

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumberdaya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu 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. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka

semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa dan asal-asalan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Rivai dan Basri (2015:46) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Wirawan (2013:54) menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya, maka ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi

untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Mangkunegara (2013:56) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Robbins dan Judge, (2016:25).

Menurut Wirawan (2013:57), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Penelitian Andy dan Dwi (2019), Pramiti *et. al.* (2019), Putra dan Adnyani (2019, dan Purnawati *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor terbentuknya semangat kerja adalah sikap para karyawan terhadap pimpinannya, yang dapat ditunjukkan dengan komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan diharapkan membentuk suatu hubungan timbal balik yang harmonis, sehingga komunikasi yang terjalin dapat memberikan kepuasan komunikasi

dalam perusahaan. Dengan demikian, maka komunikasi itu pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan, pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal, bahkan seringkali keduanya tercampur Sutrisno, (2014:43). Umpamanya saja untuk menyampaikan maksud dan tujuan dari suatu organisasi, maka pimpinan akan berusaha mengkomunikasikannya sebaik mungkin agar bawahan ataupun orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut dapat memahami demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan demikian, komunikasi memegang peranan sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh di dalam dunia kerja untuk mencapai kepuasan kerja. Penggunaan komunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal berpengaruh cukup besar pada kepuasan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2014:41) secara tidak langsung dibutuhkan suatu komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam tiap-tiap departemen, maka semakin puas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian Astuti *et. al.* (2016), Pramiti *et. al.* (2019), Andy dan Dwi (2019), dan Purnawati *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain komunikasi antara pimpinan dan juga karyawan, budaya organisasi di suatu perusahaan sangatlah berpengaruh besar dalam menentukan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Sutrisno (2014:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-

norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, budaya organisasi suatu perusahaan yang memiliki budaya yang sangat kuat, maka bisa menghasilkan produktivitas sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan atau bahkan bisa melebihi target yang telah ditetapkan. Budaya suatu perusahaan yang positif dan kuat akan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian Astuti *et. al.* (2016), Wahyuniardi *et. al.* (2018), Pramiti *et. al.* (2019), Putra dan Adnyani (2019), Andy dan Dwi (2019), dan Purnawati *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain komunikasi dan budaya organisasi, faktor lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh pekerjaannya. Reksohadiprojo dan Gitosudarmo, (2011:153). Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kepuasan kerja. Penelitian Wahyuniardi *et. al.*

(2018), Pramiti *et. al.* (2019), Putra dan Adnyani (2019, Andy dan Dwi (2019), serta Purnawati *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Di dalam suatu perusahaan, perhatian terhadap komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan seperti halnya pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati yang beralamat di Jl. Pajajaran No. 256B, RT.02/RW.05, Kelurahan Bantarjati, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor. Masalah kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati dapat dilihat dari tingkat *labor turn over* dan tingkat absensi karyawan. *Labour turn over* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan. Berikut ini tabel dari jumlah karyawan yang masuk dan keluar serta tingkat *labour turn over* pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar (*Labour Turn Over*) Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (a)	Masuk (b)	Keluar (c)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (d = a+b-c)	Rata-rata Jumlah Karyawan (e=(a+d)/2)	LTO (f=(c/e)x100%)
2018	90	4	1	93	91,50	1,09
2019	93	3	4	92	92,50	4,32
2020	92	1	4	89	90,50	4,42

Sumber: (Data Sekunder Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati, data diolah, 2021)

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa perputaran karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati berfluktuasi. Pada tahun 2018 tingkat *Labour Turn Over* sebesar 1,09%, pada tahun 2019 tingkat *Labour Turn Over* naik menjadi 4,32%, dan pada tahun 2019 tingkat *Labour Turn Over* kembali naik menjadi 4,42%.

Adapun keluarnya karyawan dapat disebabkan oleh permintaan sendiri, disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak manajemen Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati. Tingkat *labour turn over* karyawan yang rendah, menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati dan sebaliknya jika tingkat *Labour Turn Over* nya tinggi menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Hal lain yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya adalah dilihat dari tingkat absensi karyawan itu sendiri. Tenaga kerja yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung untuk lebih sering absen atau lalai pada tugasnya. Tingkat absensi karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2.
Tingkat Absensi Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia
Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Absensi Karyawan	Tingkat Absensi (%)	Standar Absensi (%)
2018	93	312	29.016	564	1,94	2,50
2019	92	264	24.288	900	3,71	2,50
2020	89	276	24.564	792	3,22	2,50

Sumber: (Data Sekunder Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati, data diolah, 2021)

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati selama tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 dan 2020 tingkat absensi melebihi batas toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari data tingkat absensi tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat absensi, maka karyawan yang bersangkutan kurang memiliki kepuasan dalam bekerja.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati dapat dipengaruhi oleh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan pra survey, dapat diketahui komunikasi yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penyebaran angket pra survei sebagai berikut :

