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Rahmawati, RizkyIra, Karyawan KOPENA Kota Pekalongan. Wawancara Pribadi, Pekalongan 1 Maret 2020.
- Rimata,Ega Praja, “ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Yogyakarta “. (Yogyakarta : Program Studi Manajemen–Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).
- Ruslan, Rosady, Manajemen Public Relations & Media Komunikasi, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010).
- Rusmawati Dj, Yunni,*Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya.* (Jurnal EKBIS, Vol.XV, No.1, edisi Maret 2016).
- Saputra, A., & Andri, S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)*(Doctoral dissertation, Riau University).
- Sari, T. S., & Bidayati, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 8(1), 136-149.
- Saripuddin, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.* Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 3(2).
- Sedarmayanti, (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Maju Mundur).
- Sugiono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung.



- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis(pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*,(bandung :alfabeta,2009).
- Sutrisno,Edy, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana).
- _____, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet 1* (Yogyakarta : Graha ilmu.
- Syamsulhaq, S., Suddin, A., & Widajanti, E, (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Triharso, A, (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Multi Sarana Indotani, Mojokerto. *Revitalisasi*, 4(1).
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi*. hal 181
- Wahyudi, Amin dan Jarot Suryono, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006).
- Widagdo, Hartantio Widi, *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sltip Ibu Kartini Semarang*.
- Widjaja, H.A.W,(2010). *Komunikasi : Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, (Jakarta : Bumi Aksara).
- Wijaya,Tony,*Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).
- Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006)
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk, *Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*, (Jakarta : PT. Raja Gravindo Persada, 2014)





**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN**

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : TAMARA NAILA ZULFA
NIM : 2013115481
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
E-mail address : tamaranailazulfa@gmail.com
No. Hp : 085701385957

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI KOPENA KOTA
PEKALONGAN”**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 21 Januari 2021



TAMARA NAILA ZULFA
NIM. 2013115481

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam Flashdisk
(Flashdisk dikembalikan)

