



Volume 1, Issue 1, April 2021

**Reinforce: Journal of Sharia Management**

Faculty of Islamic Economic and Business

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Jl. Mayor Sujadi Timur No. 46 Tulungagung Jawa Timur 66221 Indonesia

Website: <http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/reinforce>

---

**ANALISIS FAKTOR KOMUNIKASI, KONSEP DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN METODE MIX METHOD PADA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KCP TULUNGAGUNG SUDIRMAN**

**Familda Anggun Parastika<sup>1\*</sup>, Mega Tunjung Hapsari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

\*famildaanggun96@yahoo.com



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

---

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya kinerja karyawan sebab karyawan merupakan motor penggerak keberhasilan perusahaan. Bertujuan guna menguji serta menganalisis pengaruh komunikasi, konsep diri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. Metode yang digunakan yakni mix method dengan tipe penelitian yang menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif (Sequential Explanatory). Sampel dalam penelitian yakni 27 karyawan BSI KCP Tulungagung. Analisis data kuantitatif menggunakan analisis linier berganda serta uji hipotesis. Analisis data kualitatif memakai triangulasi. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil secara parsial dan stimulan komunikasi, konsep diri, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif pada kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. Untuk memperkuat penelitian kuantitatif dilakukan analisa kualitatif dengan wawancara 6 informan yang hasilnya mendukung hasil data kuantitatif. Implikasi praktis selain mengembangkan penelitian dengan mix method pada ilmu manajemen sumber daya manusia hasil penelitian mampu dipakai bahan rekomendasi untuk menilai kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Konsep Diri, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Mix Method.

**Abstract:** This research is motivated by the importance of employee performance because employees are the driving force for the company's success. Aims to test and analyze the effect of communication, self-concept, and work environment on job satisfaction of employees of Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. The method used is a mix method with the type of research that combines quantitative and qualitative analysis (Sequential Explanatory). The sample in this study were 27 employees of BSI KCP Tulungagung. Quantitative data multiple linear analysis test and hypothesis test. Qualitative data analysis using triangulation. Based on the research, partial results were obtained and communication stimulants, self-concept, and work environment had a positive effect on job satisfaction of employees of Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. To strengthen quantitative research, qualitative analysis was carried out by interviewing 6 informants whose results supported the results

*of quantitative data. Practical implications apart from developing research with mixed methods in human resource management, the research results can be used as recommendation materials to assess employee performance.*

**Keywords:** *Communication; Self-Concept; Work Environment, Job Satisfaction, Mix Method*

## PENDAHULUAN

Bank Syariah Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama BSI merupakan gabungan dari ketiga bank BUMN di Indonesia yakni BNI Syariah, BRI Syariah serta Mandiri Syariah pada bulan Februari 2020. Setelah melakukan *merger value* bank Syariah meningkat dengan menyandang predikat urutan ke 7 bank terbaik di Indonesia dengan pangsa 2,7%. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan operasional perbankan. Penilaian yang mampu dilakukan guna menentukan seseorang layak atau tidak untuk menjadi karyawan adalah dengan melihat dari segi komunikasi, konsep diri, dan cara individu menyikapi keberagaman lingkungan kerja yang akan dihadapi.

Segi komunikasi memiliki peran yang penting dalam interaksi sosial khususnya dalam dunia kerja. Sebuah proses penyampaian informasi inilah yang akan mendorong terwujudnya kepuasan kerja. Selain itu budaya organisasi akan sangat mempengaruhi seseorang dalam konsep diri (berperilaku) dan juga kebiasaan seseorang. Konsep diri muncul karena perilaku sehari-hari, jika hal ini dibawa ke dalam organisasi maka konsep diri yang bersifat negatif akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi tersebut. Kemudian meski dalam kegiatan operasional lingkungan kerja tidak melaksanakan tugasnya secara langsung namun hal ini berdampak pada karyawan yang ada dalam organisasi yang melakukan kegiatan operasional. Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang didasarkan pada riwayat kerja dimana komunikasi, konsep diri serta lingkungan kerja juga termasuk didalamnya (Kaswan, 2012, p. 283).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Mahadewi, 2017), (Sariani, 2019), (Mawarni, 2018), dan (Sadiartha, 2018) menyimpulkan jika terdapat pengaruh signifikan diantara komunikasi pada kepuasan kerja karyawan. Sejalan juga dengan variabel konsep diri berdasarkan penelitian (Handayani, 2017), (Ramdani & Sopian, 2021), serta (Zahara & Wijaya, 2019) menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan diantara konsep diri pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan variabel lingkungan kerja berdasarkan penelitian (Suyono, Eliyana, Ratmawati, &

