

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB SAFETY, WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE COMMUNICATION ON THE JOB SATISFACTION (Studies in Bank Danamon Tasikmalaya City)

**By:
RIZA FAIZAL**

The objective of this research is to know and to analyze the influence of job security, work environment and employee communication on the job satisfaction in Bank Danamon Tasikmalaya City. The research method used is survey method. The Population size in this research was 64 people. By using path analysis, it is found that job security, work environment and employee communication commitment partially have positive effect on the job satisfaction. In addition, job security, work environment and communication commitment have positive effect on the job satisfaction simultaneously. So, the hypothesis is accepted.

Keywords : job security, work environment and employee communication, job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Objek yang akan diteliti adalah karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling* dengan jumlah sampel 64 orang. Dengan menggunakan analisis jalur, penelitian menemukan bahwa secara parsial keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

Kata kunci : keamanan kerja, lingkungan kerja, komunikasi karyawan dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dari kemajuan zaman dewasa ini menuntut semua negara mengikuti kemajuan di semua bidang, baik di bidang teknologi, bidang informasi maupun di bidang sumber daya manusia. Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam organisasi. Serangkaian kebijaksanaan ditetapkan oleh pemerintah maupun swasta agar mampu mengembangkan sumber daya manusia yang dapat memenangkan persaingan yang kompetitif. Tujuan organisasi dapat direalisasikan dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Disamping teknologi mesin dan peralatan yang dipergunakan serta loyalitas dan ketrampilan karyawan

yang bekerja di dalam organisasi, lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, diharapkan akan tercipta kepuasan kerja bagi karyawan sehingga hasil yang dicapai akan dapat memuaskan pekerjaan para karyawan dan akhirnya tujuan dalam organisasi dapat terwujud sesuai dengan apa yang diinginkan.

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Tanpa adanya pengelolaan yang baik maka sumberdaya lainnya yang dimiliki organisasi tersebut tidak akan banyak berarti. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, menjamin para karyawan dalam organisasi dapat bekerja secara maksimal.

Para karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja, senantiasa akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan kemauan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kestabilan suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun sosial, ditentukan oleh apa yang dirasakan orang-orang yang berada didalamnya yaitu apakah mereka merasa puas atau tidak dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila kepuasan yang dirasakan maka situasi kondusif akan terbentuk, kenyamanan kerja akan dirasakan. Namun bila yang dirasakan adalah ketidakpuasan maka akan muncul masalah-masalah di dalam organisasi tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang pekerja hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Jadi kepuasan kerja sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mencapai suatu keefektifan dan keefesienan dalam perusahaan salah satunya dilakukan restrukturisasi perusahaan. Dalam restrukturisasi banyak perusahaan melakukan perampingan organisasi sebagai upaya melakukan efisiensi. Adanya perampingan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang tidak sedikit.

Beberapa perusahaan di Indonesia seiring dengan penurunan perekonomian, perampangan tenaga kerja meningkat dari tahun ke tahun. Bagi karyawan perubahan yang besar ini mengakibatkan rasa cemas dan tidak aman terhadap keberlangsungan dari pekerjaan mereka. Karyawan mempunyai alasan untuk tidak aman dengan perubahan tersebut. Beberapa hal yang disebabkan oleh adanya merger atau take over adalah kehilangan pekerjaan, jabatan, keuntungan dan kesempatan mereka. Hal ini menjadi ironi karena restrukturisasi menimbulkan turunya keamanan kerja karyawan. Padahal keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja akan meningkatkan efektifitas perusahaan.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pendapat Gilmer (dalam Wibowo, 2011: 77), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor intern dan factor ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang ada dalam diri individu, yaitu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kemampuan yang dimiliki, kondisi kesehatan dan lain-lain. Faktor ekstern sebagai faktor yang mempengaruhi individu dari luar, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan karyawan lainnya, saran dan prasarana yang ada dan lain-lain.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah keamanan kerja. Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi. Faktor lain selain keamanan kerja adalah kondisi lingkungan kerja berpengaruh kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik seperti tata ruang, interior dan eksterior kantor serta lingkungan sosial yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan, atasan dan bawahan didalam suatu instansi.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan, atau tidak ada konflik yang negatif di antara para karyawan. Disamping itu, hubungan yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya sangat membantu dalam kegiatan organisasi di instansi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga tujuan dapat tercapai. Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan.

