

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN GALERI SMARTFREN TIMOHO KOTA YOGYAKARTA

Hendrikus Ricky Lauranda
Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence training on organizational commitment, influence work environment on organizational commitment, influence work satisfaction on organizational commitment, and influence training, work environment and work satisfaction on organizational commitment Gallery Smartfren Timoho Yogyakarta City.

The population of this study is all employees at Gallery Smartfren Timoho Yogyakarta City. The samples is about 45 employees. Data collection using a questionnaire, while data analysis techniques using multiple regression analysis by the F-test and T-test, and the classical assumption test of multicollinearity test, normality test, and heteroscedasticity.

The results influence training have significant effect on Organizational Commitment, work environment have significant effect on Organizational Commitment, work satisfaction have significant effect on Organizational Commitment, and training, work environment, and work satisfaction has significant effect on organizational commitment employees at Gallery Smartfren Timoho Yogyakarta City.

The results with level of significant 5% or 0,05 showed labor training haven significant effect on organizational commitment ($0,016 < 0,05$), work environment have significant effect on organizational commitment ($0,012 < 0,05$), work satisfaction have significant effect on organizational commitment ($0,015 < 0,05$) and labor training, work environment and work satisfaction has significant effect on organizational commitment Gallery Smartfren Timoho Yogyakarta City.

Keywords: *training, work environment, work satisfaction, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Saat ini *Smart Phone* merupakan salah satu fenomena yang mendunia dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan bermasyarakat, bahkan melalui teknologi *Smart Phone* masyarakat dapat membangun dunia usaha tanpa harus bekeja jauh dari rumah dan juga sarana strategis untuk membangun komunikasi jarak jauh, sebagai alat informasi dan mensosialisasikan gaya hidup. Melalui *Smart Phone* yang jaringan sistematis yang berkualitas sumberdaya manusia dapat di arahkan pada peningkatan pengendalian diri, tanggung jawab disiplin, membangun usaha kreatif yang pada akhirnya dapat memperoleh kualitas gaya hidup yang mandiri.

Saat ini persaingan usaha *Smart Phone* semakin ketat, kompetisi penjualan produk *Smart Phone* dituntut untuk lebih mampu merespon kompetisi yang berkaitan dengan jasa informasi komunikasi dan penyedia jaringan *telekomunikasi* secara lengkap (*full service and network provider*) dan secara efektif.

Dan perusahaan *Smartfren* adalah perusahaan penyedia jasa informasi komunikasi dan penyedia jaringan *telekomunikasi* secara lengkap (*full service and network provider*) salah satu perusahaan swasta terbesar di Indonesia. *Smartfren* sebagai perusahaan infocom

menyediakan keragaman produk jasa yang meliputi *Fixed Phone (Telkom Phone)*, *Mobile Phone (Telkomsel)*, *Network and Interconnection (Telkom Intercarier)*, Data dan Internet, dan *Fixed Wireless Access (Telkom Flexi)*.

Berdasarkan uraian di atas, ada peranan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pelatihan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan dan menulisnya ke dalam bentuk laporan penelitian tugas akhir dengan judul: **Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Galeri Smartfren Kota Yogyakarta**

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian teori menurut Gendro Wiyono (2011:67) merupakan penyajian teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Teori tersebut meliputi pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

A. Pelatihan (X₁)

Pelatihan menurut Notoatmodjo (2009: 16) sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Michael R. Carrel et al (1995) dalam Mangkuprawira (2004:135), ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

B. Lingkungan kerja (X₂)

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (Lewa dan Subowo, 2005:131).

Menurut Subowo (2005:130) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja pegawai lebih baik. Hal ini seperti pendapat Mill dalam Wahyudi (2002:5) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Sumamur dalam Wahyudi dan Suryono (2002:5) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

C. Kepuasan Kerja (X3)

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Menurut Hasibuan (2013:203), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Suwatno (2001:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (2002:299) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Siagian (2002:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

D. Komitmen Organisasi (Y)

1) Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Senada dengan Supriyono, (2004:34) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut "merasa memiliki" organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi dapat tercapai karna karyawan merasa terpuaskan dengan keadaan dan lingkungan tempat ia bekerja.