Elisabeth, 2021), (Hakim, 2020), dan (Harahap R. , 2017) menyimpulkan jika terdapat pengaruh signifikan diantara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan, sehingga memiliki tujuan guna menguji serta menganalisis pengaruh komunikasi, konsep diri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. Batasan penelitian difokuskan ke pengaruh komunikasi, konsep diri, dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman dengan subjek seluruh karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Komunikasi**

Thoha mengatakan jika sebuah proses penyampaian serta penerimaan informasi dari individu satu ke lainnya disebut dengan komunikasi (Thoha, Miftha, 2008, p. 167). Dengan penyampaian informasi maka pihak yang belum mengetahui mampu mengetahui informasi dan hal ini diperlukan ketika berada pada organisasi agar tercipta hasil kerja yang baik dan berakibat kepuasan kerja karyawan. (Pincus, 1977) juga menyatakan bahwa komunikasi ke atas atau komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan rekan kerja atau mendatar serta komunikasi dengan bawahan atau ke bawah memiliki ikatan positif yang tidak mudah putus serta berkaitan pada timbulnya kepuasan serta prestasi kerja. Mifta Thoha yang menjadi indikatornya:

1. Empati: suatu keadaan saat kita merasakan perasaan seseorang ketika melakukan komunikasi.
2. Keterbukaan: memiliki kemauan secara terbuka untuk berkomunikasi secara jujur sehingga sumber informasi yang diperoleh bersifat valid.
3. Kepositifan: perhatian yang positif saat berkomunikasi diperlukan agar komunikasi terjalin efektif dan kerja sama bersifat membangun.
4. Dukungan: adanya dukungan yang penuh serta komunikatif maka informasi yang akan disampaikan ketika berkomunikasi mampu terjalin.
5. Kesamaan: dalam berkomunikasi diperlukan kesamaan frekuensi antara pengirim dan penerima informasi.

### **b. Konsep Diri**

McShane dan Von Glinow dalam (Wibowo, 2018, p. 27) mengatakan *Self-Concept* menggambarkan keyakinan diri dan evaluasi diri. Konsep diri adalah

mengenai siapa serta bagaimana dirinya dalam melakukan sesuatu untuk kepuasan. Adanya konsep diri individu mampu memahami dirinya yang berbeda dengan individu lainnya. Cara individu memilih dan menginterpretasikan informasi yang diterima juga dipengaruhi oleh konsep diri. Masing-masing orang memiliki konsep diri yang membuatnya tidak sama dengan orang lain sebab konsep diri mampu menggambarkan identitas personal maupun sosial seseorang dan hal ini akan berdampak pada kepuasan seseorang. Menurut McShane dan Von Glinow yang indikatornya:

1. *Self Enhancemnt*: keinginan merasa dihargai dan dianggap penting.
2. *Self Verification*: memverifikasi dirinya serta memelihara konsep yang ada dalam individu yang nantinya akan memberikan tolak ukur.
3. *Self Evaluation*: melakukan evaluasi diri mengenai cara berfikir rasional.