Komunikasi pada dasarnya merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan penerima informasi mengerti dan mau melaksanakan apa yang terkandung dalam informasi yang dimaksud. Dimensi komunikasi yang diterapkan diharapkan mampu membangkitkan pemahaman dan gairah kerja Sebagaimana kita ketahui perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Komunikasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan situasi kondusif yang mampu menciptakan kepuasan kerja yang lebih optimal.

Fenomena yang ada pada karyawan Bank Danamon Tasikmalaya, para karyawan merasa tidak aman dalam bekerja karena adanya perubahan organisasi telah meningkat pada dekade terakhir. Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing*, *merger* dan reorganisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran

ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi. Permasalahan lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik/sosial, adanya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lain, atau kurang harmonisnya karyawan dengan atasannya. Kurang harmonisnya hubungan antar karyawan atau antar karyawan dan atasan juga terjadi akibat kurang optimalnya komunikasi yang terjadi di Bank Danamon Tasikmalaya.

Memperhatikan uraian di atas, maka penelitian ini akan membahas tentang “Pengaruh Keamanan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di Bank Danamon Tasikmalaya”

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya
2. Bagaimana pengaruh keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya
3. Bagaimana pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Bank Danamon Cabang Tasikmalaya
5. Bagaimana pengaruh komunikasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif. Menurut Arikunto (2000: 309), penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif tidak melakukan pengontrolan ataupun administrasi terhadap suatu perlakuan..

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 64 orang. Dalam penelitian ini seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel. Selanjutnya untuk mengolah data dan menganalisis data yang telah tersedia digunakan perangkat lunak program SPSS agar hasilnya lebih kredibel dan mempunyai tingkat akurasi yang tinggi.

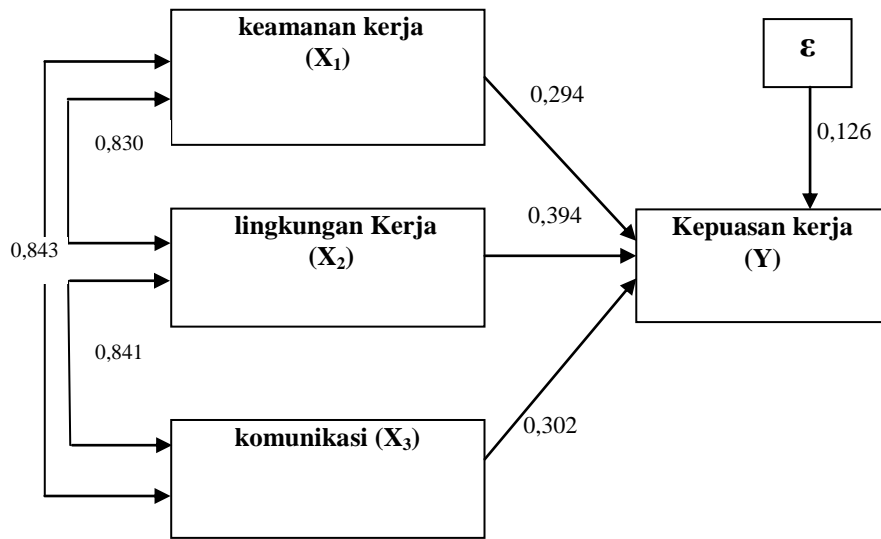
PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Keamanan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya Secara Bersama-sama (Simultan)

Hasil Perhitungan SPSS Versi 17 diperoleh nilai $R = 0.935^a$ (lihat Lampiran). Artinya keamanan kerja karyawan lingkungan kerja dan komunikasi memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya. Sedangkan nilai $R\text{ Square} = 0,874$

artinya keamanan kerja karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 87,4%. Besarnya pengaruh keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat pula dilihat dari indikator yang digunakan masing- masing

variabel, dengan menggunakan *Path Analysis*. Secara lengkap penulis memvisualisasikan pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan variabel X_3 , terhadap Y sebagai berikut:



Gambar 1 Nilai Koefisien Jalur Variabel X_1 , X_2 , X_3 dengan Y

Dari Gambar 4.1 di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel, yang disajikan dalam tabel berikut di bawah ini:

Tabel 1
Formula Untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Variabel Penelitian

