

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bankaltimtara
Unit Usaha Syariah KC Balikpapan**

**Faradina Ayu Indria Anggraeni¹, Didik Hadiyatno², Rahajeng Cahyaning Putri
Cipto³**

Prodi Manajemen Universitas Balikpapan
ayuf14535@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment, work discipline and communication on the job satisfaction of employees of Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this research was purposive sampling with a sample size of 55 employees of Bankaltimtara Sharia Business Unit KC Balikpapan. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This research uses SmartPLS to process data. The data analysis method in this research uses outer models, inner models, basic equations and bootstrapping tests. The results of this research show that work environment variables have a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. The work discipline variable has a positive and significant influence on the job satisfaction of employees of Bankaltimtara Sharia Business Unit KC Balikpapan. And the communication variable has a positive and significant effect on employee satisfaction at Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Communication, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel 55 karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengolah data. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *outer model*, *inner model*, persamaan dasar dan pengujian *bootstrapping*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. Dan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kota Balikpapan merupakan salah satu kota di Indonesia yang memiliki berbagai fasilitas dan infrastruktur yang mendukung pertumbuhan sektor ekonomi, salah satunya adalah sektor perbankan. Kota Balikpapan memiliki 47 bank, di antaranya 25 Bank Umum Pemerintah, 20 Bank Umum Swasta, dan 2 Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat aktivitas ekonomi dan kebutuhan masyarakat akan akses perbankan yang memadai. <https://balikpapankota.bps.go.id/id>.

Bankaltimtara Syariah adalah unit usaha syariah yang menjalankan bisnis sesuai prinsip syariah. Bank ini berkembang sejak diberlakukannya UU No. 10 Tahun 1998 yang memungkinkan bank konvensional mendirikan unit syariah, diperkuat dengan Fatwa MUI tentang Bunga Bank 2003 dan PBI No. 8/3/PBI/2006. Motto Bankaltimtara Syariah adalah "Solusi Membawa Berkah," dengan harapan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Kalimantan Timur.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada peran yang dimainkan oleh semua sumber daya manusianya (Widajanto & Adiyanto, 2022).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap positif mereka. Karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap negatif, sementara yang puas dapat bekerja dengan baik dan semangat (Saputra & Mulia, 2020). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena itu, perusahaan semakin berupaya meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik (Sandi et al., 2023). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Almeyda & Gulo, 2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan karyawan. Namun berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh Imam & Rismawati (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap peraturan yang berlaku, sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa disiplin, hasil kerja dapat menjadi tidak memuaskan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Alam & Wanialisa, 2021). Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azzahra et al (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adipura & Puspitasari (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kepuasan karyawan.

Selain itu, Komunikasi yang efektif dapat membentuk saling pengertian antar anggota organisasi, sehingga mendukung kelancaran aktivitas kerja dan pencapaian tujuan (Rivaldo et al., 2021). Penelitian oleh Nenu & Juhari (2023) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Julfiyati & Mukhlis (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan?. Sehingga tujuan penelitian ini juga ialah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

(Agustini, 2019:55) kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. (Sinambela, 2018:302) Menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan maupun kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah (Agustini, 2019:55), disiplin kerja dapat diukur dari beberapa indikator yaitu : (1) Gaji/Imbalan, (2) Pekerjaan, (3) Supervisi, (4) Promosi, (5) Rekan Sekerja.

Lingkungan Kerja

(Rahmawati et al., 2020:7) menyatakan bahwa “ Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana tempat karyawan bekerja sehari-sehari.” (Afandi, 2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja yang digunakan adalah menurut (Rahmawati et al., 2020:7), lingkungan kerja dapat diukur dari beberapa indikator di bawah ini: (1) Hubungan rekan kerja setingkat (2) Hubungan atasan dengan karyawan, dan (3) Kerja sama antar karyawan.

Disiplin Kerja

Ganyang (2018) Suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkret maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. (Agustini, 2019:89) Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan dan standar perusahaan, guna untuk meningkatkan kekuatan organisasi.

Indikator Disiplin Kerja yang digunakan adalah menurut (Agustini, 2019:89) Indikator yang dapat mempengaruhi sebuah disiplin kerja yaitu sebagai berikut : (1) Tingkat Kehadiran, (2) Tata cara kerja, (3) Ketaatan pada atasan, (4) Kesadaran Bekerja, dan, (5) Tanggung jawab.

