

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION BIMA DI SINTANG

**Lusiana Teresa**

Email: lusianateresa01@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu perusahaan memiliki nilai yang penting dan berharga pada perusahaan, tingkat kepuasan kerja perlu diperhatikan agar lebih tanggap pada pekerjaan dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan dapat mendukung kepuasan kerja karyawan dan mendukung produktivitas kerja baik komunikasi sesama karyawan dan atasan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden, penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pembahasan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji T. pengujian penelitian menggunakan *software* spss versi 25. Hasil dari penelitian adalah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai karyawan perusahaan. Setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Komunikasi dan lingkungan kerja merupakan proses penyampaian suatu informasi dari satu pihak ke pihak lain dimana menimbulkan kenyamanan karyawan dalam perusahaan terpenuhi serta mengarah pada kepuasan kerja karyawan dan kepatuhan seseorang kepada orang lain yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan kepada seseorang untuk mencapai kepuasan kerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendi Eka Santoso (2017) "Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" dengan hasil penelitian secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga dilakukan oleh Fenny Krisna Marpaung (2019) "Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan"

dengan hasil penelitian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan Musim Halil dan Mistar (2020) “Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan” dengan hasil penelitian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Sinambela (2016:511) komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih tujuan. Dengan berkomunikasi kegiatan suatu perusahaan tidak akan terhambat karena akan saling berhubungan satu dengan yang lain untuk suatu tujuan yang sama baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun bawahan dengan bawahan. Handoko (2012:272) menyatakan bahwa komunikasi yaitu suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda pula sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu kehidupan berorganisasi dimana karyawan yang telah diseleksi untuk menjadi pengatur utama dalam mewujudkan fungsi dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Menurut Siagian (2016:88) komunikasi yang baik merupakan kunci untuk memelihara hubungan kerja. Komunikasi yang terbuka antar pegawai, termasuk dari atasan kepada bawahan. Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara dengan cara menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka melakukannya dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Robbins & Judge (2012:7) terdapat tiga indikator komunikasi yaitu komunikasi dengan atasan merupakan komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi. Berikutnya Komunikasi dengan bawahan merupakan komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah. Dan yang terakhir Komunikasi dengan sesama rekan komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan yang sama.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik maka hal itu dapat memicu semangat kerja yang tinggi pada akhirnya dapat memicu kinerja karyawan atau pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti,2013:23). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila tenaga kerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dampak lingkungan kerja baru dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Ada lima indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:71) yaitu Pencahayaan, warna, udara, suara dan keamanan tempat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman dan nyaman. Oleh karena itu penetapan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawannya. Apabila ingin terciptanya lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus mengupayakan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan antar sesama karyawan agar terciptanya hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan. Kurangnya komunikasi antar karyawan dapat menimbulkan hubungan kerja yang kurang dekat dengan karyawan lainnya dan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar karyawan.

Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerjaan atau karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Dimensi indikator kepuasan kerja menurut Muhammad Busro (2018: 112) ada empat yaitu Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan merupakan keadaan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan. Berikutnya keterbukaan dan transparansi prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap karyawan untuk memperoleh informasi tentang kebijakan dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara mengikuti aturan yang ditetapkan. Ketiga tanggung jawab wujud kesadaran akan kewajiban karyawan atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugasnya agar

sesuatu tercapai sesuai tujuan dan yang terakhir Disiplin merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku. Usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar karyawan memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Kepuasan kerja dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaannya akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa dirasa adil dan layak.

### **HIPOTESIS**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian empiris di atas, maka penelitian menetapkan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang.
- H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang.
- H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan berdasarkan data bersifat kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan teknik *Statistical Package for the Social sciences* (SPSS) versi 25. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden pada Kantor Pusat *Credit Union* Bima di Sintang. Penelitian sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

### **PEMBAHASAN**

#### Uji Validitas

Uji validitas uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut (Ghozali,2016:52). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 dimana suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dikatakan valid Jika r tabel lebih besar dari pada r tabel atau nilai  $p < 0,05$ . R tabel adalah tabel dengan model angka yang digunakan untuk menguji berbagai kemungkinan hasil validitas instrumen penelitian, untuk mengetahui nilai r tabel maka harus melihat banyaknya jumlah sampel atau N.

**TABEL 1**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,771	0,362	Valid
	X1.2	0,690	0,362	Valid
	X1.3	0,795	0,362	Valid
	X1.4	0,784	0,362	Valid
	X1.5	0,703	0,362	Valid
	X1.6	0,858	0,362	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,676	0,362	Valid
	X2.2	0,787	0,362	Valid
	X2.3	0,701	0,362	Valid
	X2.4	0,655	0,362	Valid
	X2.5	0,827	0,362	Valid
	X2.6	0,860	0,362	Valid
	X2.7	0,755	0,362	Valid
	X2.8	0,718	0,362	Valid
	X2.9	0,842	0,362	Valid
	X2.10	0,826	0,362	Valid
Kepuasan kerja karyawan (Y)	Y1.1	0,839	0,362	Valid
	Y1.2	0,666	0,362	Valid
	Y1.3	0,813	0,362	Valid
	Y1.4	0,937	0,362	Valid
	Y1.5	0,861	0,362	Valid
	Y1.6	0,901	0,362	Valid
	Y1.7	0,813	0,362	Valid
	Y1.8	0,792	0,362	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap

seseorang terdapat pernyataan yang konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60.