Pengaruh Langsung X_1	Pengaruh Tidak Langsung X_1	Total Pengaruh
$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (\rho_{YX_1})^2 (0,294)^2$		0,0864
	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$ $(0,294) (0,830) (0,394)$	0,0961
	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_3})$ $(0,294) (0,843) (0,302)$	0,0748
Total Pengaruh X_1		0,2573
Pengaruh Langsung X_2	Pengaruh Tidak Langsung X_2	Total Pengaruh
$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (\rho_{YX_2})^2 (0,394)^2$		0,15524
	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_1})(\rho_{YX_1})$ $(0,394) (0,830) (0,294)$	0,0961
	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_3})$ $(0,394) (0,841) (0,302)$	0,10007

Total Pengaruh X2		0,3514
Pengaruh Langsung X3	Pengaruh Tidak Langsung X3	Total Pengaruh
$Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y = (\rho_{YX_3})^2 (0,302)^2$		0,0912
	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_1})(\rho_{YX_1})$ (0,302) (0,843) (0,294)	0,0748
	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_2})(\rho_{YX_2})$ (0,302) (0,841) (0,394)	0,10007
Total Pengaruh X3		0,2661
Total Pengaruh X1,X2, dan X3 terhadap Y		0,874
Pengaruh residu ρ100% - 0.874		0,126
Jumlah		100%

Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh Sig. = 0,000^a dan nilai F = 138,149 sedangkan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau ($\alpha = 0,05$) sehingga p value < α atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga hipotesis diterima. Artinya secara simultan (serempak) terdapat pengaruh keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya, sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Sutaryanto (2011), bahwa lingkungan kerja dan komunikasi sangat berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi yang dirasakan langsung oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai lingkungan kerja yang tinggi, mempunyai komitmen yang baik dan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pekerjaan sehingga akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja suatu instansi secara keseluruhan.

Demikian pula penelitian yang telah dilakukan oleh Edi Sutarno (2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keamanan kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kabupaten Ciamis.

4.2.2 Pengaruh Keamanan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Danamon Tasikmalaya

Pengaruh keamanan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penghitungan SPSS untuk analisis jalur untuk variabel X₁ terhadap variabel Y koefisien determinasi sebesar 8,64%, berarti bahwa hanya 8,64% variabilitas dari variabel Y dapat diterangkan (dipengaruhi) oleh variabel X₁. Artinya bahwa keamanan kerja karyawan dapat mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya.

Dengan kriteria penolakan Ho jika $t_{sig} > \alpha$ maka diperoleh nilai t_{sig} sebesar 0,006 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5 %, maka $t_{sig} > \alpha$ Ho ditolak atau dengan kata lain keamanan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai keamanan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah dilakukan oleh Edi Sutarno (2010) diperoleh hasil bahwa keamanan kerja karyawan dan lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, keamanan kerja karyawan dan lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja ataupun meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui faktor mana diantara keduanya yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis ini memberikan penguatan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa komunikasi berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS untuk analisa jalur, untuk variabel X_2 (lingkungan Kerja) terhadap variabel Y dan koefisien determinasi sebesar 15,52% berarti bahwa hanya 15,52% variabilitas dari variabel Y dapat diterangkan (dipengaruhi) oleh variabel X_2 (lingkungan kerja). Artinya yaitu bahwa lingkungan kerja dapat mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya.

Dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{sig} > \alpha$ maka dengan $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t_{sig} sebesar 0,00 sehingga $t_{sig} > \alpha$ H_0 ditolak atau dengan kata lain lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dengan demikian ini berarti bahwa penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja pun merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja di Bank Danamon Tasikmalaya dapat dilihat. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS untuk analisa jalur, untuk variabel terhadap variabel Y koefisien determinasi sebesar 9,12% berarti bahwa hanya 9,12% variabilitas dari variabel Y dapat diterangkan (dipengaruhi) oleh variabel X_3 . Artinya yaitu bahwa komunikasi dapat mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Danamon Tasikmalaya.

Dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{sig} > \alpha$ maka diperoleh nilai t_{sig} sebesar 0,000 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5 %, maka H_0 diterima atau dengan kata lain komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diinterpretasikan kan hal-hal sebagai berikut:

Keamanan kerja di Bank Danamon Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi, Lingkungan kerja di Bank Danamon Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk pada kategori cukup, Komunikasi di Bank Danamon Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk pada kategori cukup, Kepuasan kerja di Bank Danamon Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk pada kategori cukup.