### **c. Lingkungan Kerja**

Nitisemito menyatakan semua hal yang berada di ruang lingkup pekerja serta mampu memberikan pengaruh pada kepuasan dirinya dalam melaksanakan kewajiban dimaknai sebagai lingkungan kerja (Nitisemito, Manajemen Personalia, 1998, p. 108). Suasana kerja yang nyaman akan memberikan energi positif bagi karyawan. Oleh sebab itu manager atau atasan hendaknya memberikan perhatian yang lebih terkait lingkungan kerja. Individu dalam organisasi akan dihadapkan pada berbagai lingkungan yang ada oleh karena itu individu yang tergabung dalam organisasi harus memahami berbagai macam jenis lingkungan serta cara menghadapinya sehingga dalam implementasinya nanti tidak mengganggu kinerja dalam organisasi. Menurut Nitisemito yang menjadi indikatornya:

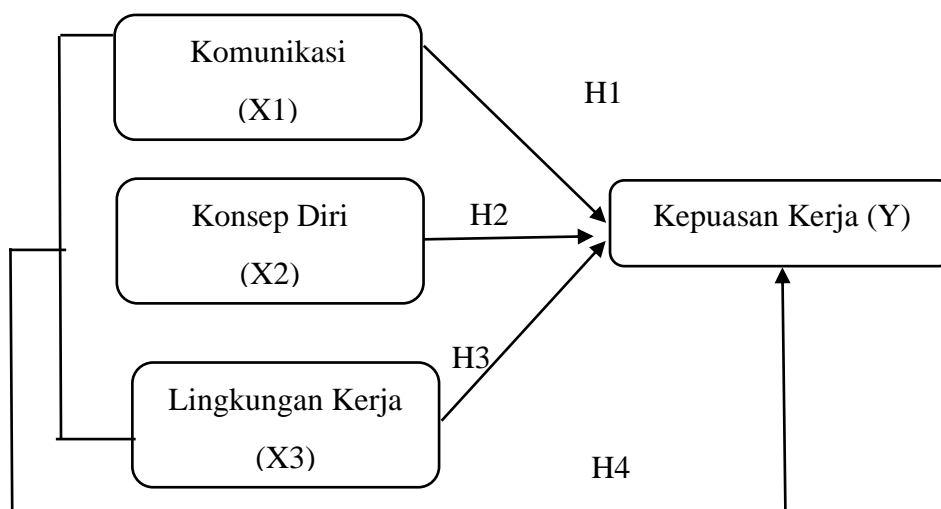
1. Pewarnaan: warna cat, atau *furniture* akan memberikan semangat ketika melakukan tugasnya.
2. Kebersihan: dengan suasana kerja yang bersih karyawan merasa nyaman.
3. Pertukaran udara: sirkulasi udara yang teratur akan memberikan dampak positif untuk pernafasan serta hawa udara di sekitar lingkungan kerja.
4. Penerangan: baik yang berasal dari sumber listrik atau sinar matahari.
5. Musik: irama musik bagi sebagaian orang mampu menyegarkan pikiran namun tidak sedikit malah terganggu dengan irama musik yang ada.
6. Keamanan: keamaan tempat kerja, dan keamaan barang pribadi.
7. Kebisingan: suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi.

### **d. Kepuasan Kerja**

Robbins menyimpulkan bahwa definisi dari kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang umum bagi pekerja terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diperoleh dengan yang mereka harapkan (Robbins, Stephen P, 2015, p. 46). Selanjutnya Locke dalam (Kaswan, 2012, p. 283) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebuah kondisi emosional yang didasarkan pada riwayat kerja. Kepuasan kerja timbul karena persepsi pekerja tentang tolak ukur baik tidaknya pekerjaan yang mereka yang ada dalamnya. Ketika bekerja karyawan bukan hanya menginginkan gaji yang tinggi namun juga ingin mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Menurut Robbins indikatornya:

1. Kepuasan terhadap gaji atau upah yang diberikan: seseorang cenderung puas ketika merasakan upah yang diterima diberikan adil serta wajar dengan kinerja.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri: mengakibatkan individu memiliki kesempatan belajar serta tanggung jawab berdasarkan keterampilannya.
3. Kepuasan terhadap promosi: memberikan manfaat baik jenjang karir atau promosi kepada karyawan guna kemajuan bagi karyawan yang bersangkutan.
4. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisor): pengawasan atasan mengenai kemampuan atau keterampilan teknis dalam arahan.
5. Kepuasan terhadap teman kerja: rekan kerja yang mampu mendorong serta memberikan arahan untuk dapat menyelesaikan tugasnya.