Swales dalam James Boles *et al.* (2007) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi.

Melihat beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi dari beberapa ahli, mempunyai beberapa kesamaan yang dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengertian sebagai suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

2.3 HIPOTESIS

Menurut Wiyono Gendro (2011:52) Hipotesis adalah sebuah kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas dan didukung oleh beberapa teori maupun kerangka pemikiran, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan Galeri Smartfren Kota Yogyakarta.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan Galeri Smartfren Kota Yogyakarta.
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan Galeri Smartfren Kota Yogyakarta.
- H4 : Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dikemukakan kerangka pikir yang juga berfungsi sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian. Kerangka pikir tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Keterangan Kerangka Pikir :

Dari uraian gambar diatas, maka penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pelatihan yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran- sasaran organisasi. Dengan adanya pelatihan kerja yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karena semakin baiknya lingkungan kerja yang berada pada perusahaan baik itu dalam bentuk non fisik maupun fisik yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang merupakan suatu fasilitas yang dapat mempengaruhi suatu komitmen organisasi karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena komitmen organisasi yang baik tidak akan dapat tercapai apabila kepuasan karyawan dalam bekerja belum dapat terpenuhi dengan baik yang nantinya akan menurunkan produktivitas kinerja karyawannya. Namun sebaliknya apabila kepuasan kerja sudah diberikan dengan baik maka karyawan akan

lingkungan kerja berkomitmen terhadap organisasi

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Menurut Wiyono Gendro (2011:52) metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang satu realitas itu dapat di klasifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan stastistik.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat variabel, terdiri atas satu variabel dependen, dan tiga variabel independen. Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Gendro Wiyono 2011:71). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu komitmen Organisasi (Y). Menurut Sugiyono (2011:61) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini yaitu pelatihan (X₁) lingkungan kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Dari hasil korelasi diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,275 dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen X₁ (Pelatihan), X₂ (Lingkungan Kerja), dan X₃ (Kepuasan Kerja) yang dimiliki mempengaruhi variabel dependen Y (Komitmen Organisasi) sebesar 27,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada karyawan Galeri Smartfren Timoho Muja Muju Kota Yogyakarta sebesar 72,5 %.

Dilihat dari regresi berganda maka dapat dilihat nilai Beta pada hasil coeficient maka nilai X₁ (Pelatihan) = 0.346 nilai X₂ (Lingkungan Kerja) = 0.367 dan nilai X₃ (Kepuasan Kerja) = -0.351. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda adalah

$$Y = 0.346X_1 + 0.367X_2 - 0.351X_3 + e.$$

Pengaruh Pelatihan

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 sehingga pelatihan *berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0.012 lebih kecil dari 0,05 sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta. Dengan demikian, semakin tinggi lingkungan kerja yang ada lebih baik pula tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta, sedangkan semakin rendah Lingkungan Kerja yang ada maka semakin rendah pula tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta.

Pengaruh Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0.015 lebih kecil dari 0,05 sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta. Dengan demikian, semakin baik Kepuasan Kerja lebih baik pula tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki, sedangkan semakin buruk Kepuasan Kerja maka semakin rendah pula tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta.

Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji f) menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel independen X1 (Pelatihan), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (Komitmen Organisasi). Dengan demikian, semakin baik pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada maka semakin baik pula tingkat Komitmen Organisasi karyawan Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi $0,016 < \alpha < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi $0,012 < \alpha < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi $0,015 < \alpha < 0,05$. Secara simultan variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun saran yang dapat diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi para karyawan Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta, komitmen organisasi yang terjadi disana sebaiknya lebih ditumbuhkan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan pelatihan dengan cara bekerja sama dengan pemerintah daerah setempat, sehingga karyawan akan mendapatkan pengetahuan mengenai Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta.
2. Bagi para karyawan, untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi yang baik agar para karyawan semakin betah untuk bekerja di Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta.
3. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut yang memiliki koefisien beta paling kecil adalah pelatihan (0.346). Hal ini berarti bahwa, variabel yang paling kecil atau pengaruhnya paling sedikit terhadap komitmen organisasi adalah pelatihan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan maka variabel yang perlu mendapat prioritas untuk ditingkatkan adalah pelatihan.
4. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di daerah-daerah lain, atau pada industri kreatif yang bergerak dibidang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Almilia, Luciana Spica dan Devi, Vieka. 2007. "Faktor-faktor yang mempengaruhi prediksi peringkat obligasi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEJ". *Seminar Nasional Manajemen SMART Universitas Kristen Maranatha Bansung*.
- Berk, Jonathan dan DeMarzo, Peter. 2007. *Corporate Finance*. United State of America: Pearson Education.
- Brigham & Houston. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Buku 1 Edisi 11.
- Fahmi, Irhan. 2013. *Rahasia Saham dan Obligasi: Strategi Meraih Keuntungan Tak Terbatas dalam Bermain Saham dan Obligasi*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2008. *Analisa Kritis Laporan Keuangan*. Edisi pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Keown dkk. 2011. *Manajemen keuangan: Prinsip dan Penerapan, Edisi Kesepuluh, Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Kasmir, 2008. *Analisis laporan keuangan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Laporan keuangan tahunan bursa efek Indonesia (www.idx.com)
- Peringkat obligasi www.pefindo.com
- Pandutama, Arvian, 2012. "Faktor-faktor yang mempengaruhi prediksi peringkat obligasi pada perusahaan manufaktur di BEI". *Jurnal ilmiah mahasiswa akuntansi Vol.1 No.4, Juli 2012*.
- Purwaningsih, Anna., 2008. "pemilihan rasio keuangan terbaik untuk memprediksi peringkat obligasi. *Jurnal kinerja, volume 12, No.12, Th. 2008; hal. 85-99*.
- Pratomo, Eko P., Nugroho, Ubaidillah. 2009. *Reksa Dana: Solusi Perencanaan Investasi di Era Modern, Edisi revisi ke-2*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riyanto, Bambang. 1977. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Sari, Maylia Pramono. 2007. "Kemampuan rasio keuangan sebagai alat untuk memprediksi peringkat obligasi". *Jurnal bisnis dan ekonomi Vol.14, No.2. hal 172-182*.
- Sutrisno. 2001. *Manajemen Keuangan Teori & Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Sartono, Agus. 2001. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPEF.
- Silaban, Riris Chistina dan Kardinal, S.E,M.M., 2013. "pengaruh rasio keuangan untuk memprediksi peringkat obligasi yang dikeluarkan oleh pefindo". *Skripsi STIE MDP*.
- Sufiyanti, Fenni dan Dewi kusuma wardani. 2016. "dampak rasio keungan terhadap peringkat obligasi pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia. *Seminar nasional dan menakar peran profesi sebagai engine of reform dalam pembangunan global berkelanjutan. ISSN 2460-0784*

Kasiran, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN-Malang Press.

Tandelilin E.2010. *Portofolio dan Investasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Kanisius.

Umroh mahfudhoh,Ratih dan Nur Cahyonowati., 2014. “Analisis faktor-faktor

yang mempengaruhi peringkat obligasi”. *Diponegoro journal of accounting vol.1 no.1*.

Veronica, Aries, 2015. ”Faktor-faktor yang mempengaruhi peringkat obligasi pada perusahaan manufaktur”. *Jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya Vol.13 No.2 Juni 2015*.

Yuliana, Rika dan Agus Budiarmanto.2011. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peringkat Obligasi Perusahaan Keuangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Aceh: Simposium Nasional Akuntansi XIV.