Tabel 3.
Data Komunikasi Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor
Pajajaran Bantarjati Tahun 2021

No	Item Pernyataan	Kriteria					Skor Rata-rata	Penilaian
		STS	TS	R	S	SS		
1	Mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja	3	2	1	3	1	2,70	Cukup
2	Pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan	2	4	2	1	1	2,50	Rendah
3	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan	1	1	3	2	3	3,50	Baik
4	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan	1	1	2	3	3	3,60	Baik
5	Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian	2	2	3	1	2	2,90	Cukup
	Rata-rata						3,04	Cukup

Sumber: (Data Primer, diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata komunikasi di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati sebesar 3,04 (cukup). Pihak perusahaan harus berusaha meningkatkan komunikasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati agar komunikasi yang terjadi bernilai baik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati yaitu budaya organisasi. Berdasarkan pra survey, dapat diketahui budaya organisasi pada Bank Syariah

Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penyebaran angket pra survei sebagai berikut :

Tabel 4.
Budaya Organisasi Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor
Pajajaran Bantarjati Tahun 2021

No	Item Pernyataan	Kriteria					Skor Rata-rata	Penilaian
		STS	TS	R	S	SS		
1	Perusahaan menetapkan kebijakan yang melibatkan semua karyawan	3	2	2	2	1	2,60	Cukup
2	Perusahaan membuat program kerja yang mendorong karyawan meningkatkan kemampuan kerja	2	2	1	3	1	3,10	Cukup
3	Perusahaan menetapkan program penciptaan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan	1	2	3	3	1	3,10	Cukup
4	Perusahaan memiliki strategi bahwa karyawan wajib bekerja sama	1	1	3	3	2	3,40	Cukup
5	Perusahaan bersikap adil terhadap semua anggotanya	2	2	3	2	1	2,80	Cukup
	Rata-rata						3,00	Cukup

Sumber: (Data Primer, diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati sebesar 3,00 (cukup). Pihak perusahaan harus berusaha meningkatkan budaya pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati agar budaya organisasi yang terjadi bernilai baik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati yaitu lingkungan kerja.

Tabel 5.
Data Lingkungan Kerja Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati Tahun 2021

No	Item Pernyataan	Kriteria					Skor Rata-rata	Penilaian
		STS	TS	R	S	SS		
1	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjatiterjalin dengan baik	1	2	1	4	2	2,60	Cukup
2	Hubungan kerja antar karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati terjalin dengan baik	2	1	1	5	1	2,90	Cukup
3	Suhu udara selama bekerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjaticukup baik	2	1	2	3	2	2,80	Cukup
4	Suara bising tidak mengganggu selama bekerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati	2	2	1	3	2	2,90	Cukup
5	Sirkulasi di tempat kerja cukup mendukung dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	2	3	2	2,70	Cukup
	Rata-rata						2,78	Cukup

Sumber: (Data Primer, diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati sebesar 2,78 (cukup). Pihak perusahaan harus berusaha meningkatkan lingkungan kerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjatiagar

lingkungan kerja di perusahaan bernilai baik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat dalam sebuah penelitian yaitu dengan judul: “PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG BOGOR PAJAJARAN BANTARJATI”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat *labor turn over* yang berfluktuasi dan tingkat absensi karyawan yang melebihi batas toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Komunikasi yang terjadi di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati masih perlu ditingkatkan.
3. Budaya organisasi yang terjadi di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati masih perlu ditingkatkan.
4. Lingkungan kerja terjadi di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati masih perlu ditingkatkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasar atas latar belakang dan identifikasi masalah terungkap bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun secara teoritik, kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*) dipengaruhi oleh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent*). Lingkup penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti akan merumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor komunikasi terutama dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati?
2. Apakah faktor budaya organisasi dalam hal ini adalah inovasi dan mangambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas serta stabilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati?
3. Apakah faktor lingkungan kerja seperti adanya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati?

4. Apakah faktor komunikasi terutama dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap, faktor budaya organisasi dalam hal ini adalah inovasi dan mangambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas serta stabilitas dan faktor lingkungan kerja seperti adanya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor komunikasi terutama dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor budaya organisasi dalam hal ini adalah inovasi dan mangambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas serta stabilitas terhadap

kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor lingkungan kerja seperti adanya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor komunikasi terutama dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap, faktor budaya organisasi dalam hal ini adalah inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas serta stabilitas dan lingkungan kerja seperti adanya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

F. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

2. Kegunaan Praktik

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan informasi dan masukan mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah dengan dunia kerja dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka peneliti menjelaskan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I, penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Bab II, penulis akan menjelaskan studi pustaka berkaitan dengan teori kepuasan kerja, komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, tinjauan pendapat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III, penulis menguraikan tentang obyek dan lokasi penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, unit analisis, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengujian data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan mengenai objek yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.