**e. Kerangka Konseptual**



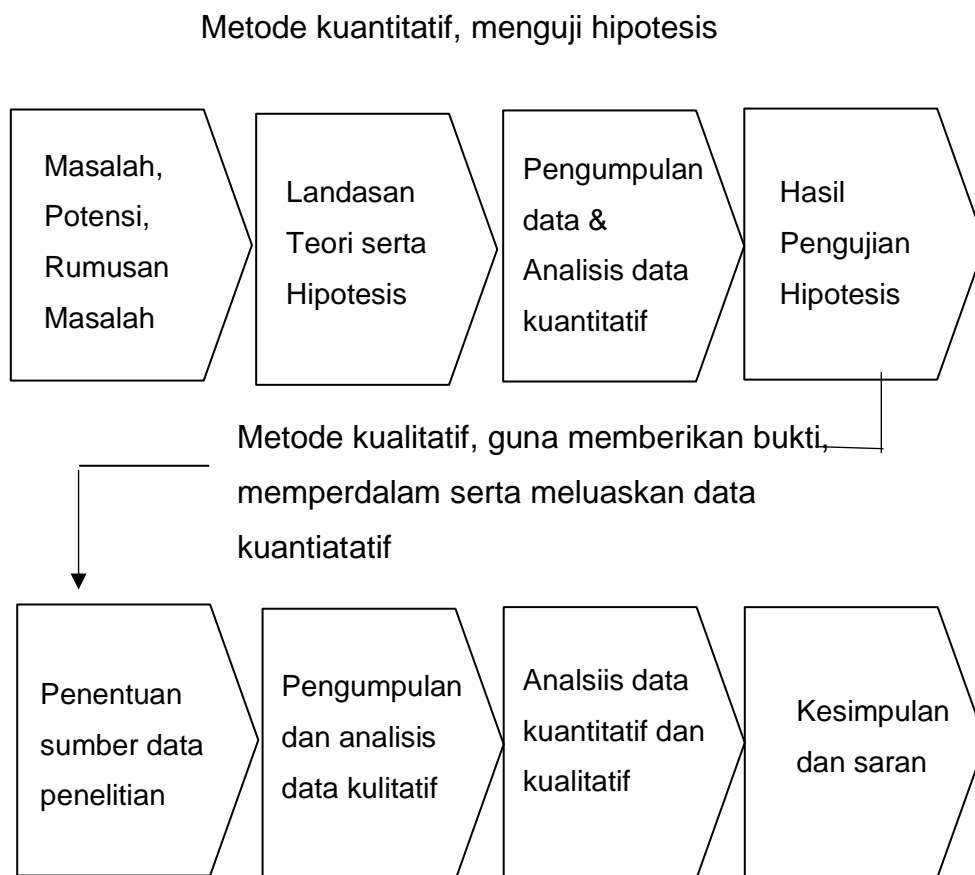
Hipotesis dari kerangka konseptual yang telah disusun yakni:

H1 : Dengan parsial komunikasi secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja.

H2 : Dengan parsial konsep diri mempengaruhi kepuasan kerja.

H3: Dengan parsial lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

H4: Komunikasi, konsep diri dan lingkungan kerja secara stimulan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.



**Gambar 1: Prosedur Penelitian Desain Sequential Explanatory**

## METODE PENELITIAN

### a. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan yakni *mix method* dengan kombinasi urutan penemuan kuantitatif serta kualitatif sebagai urutan pembuktian. *Mix method Sequential Explanatory* adalah gabungan kuantitatif dan kualitatif secara berurutan, dengan langkah pertama melakukan penelitian metode kuantitatif yang bersifat menguji hipotesis. Kemudian memakai metode kualitatif guna memperdalam, memperkuat, melemahkan maupun menggugurkan) data kuantitatif (Sugiyono, 2018, p. 624)

### b. Populasi dan Sampel

Jika dalam populasi terdapat kurang dari 100 populasi maka sampel yang dijadikan penelitian adalah keseluruhan populasi (Hermawan, Asep, 2005, p. 143).

Sehingga keseluruhan populasi yang ada kemudian dijadikan sampel penelitian 27 responden yakni karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman.

### c. Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner disebarakan ke seluruh karyawan, melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk penelitian kualitatif.