Komunikasi

(Karyaningsih, 2018:3) Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling memengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja, tidak terbatas bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal tetapi juga dalam bentuk ekspresi muka dan teknologi. (Wahyudi, 2020:1) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya.

Indikator Komunikasi yang digunakan adalah menurut (Karyaningsih, 2018:3) adapun indikator-indikator komunikasi sebagai berikut: (1) Pemahaman, (2) Kesenangan, (3) Pengaruh pada sikap, (4) Hubungan yang makin baik, (5) Tindakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan data dalam bentuk angka-angka secara langsung diperoleh dari hasil penelitian dengan sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan kuesioner. Pada penelitian ini populasi karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan berjumlah 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* dengan kriteria karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. Dalam penelitian ini, menganalisis dengan metode PLS (*Partial Least Square*) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa responden pada penelitian ini yaitu dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	29,1%
Perempuan	39	70,9%
Total	55	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1, komposisi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa 29,1% (16 orang) adalah laki-laki, sedangkan 70,9% (39 orang) adalah perempuan.

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Data Responden	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	1	1,8%
21-30 Tahun	46	83,6%
31-40 Tahun	6	10,9%
>40 Tahun	2	3,6%
Total	55	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 2, menunjukkan bahwa usia responden terbagi menjadi empat kategori: 1 orang (1,8%) berusia <20 tahun, 46 orang (83,6%) berusia 21-30 tahun, 6 orang (10,9%), berusia 31-40 tahun, dan 2 orang (3,6%) berusia >40 tahun.

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Data Responden	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	1	1,8%
Diploma	6	10,9%
S1	48	87,3%
Total	55	100,0%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 3, menunjukkan bahwa 1,8% (1 orang) responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 10,9% (6 orang) responden memiliki pendidikan terakhir Diploma, dan 87,3% (48 orang) responden memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data Responden	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	21	38,2%
1-3 Tahun	27	49,1%
4-5 Tahun	2	3,6%
>5 Tahun	5	9,1%
Total	55	100,0%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4, menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang beragam: 21 orang (38,2%) bekerja <1 tahun, 27 orang

(49,1%) bekerja 1-3 tahun, 2 orang (3,6%) bekerja 4-5 tahun, dan 5 orang (9,1%) bekerja >5 tahun.

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Data responden yang telah dikumpulkan, setelah itu dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Dalam uji validitas dilakukan pengujian dengan *Construct Realibity* dan *Diskriminan Validity*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melanjutkan uji hipotesis, model harus dilakukan uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan Smart-PLS berikut ini:

Tabel 5. Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker Criterion*

	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X3)	Lingkungan Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)	0.831			
Kepuasan Kerja (Y)	0.597	0.804		
Komunikasi (X3)	0.503	0.574	0.874	
Lingkungan Kerja (X1)	0.335	0.439	0.239	0.852

Sumber: *Output Smart-PLS Yang Diolah* (2025)

Hasil dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk asosiasinya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Realibilitas

Untuk menilai realibilitas konstruk yaitu melihat nilai *Corndach'alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 6. *Construct Realibility and validity*

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.822	0.945	0.726
Disiplin Kerja (X2)	0.888	0.906	0.690
Komunikasi (X3)	0.923	0.930	0.763
Kepuasan Kerja (Y)	0.862	0.873	0.646

Sumber: Hasil Analisis Data SmartPLS (2025)

Hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan tabel 6 bahwa nilai AVE variabel lingkungan kerja sebesar 0.726, variabel disiplin kerja dengan nilai AVE sebesar 0.690. Nilai AVE pada variabel komunikasi sebesar 0.763 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,646. Hal ini berarti seluruh variabel memiliki nilai AVE > 0,50 sehingga uji AVE terpenuhi.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Tahap selanjutnya adalah pengujian *inner model*. Metode yang digunakan adalah dengan menghitung nilai R-square (F^2), *Effect Size* (F^2) dan *Path Coefficients*.

R-Square (F^2)

Nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

Tabel 7. Nilai R-Square (F^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,508	0,479

Sumber: Hasil Analisis Data SmartPLS (2025)

Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,508 memiliki R-Square yang baik, berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi adalah sebesar 50,8%, sedangkan 49,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan nilai R-Square variabel kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F^2)

Setelah diketahui nilai R-Square, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Tabel 3 menunjukkan nilai F^2 tiap variabel memiliki nilai kriteria sebagai berikut: nilai F^2 dari variabel Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,105 berada dalam kategori pengaruh lemah. Nilai F^2 variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,166 berada dalam kategori pengaruh medium dan nilai F^2 dari variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,179 yang artinya variabel laten memiliki pengaruh yang medium.