**TABEL 2**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisiens Alpha	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,838	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja(X <sub>2</sub> )	0,917	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja karyawan (Y)	0,923	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,838 > 0,60, variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,917 > 0,60 dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,923 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara dua variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen yaitu variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sedangkan variabel independen variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) (Ghozali 2018:179). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**TABEL 3**  
**HASIL UJI LINEAR BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.120	4.026		2.762	.010		
	KOMUNIKASI	.919	.264	.730	3.481	.002	.385	2.600
	LINGKUNGAN KERJA	.005	.134	.008	.040	.968	.385	2.600

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25,2022

Berdasarkan tabel 3 diketahui persamaan model regresi pada *Credit Union* Bima Kantor Pusat di Sintang sebagai berikut:

$$Y = 0,730 X_1 + 0,008 X_2$$

Berikut ini penjelasan interpretasi dari regresi tersebut:

1. Koefisien regresi variabel komunikasi memiliki nilai sebesar 0,730. Artinya variabel komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,008. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti tingkat lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase suatu pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y) pada *Credit Union* Bima Kantor Pusat di Sintang. Ghazali (2018: 97) mengatakan bahwa nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) yang ditetapkan antara nol dan satu. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**TABEL 4**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.509	2.492

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

b. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25,2022

Pada Tabel 4 tersebut, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,543 artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu komunikasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 54,30 persen sedangkan sisanya yaitu 73,70 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak teliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan bersama-sama terhadap variabel Y. Uji F dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan  $> 0,05$ . Jika dalam penelitian ini terjadi nilai signifikan kurang dari 0,05 atau F maka dinyatakan lebih besar dari pada F tabel semua variabel independen (Ghozali 2018:179).

**TABEL 5**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.247	2	99.623	16.038	.000 <sup>b</sup>
	Residual	167.720	27	6.212		
	Total	366.967	29			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25,2022

Berdasarkan nilai signifikan (sig.) dari output anova. Nilai sig. dari variabel adalah  $0,000 < 0,05$  yang berarti komunikasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak (Ghozali 2018:179).

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) dari hasil tersebut dinyatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,968 lebih besar dari 0,05 yang berarti nilai ini  $0,968 > 0,05$  dari hasil tersebut dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



**TABEL 6**  
**HASIL ANALISIS UJI HIPOTESIS (UJI T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.120	4.026		2.762	.010
	KOMUNIKASI	.919	.264	.730	3.481	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.005	.134	.008	.040	.968

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25,2022

1. Pengujian Hipotesis 1: adanya pengaruh secara simultan antara komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Hal ini dapat dilihat pada hasil uji f yang menunjukkan nilai yang signifikan kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_1$  diterima bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang dapat diindikasikan dengan baik melalui responden yang lebih memilih pernyataan memiliki komunikasi yang baik sesama rekan dengan rata-rata jawaban sebesar 4,36. Maka dapat dikatakan bahwa komunikasi yang baik sesama rekan dalam lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Rendi Eka Santoso (2017) yang berjudul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil penelitian secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2: adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan pengujian ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikan t yang diperoleh sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang dapat diindikasikan dengan baik melalui responden yang lebih memilih pernyataan menjaga hubungan yang harmonis dengan atasan dengan nilai rata-rata 4,33. Maka dapat dikatakan bahwa menjaga hubungan yang harmonis dengan atasan dapat menjalin komunikasi yang baik sesama karyawan dan atasan sehingga bisa terjadinya kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Fenny Krisna Marpaung (2019)

yang berjudul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis 3: adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil pengujian ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikan t yang diperoleh sebesar  $0,968 > 0,05$  sehingga dalam penelitian ini artinya lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang. Dikarenakan responden dalam penelitian ini lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja di luar kantor daripada di dalam ruangan, walaupun kondisi lingkungan kerja mereka kurang nyaman, mereka tetap bisa bekerja seperti biasanya. Hal ini dapat merubah tingkat hubungan antara karyawan yang berubah-ubah, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal walaupun lingkungan kerjanya yang kurang baik. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Reitty Samadi (2019) yang mendapatkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak sesuai dengan hasil penelitian Musim Halil (2020) yang berjudul komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil penelitian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima Kantor Pusat Di Sintang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima Kantor Pusat di Sintang.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Credit Union* Bima Kantor Pusat di Sintang.
3. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union* Bima kantor pusat di Sintang.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut saran yang dapat diberikan penulis:

1. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan komunikasi ditempat kerja dengan cara memiliki komunikasi yang baik, hal ini dapat menunjukkan nilai yang positif jika komunikasi ditingkatkan maka kepuasan kerjanya akan meningkat.
2. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan komunikasi dengan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan, hal ini guna meningkatkan komunikasi perusahaan.
3. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan prosedur kerja guna meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja nantinya dapat mempengaruhi sistem kerja perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Burso, Muhammad, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada media Group.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada media Group.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta, (2011).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta, CV.