### d. Analisis Data

Analisis kuantitatif memakai uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji hipotesis serta koefisien determinasi ( $R_2$ ). Untuk memperdalam kuantitatif maka peneliti juga melakukan wawancara kepada 6 responden karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman dan melakukan Teknik analisis data yang terbagi menjadi reduksi, penyajian, penarikan kesimpulan untuk keabsahan data memakai triangulasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memperoleh hasil dengan metode *mix method* maka diperlukan beberapa tahapan guna memperoleh hasil yang valid, berikut tahapannya:

### a. Metode Kuantitatif

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	r-hitung	r -tabel	Keterangan
X1.1	0,3809	0,596	Valid
X1.2	0,3809	0,747	Valid
X1.3	0,3809	0,681	Valid
X1.4	0,3809	0,739	Valid
X1.5	0,3809	0,677	Valid
X2.1	0,3809	0,671	Valid
X2.2	0,3809	0,884	Valid
X2.3	0,3809	0,775	Valid
X3.1	0,3809	0,812	Valid
X3.2	0,3809	0,699	Valid
X3.3	0,3809	0,695	Valid
X3.4	0,3809	0,702	Valid
X3.5	0,3809	0,607	Valid

X3.6	0,3809	0,707	Valid
X3.7	0,3809	0,642	Valid
Y.1	0,3809	0,790	Valid
Y.2	0,3809	0,833	Valid
Y.3	0,3809	0,687	Valid
Y.4	0,3809	0,753	Valid
Y.5	0,3809	0,678	Valid

Diperoleh hasil jika keseluruhan pertanyaan dari variabel Komunikasi (X1), Konsep Diri (X2), Lingkungan Kerja (X3) serta Kepuasan Kerja (Y) di kuisioner valid. Ini disebabkan karena 20 instrumen memiliki  $r$  hitung (*pearson correlation*) >  $r$ -tabel yakni 0,3809. Seperti item butir soal X1.1 dimana  $r$ -hitung >  $r$ -table (0,596 > 3809) dst.

## 2. Uji Reabilitas

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5
.672	3
.818	7
.797	5

Diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* variabel Komunikasi (X1) dengan nilai 0,718, Konsep Diri (X2) dengan nilai 0,672, Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai 0,818, serta Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai 0,797. Jika nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s/d 0,80. Maka variabel komunikasi, konsep diri, dan kepuasan kerja reliabel. Sedangkan *Cronbach Alpha* 0,81 s/d 1,00 untuk lingkungan kerja adalah sangat reliabel.

## 3. Uji Normalitas

**Tabel 3. Kolmogorov Smirnov**



		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.71338882
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.694
a. Test distribution is Normal.		

Dikatakan normal jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 pada signifikansi  $\alpha = 0.05$  sehingga data distribusi normal sebab 0,694 > 0,0

#### 4. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMUNIKASI	.369	2.712
	KONSEP DIRI	.469	2.134
	LINGKUNGAN KERJA	.326	3.070

Komunikasi (X1) VIF 2,712 serta *tolerance* 0,369, konsep diri (X2) VIF 2,134 serta *tolerance* 0,469, serta lingkungan kerja (X3) VIF 3,070 serta *tolerance* 0,326 multikolinieritas tidak akan ada apabila *tolerance* >0,100 serta VIF < 10,00 sehingga data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## 5. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5. Uji Glejser**

Model		Sig.
1	(Constant)	.910
	KOMUNIKASI	.292
	KONSEP DIRI	.468
	LINGKUNGAN KERJA	.428

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Untuk menentukan terjadi tidaknya gejala heterokedastisitas maka dinilai berdasarkan data bahwa nilai signifikansi dengan catatan apabila taraf signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Variabel komunikasi (X1) 0,292 > 0,05, konsep diri (X2) 0,468 > 0,05 serta lingkungan kerja (X3) 0,428 > 0,05. Maka setelah melakukan perhitungan ketiga variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 <sup>a</sup>	.888	.874	.758	2.281

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Nilai *Durbin-Watson* diperoleh 2,281 maka tidak ada tanda autokorelasi apabila *Durbin-Watson* terletak antara  $du - 4du$ . Nilai *DU* (*Durbin Upper*) sebesar 1,651 sedangkan nilai *DL* (*Durbin Lower*) sebesar 2,349. Berdasarkan dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai  $1,651 < DW < 2,349$  atau  $(1,651 < 2,281 < 2,35)$  maka artinya tidak terjadi

autokorelasi.