Hal tersebut berdasarkan kriteria dari Hair & Sarstedt (2019) yang menjelaskan nilai F^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural.

Tabel 8. *Effect Size (F2)*

Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Komunikasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)				0,105
Disiplin Kerja (X2)				0,166
Komunikasi (X3)				0,179

Sumber: Hasil Analisis Data SmartPLS (2025)

Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis melibatkan perbandingan t statistik dengan nilai tabel untuk menentukan pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan path coefficient pada pengujian *inner model*. Kriteria nilai p-value 0,05 (5%) dan kriteria nilai t statistik > nilai t tabel 1,96.

Tabel 9. Nilai Pengujian *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.242	0.248	0.118	2.051	0.043	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.342	0.342	0.152	2.258	0.026	Berpengaruh
Komunikasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.344	0.359	0.144	2.382	0.019	Berpengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t-statistic untuk variabel Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja > 1,96 dan nilai p-value <0,05 hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang positif memainkan peranan penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, yang berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Waskito & Sumarni (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja menggambarkan bahwa diantara kedua variabel ini memiliki pengaruh positif. Selain itu Sumanti & Firmansyah (2021) mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan positif yang dimiliki yaitu seperti kenyamanan bekerja dengan rekan kerja dan kesempatan pegawai untuk berkonsultasi mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto & Hermanto (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang artinya bahwa penerapan disiplin kerja mendorong kenaikan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan Nopitasari & Krisnandy (2019) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan berkualitas antara karyawan dengan rekan kerja atau atasan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Dengan komunikasi yang baik, karyawan merasa lebih dihargai, didukung, dan mampu menjalankan tugasnya dengan optimal.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa & Surenda, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan (Saputra & Adnyani, 2018) Menyatakan bahwa Komunikasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin efektif komunikasi yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan, maka diperoleh kesimpulan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bankaltimtara unit usaha syariah KC Balikpapan, kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bankaltimtara unit usaha syariah KC Balikpapan, dan komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bankaltimtara unit usaha syariah KC Balikpapan.

SARAN

Berdasarkan analisis, pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, yaitu:

1. Hasil analisis data variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan indikator hubungan rekan kerja setingkat mendapat rata-rata terendah, disarankan bagi Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan untuk meningkatkan komunikasi terbuka antar karyawan, mendorong kerja sama melalui proyek - proyek tertentu dan mengadakan kegiatan bersama di luar pekerjaan untuk memperkuat hubungan interpersonal.
2. Pada variabel disiplin kerja (X2) dengan indikator kesadaran bekerja mendapat rata-rata terendah, disarankan bagi Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan untuk memberikan pelatihan tentang pentingnya tanggung jawab pribadi dalam pekerjaan.
3. Pada variabel komunikasi (X3) dengan indikator hubungan yang makin baik mendapat rata-rata terendah, disarankan bagi Bankaltimtara Unit Usaha Syariah KC Balikpapan untuk menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana setiap pihak merasa didengarkan dan dihargai.

Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel selain ketiga variabel yang telah ada di studi, sehingga penelitian dapat menjadi lebih bervariasi dan bagi peneliti selanjutnya perlu diadakan penelitian kembali dengan mencakup bidang-bidang lain, sehingga penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, A., & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas

- Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(2), 172–180.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v4i2.1031>
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160.
- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270–277.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Hair, J. F., & Sarstedt, M. (2019). Factors versus Composites: Guidelines for Choosing the Right Structural Equation Modeling Method. *Project Management Journal*, 50(6), 619–624. <https://doi.org/10.1177/8756972819882132>
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
- Julfiyati, I., & Mukhlis. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 321–330. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i3.302>
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Samudra Biru.
- Nenu, M., & Juhari, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Karya Penta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 29–41.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia*, 14(1), 15–30.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas KH. A. WAHAB HASBULLAH.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 49–58.
- Sandi, S., Bogar, W., & Kaligis, J. N. (2023). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(11), 1–10.

- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6981–6989. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p1>
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91>
- Ulfa, M. M., & Surenda, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(1), 13–18. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i1.24372>
- Wahyudi, D. (2020). *Bahan Ajar: Komunikasi Bisnis*. Badan Penerbit Universitas Sahid.
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mnc Sekuritas. *Kinerja*, 5(2), 315–328.
- Widajanto, M. B., & Adiyanto, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Koperasi Pegawai PELINDO III Surabaya. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 26–40. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.422>
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.436>