Terdapat pengaruh secara simultan keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Artinya jika strategi yang meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya akan semakin baik. Terdapat pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Artinya jika keamanan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya akan semakin baik. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya akan semakin baik. Terdapat pengaruh ke komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Artinya jika komunikasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya akan semakin baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Keamanan kerja di Bank Danamon Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi
2. Lingkungan kerja di Bank Danamon Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk pada kategori cukup
3. Komunikasi di Bank Danamon Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk pada kategori cukup
4. Kepuasan kerja di Bank Danamon Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk pada kategori cukup
5. Terdapat pengaruh secara simultan keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Artinya jika strategi yang meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi karyawan ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya akan semakin baik.
6. Terdapat pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Artinya jika keamanan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya akan semakin baik.
7. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya akan semakin baik.
8. Terdapat pengaruh ke komunikasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya. Artinya jika komunikasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bank Danamon Tasikmalaya akan semakin baik.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dengan tanpa melupakan segala keterbatasan dan kekurangan-kekurangan yang dirasakan dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian ini yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang memerlukan khususnya bagi pihak perusahaan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Untuk meningkatkan keamanan kerja, maka pihak perusahaan harus terus meningkatkan keamanan kerja baik terutama keamanan kerja dalam hal keberlangsungan dari pekerjaan akan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja, pihak perusahaan perlu mengupayakan peningkatan secara berkesinambungan terutama hal yang menyangkut peningkatan hubungan atasan dan bawahan yang harmonis maupun hubungan antar karyawan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi sehingga kepuasan kerja pun dapat meningkat.
3. Untuk meningkatkan komunikasi, maka pihak perusahaan perlu mengupayakan peningkatan secara berkesinambungan terutama hal yang menyangkut peningkatan terutama dalam hal komunikasi vertikal, yaitu lebih mengoptimalkan lagi komunikasi

antara karyawan dengan atasan dan komunikasi horizontal yaitu komunikasi antar karyawan dalam mengkoordinasikan tugas. Adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan dan komunikasi karyawan dengan karyawan, maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu ditingkatkan pemenuhan kebutuhan karyawan dan memberikan keadilan bagi semua karyawan.
5. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh residu yaitu sebesar 0,126 yang berarti bahwa faktor lain diluar variabel yang diteliti kecil pengaruhnya. Oleh karena itu maka sebaiknya dilakukan penelitian mendalam dengan menggunakan variabel lain yang mungkin akan memberikan pengaruhnya terhadap kinerja ataupun menggunakan variabel yang sama pada kajian yang berbeda dengan mengubah salah satu variabel atau menambah variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aripin (2015). *The influence of communication and work environment to work satisfaction* International Education Studies; Vol. 8, No. 1; 2015
- Asep Solihin (2009) *Pengaruh Sikap kerja dan Lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara* Jurnal 32 Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009
- Dadan (2009) *Pengaruh Sikap kerja dan Keamanan Kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan SMP Wilayah Salawu STIEPAS/2009 VOL XIX*
- Deni Irawan (2008) *Pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. POS Cabang Bandung* UPI /2008 VOL. XII
- Deni Rizki (2007) *Hubungan lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja* UNIGAL/2007 VOL XIV
- Dewi Kania, (2011) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Sikap kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan* UNIGAL/2011 VOL XX
- Edi Sutarno, (2010) *Pengaruh komunikasi kerja dan Keamanan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Agama* UNIGAL/2010 VOL XVII
- Engkoswara (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Eti Rumiati, (2009) *Hubungan antara Kepemimpinan Kepala perusahaan dan komunikasi kerja Karyawan dengan kepuasan kerja Karyawan* UPI/2009VOL XV
- Harlina (2010) *Pengaruh komunikasi kerja dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan* UPI/2010 VOL XVI
- Kartono, Kartini (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Liliweri, Alo. (2011). *Dasar-Dasar Komunikasi Kesehatan*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Mangkunegara (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mimit Sumitra (2015) *Pengaruh Kompensasi, komunikasi kerja Dan Sikap kerja Terhadap Lingkungan kerja Dan kepuasan kerja Karyawan Koperasi* Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015
- Ridwan Farid, (2011) *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja* STIEPAS/2011 VOL. XX
- Sedarmayanti (2008). *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Adatama.
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistik SPSS 16,0*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2003). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. (2011) *.Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sopyandi (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Undang (2008) *Pengaruh Sikap kerja Dan Profesional Terhadap Lingkungan kerja Auditor Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)* Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2008
- Walgito, Bimo. (2011). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press