## 7. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.606	1.717		.353	.727
	Total_X1	.289	.117	.283	2.472	.021
	Total_X2	.498	.143	.354	3.478	.002
	Total_X3	.305	.091	.408	3.341	.003

a. Dependent Variable: Total\_Y

Diperoleh persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$= 0,606 + 0,289 + 0,498 + 0,305$$

Nilai a (konstanta) yaitu sebesar 0,606, jika Komunikasi (X1), Konsep Diri (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berada dalam kondisi tidak berubah maupun sama dengan nol, sehingga Kepuasan Kerja (Y) mengalami kenaikan dengan nilai 0,606.

## 8. Uji T (Parsial)

**Tabel 8. Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.606	1.717		.353	.727
	Total_X1	.289	.117	.283	2.472	.021
	Total_X2	.498	.143	.354	3.478	.002
	Total_X3	.305	.091	.408	3.341	.003

a. Dependent Variable: Total\_Y

Didapatkan nilai t-tabel tiap variabel. Guna mengetahui nilai t-tabel memakai signifikansi 0,05 yang mana  $df = n - k - 1$  maka  $27 - 4 - 1 = 22$  yakni 2,074. Maka nilai t-hitung pada tiap variabel > nilai t-tabel, dan nilai signifikansi pada tiap variabel < 0,05. Sehingga dengan parsial variabel X mempengaruhi Y.

## 9. Uji F (Stimulan)

**Tabel 9. Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.435	3	35.145	61.089	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13.232	23	.575		
	Total	118.667	26			

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Diperoleh hasil F-hitung atau nilai sig. yang mana dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka berpengaruh positif. Selain itu F-hitung > F-tabel ( $61,089 > 3,05$ ) maka menunjukkan bahwa secara stimulan berpengaruh positif serta signifikan antara komunikasi (X1), konsep diri (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman.

k. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 <sup>a</sup>	.888	.874	.758	2.281

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Nilai *Adjusted R Square* 0,874 membuktikan jika komunikasi, konsep diri, dan lingkungan kerja, berpengaruh 87,4% di samping itu sebesar 12,6% ( $100\% - 87,4\% = 12,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.

## b. Metode Kualitatif

Setelah mewawancarai 6 responden karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman komunikasi memiliki manfaat dalam melaksanakan kegiatan operasional, karyawan diharuskan memiliki pola pikir yang rasional, kritis serta profesional. Strategi yang diterapkan oleh lembaga agar tidak mudah terprovokasi dan mampu menyampaikan informasi kepada nasabahnya dengan informasi yang valid maka karyawan senantiasa mencari tahu sumber berita, bahasa, suara, dan intonasi mempengaruhi keberhasilan informasi. Hasil ini diperkuat teori yang dinyatakan Pincus jika komunikasi ke atas, mendatar serta ke bawah memiliki korelasi kuat pada kepuasan serta prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian kuantitatif oleh Zulkifli Harahap dan Ni Made Eka Mahadewi tahun 2017, Indah Mawarni tahun 2018. Hasil ini diperkuat dengan penelitian kualitatif Ni Luh Putu Sariyani tahun 2019. Dari hasil penelitian strategi keberhasilannya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Selain itu adanya konsep diri yang sefrekuensi dengan lembaga memudahkan pencapaian visi lembaga. Sebagai karyawan yang kegiatannya berinteraksi langsung terhadap nasabah, rekan kerja serta kolega tingkat rasa percaya diri membuat karyawan lebih mudah ketika bekerja. Hasil ini diperkuat dengan teori yang dinyatakan McShane dan Von Glinow bahwa konsep diri menggambarkan keyakinan serta evaluasi diri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Eka Selvi Handayani tahun 2017, Muhamad Ramdani dan Yepi Sopian tahun 2021. Penelitian terdahulu berskala internasional sebagai bahan rujukan dilakukan oleh Siti Zahara dan Candra Wijaya tahun 2019 menyimpulkan konsep diri dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan.

Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif mempermudah penyelesaian pekerjaan karyawan. Sebagian karyawan menilai lingkungan kerja dengan kondisi kondusif mampu mendorong majunya jenjang karir individu. Prestasi kerja, didasarkan atas keterampilan serta upah mampu mendorong kepuasan kerja tentunya didasarkan atas kontribusi yang diberikan. Mengingat pentingnya kepuasan kerja maka ketika hal itu tidak tercapai solusi yang tepat perlu ditrapkan agar kinerja tetap efektif dan terhindar dari konflik. Karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman melakukan beberapa tindakan seperti segera mengungkapkan, memecahkan, dan mengimplementasikan. Dikuatkan berdasarkan teori yang dinyatakan Nitisemito menjelaskan jika segala perihal

dengan posisi disekitar karyawan serta bisa mempengaruhi kepuasan diri saat melaksanakan tugas disebut lingkungan kerja Penelitian ini sejalan dengan penelitian Joko Suyono dkk tahun 2021, Azis Hakim pada tahun 2020. Berdasarkan penelitian menyimpulkan jika lingkungan kerja mempengaruhi langsung pada kepuasan kerja.

### c. Pembahasan Hasil Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif

#### 1. Analisa Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman

Berdasarkan hasil penelitian dan diperkuat hasil output statistik menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. Hal ini dikarenakan pada uji t nilai t-hitung variabel komunikasi adalah nilai t-hitung > t-tabel ( $2,472 > 2,074$ ).

Penelitian *mix method* yang dilakukan pada karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman juga menegaskan jika komunikasi mampu memperkuat dan mengikat perusahaan sehingga visi dan misi tercapai dan terwujud kepuasan kerja. Sebagai karyawan yang bekerja dengan berinteraksi dengan nasabah komunikasi sangat dibutuhkan. Karyawan cenderung selektif, dan tidak mudah terprovokasi ketika berkomunikasi agar terhindar dari berita bohong. Oleh sebab itu data kualitatif ini memperkuat serta mendukung data kuantitatif, sebab tidak ada perbedaan diantara keduanya.

#### 2. Analisa Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman

Berdasarkan hasil penelitian dan diperkuat hasil output statistik menunjukkan bahwa variabel konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. Hal ini dikarenakan pada uji t nilai t-hitung variabel konsep diri adalah t-hitung > t-tabel ( $3,478 > 2,074$ ).

Penelitian *mix method* yang dilakukan dengan pada karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman juga menegaskan jika konsep diri yang selaras akan memudahkan pencapaian visi perusahaan. Dalam konsep diri terdapat indikator kepercayaan diri yang mempengaruhi kepuasan kerja. Rasa percaya

diri yang maksimal serta mampu berfikir secara rasional membuat mereka puas terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu data kualitatif ini memperkuat serta mendukung data kuantitatif.

### **3. Analisa Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman**

Berdasarkan hasil penelitian dan diperkuat hasil output statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. Hal ini dikarenakan pada uji t nilai t-hitung variabel lingkungan kerja adalah t-hitung > t-tabel ( $3,341 > 2,074$ ).

Penelitian *mix method* pada karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman, dikuatkan dengan hasil wawancara yang menegaskan jika lingkungan kerja yang nyaman dari segi fisik membuat karyawan puas dan menambah semangat kerja. Karyawan menuturkan bahwa ketika ruang kerja sesuai dengan diri karyawan mampu mendukung jenjang karir sehingga antar karyawan dapat bersaing secara sehat. Periode kerja dari tiap karyawan menggambarkan kecocokan dan kenyamanan untuk bekerja. Oleh sebab itu data kualitatif ini memperkuat serta mendukung data kuantitatif.

### **4. Analisa Komunikasi, Konsep Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman**

Berdasarkan hasil penelitian dan diperkuat hasil output statistik menunjukkan bahwa variabel komunikasi, konsep diri, dan lingkungan kerja terjadi pengaruh simultan (bersama-sama) yang mana menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. Hal ini dikarenakan pada uji F dimana F-hitung > F-tabel ( $61,089 > 3,05$ ).

Penelitian *mix method* yang dilakukan pada karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman juga menegaskan jika kepuasan kerja akan tercapai apabila kontribusi yang dilakukan sesuai dengan apa yang didapatkan. Upah yang diterima, pengawasan, promosi bahkan rekan kerja yang suportif membuat kepuasan kerja timbul. Oleh sebab itu data kualitatif ini memperkuat serta mendukung hasil data kuantitatif.

## KESIMPULAN

Setelah melakukan pembahasan kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil *output* statistik menyatakan komunikasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman. Hal ini diperkuat dengan data kualitatif bahwa peran dan fungsi komunikasi tidak dapat dihindarkan selama menjalankan operasional organisasi sendiri karyawan dituntut untuk menjalin komunikasi yang baik. Untuk terhindar dari informasi berita bohong karyawan mencari tahu keaslian sumber data, dan tidak langsung menyebar tanpa adanya pertimbangan serta bersikap menjauhi informasi yang sifatnya provokatif dan mengganggu kinerja karyawan yang menurunkan kepuasan kerja.
2. Hasil *output* statistik menyatakan konsep diri berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman. Maka oleh sebab itu jika konsep diri selaras dengan konsep organisasi sehingga kepuasan kerja maksimal. Hal ini didukung dengan data kualitatif jika keberadaan konsep diri yang selaras pekerjaan akan lebih mudah direalisasikan. Misalnya karyawan memiliki konsep diri yang aktif serta disiplin jika dalam organisasi konsep tersebut kurang maksimal maka ini mengganggu kepuasan kerja.
3. Hasil *output* statistik menyatakan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman. Hal ini diperkuat dengan data kualitatif yang menyatakan bagi karyawan lingkungan kerja yang bersifat kondusif merupakan lingkungan kerja yang mampu mendukung jenjang karir dimana antar karyawan bersaing secara sehat. Periode kerja dari tiap karyawan menggambarkan mereka cocok untuk bekerja.
4. Hasil *output* statistik menyatakan jika komunikasi, konsep diri dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman. Hal ini diperkuat dengan data kualitatif yang menyatakan bahwa karyawan akan cenderung puas apabila terjadi kesesuaian dengan kontribusi yang dilakukan

## DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, A. (2020). *Effect Of Compensation, Career Development, Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitments In PT Jakarta Tourisindo*. *Journal of Critical Reviews:ISSN- 2394-5125 Vol 7.*, 538-548



- Handayani, E. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Kecamatan Samarinda Utara. *Jurnal Pendas Mahakam. Vol 2 (2)*, 123-137.
- Harahap, R. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Rezeki Medan. *Jurnal Manajemen Tools: Vol. 8 No. 2*, 97-102.
- Harahap, Z dan Mahadewi (2017). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat). *Jurnal (Harahap & Mahadewi, 2017)KEPARIWISATAAN: Volume 16 Nomor 1*, 35-46.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mawarni, I. (2018). Influence of Organizational Communication on Employee Satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara III). (*Journal of Management Science (JMAS): Volume 1 No 2. e-ISSN: 2684-974.*, 54-57.
- Nitisemito, A. S. (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pincus. (1977). *Research in Brief. InPharma*.
- Ramdani, M., & Sopian, Y. (2021). Pengaruh Konsep Diri Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen: Volume 2 No.1*, 23-47.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadiartha, A. A. (2018). Organizational Culture, Communication and Leadership Style on Job Satisfaction. *Business and Social Science IJRBS: Vol 7 No 4*, 1-9.
- Sariani, N. L. (2019). Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BHR Law Office. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis: Volume 4, No. 2*, 115-124.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suyono, J., Eliyana, A., Ratmawati, D., & Elisabeth, D. R. (2021). Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation. *Systematic Reviews in Pharmacy: Vol 12, Issue 02*, 681-688.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wawancara Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman Wibowo. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Zahara, S., & Wijaya, C. (2019). Relationship of Self-Concept and Work Satisfaction with Teachers' Performance of Islamic Elementary School in Tebing Tinggi, Indonesia. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE)*, 123-136.