

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Ajabar (2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Riniwati (2016:1) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan,

pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (*goal*) Bersama.

2.1.3 Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya

Manusia

Menurut Ajabar (2020 : 6-7) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

c. Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil tindakan atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. pengadaan SDM ini menjadi tanggungjawab divisi SDM.

b. Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai

untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2015:35) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:36), bahwa: Komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi. Sedangkan menurut Handoko dalam Ngalmun (2017:20) komunikasi adalah proses perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik fokus local, dan sebagainya.

Menurut Ruliana (2016:4) komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (feedback) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah penyampaian informasi dari satu ke pihak yang lain, baik sadar maupun

tidak sadar. Untuk melakukan komunikasi yang baik kita harus mengetahui situasi serta kondisi serta karakteristik lawan bicara, antar individu dalam suatu lingkungan.

2.2.2 Dimensi Komunikasi

Dimensi yang terdapat dalam komunikasi menurut Purwanto (2015:65) adalah:

1. Dimensi Vertikal

Dimensi vertikal ada dua yaitu:

- a. Komunikasi yang berasal dari atas ke bawah. Indikatornya yaitu perintah, prosedur, teguran dan pujian.
- b. Komunikasi yang berasal dari bawah ke atas. Indikatornya yaitu saran dan laporan pekerjaan.

2. Dimensi Horizontal

Indikatornya yaitu informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama dan rapat.

3. Dimensi Diagonal

Indikatornya yaitu informasi diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

2.2.3. Faktor-Faktor Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2016 : 148) terdapat dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau komunikator dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator

a. Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara – cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b. Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersifat angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu – ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

c. Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d. Media Saluran yang Digunakan Oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2. Faktor dari pihak *Receiver*

a. Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan membaca dan mendengar dengan baik.

1) Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah darinya.

2) Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan

yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

3) Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.2.4 Fungsi Komunikasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:223-224) komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi: pengendalian, motivasi, pernyataan emosional dan informasi.

1. Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dengan berbagai cara. Organisasi memiliki otoritas hierarki dan panduan formal bagi para pekerja yang dipersyaratkan untuk diikuti.
2. Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Kelompok kerja merupakan sumber utama dari interaksi sosial bagi banyak pekerja. Komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperlihatkan kepuasan dan frustrasi. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Fungsi terakhir dari komunikasi adalah memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

2.3 Lingkungan kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Dino (2019:14) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa material maupun kondisi psikologis yang dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan fisik, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Efendi (2018:65). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau keadaan yang dapat untuk mengoptimalkan kualitas serta kinerja para karyawan yang ada berada di perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan sekitar pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

- b. Rancangan Pekerjaan
- c. Kondisi Lingkungan Kerja
- d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan semangat kerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan
- b. Sistem pengawasan yang buruk
- c. Frustrasi
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

2.3.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Penerangan

Sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas indoor maupun outdoor.

- b. Suhu Udara

Derajat panas dan dingin di dalam maupun di luar ruangan.

c. Suara Bising

Suara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

d. Penggunaan Warna

Tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.

e. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Secara material dan moral.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b. Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerjasama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.4 Beban kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Hannani, dkk (2016:4) menyatakan beban

kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Tarwaka dalam Wahyuni dan Irfani (2019:3) Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Asianto dan Suprihadi dalam Diana (2019:195) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Bedasarkan para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang diluar batas kemampuan karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti

jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejah mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Open Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja
- d. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- e. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- f. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja

karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda-beda satu sama lain.

2.4.4 Tujuan Beban Kerja

Dalam Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya

Manusia Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (*optimum*).

3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar Operating Procedure (*Sop*)

Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas

Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015:620) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Robbins dalam Hamali (2016:200) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja

yang seharusnya diterima.

Sedangkan menurut Jex dalam Sinambela (2018:302) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan bagaimana respon pegawai terhadap apa yang mereka terima dari organisasi, disebabkan mereka telah melakukan pekerjaan/perannya. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

2.5.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Sinambela (2018:324) menyatakan bahwa ada empat dimensi kepuasan kerja, diuraikan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampaaun, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang

cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderat-menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. *Reward* yang Memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung berkerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas moderen, serta peralatan kerja yang mencukupi.

4. Kolega yang Mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.5.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang

mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor Instrinsik Dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat paker.

8. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan

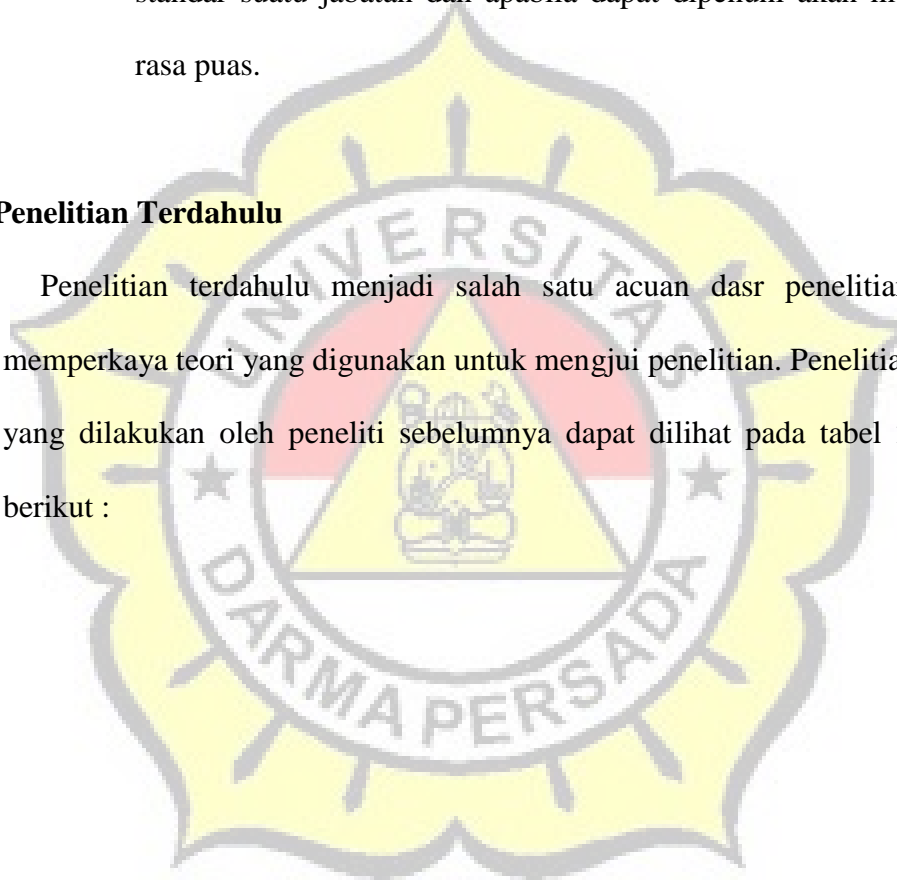
mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar penelitian sehingga memperkaya teori yang digunakan untuk menguji penelitian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aris Riadi, Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi	Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Kesimpulannya, variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel independent sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera
2.	Wahyu Rohmatullah, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen	Lingkungan Kerja, Komunikasi, Beban Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (2) Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan (3) Beban kerja

				berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan.
3.	Ririn Novita, Merta Kusuma, Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (2020)	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat hasil sebagai berikut : $Y = 20,315 - 0,489 (X1) + 1,135 (x2) + e$.
4.	Rizal Nabawi, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (2019)	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian

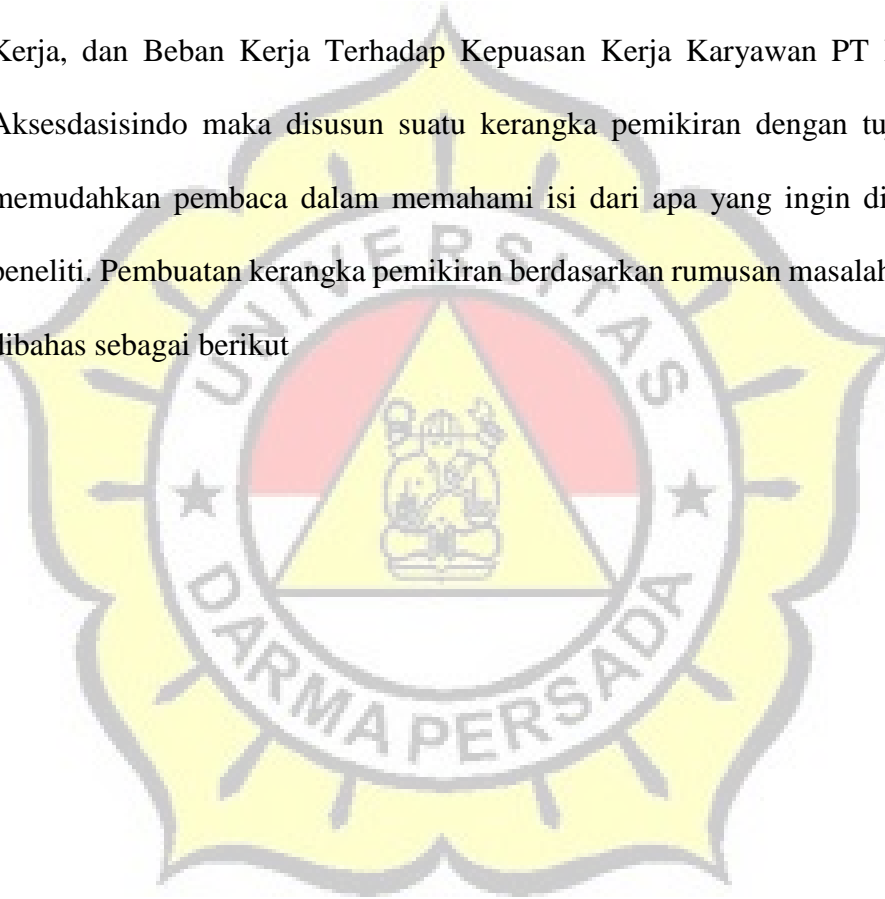
				<p>menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>
5.	Yopi Yunsepa, Volume 3, Nomor 1, 2018	Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pabrik SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung telah merasakan kepuasan kerja dimana lingkungan kerja sudah cukup baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik pula. Komunikasi antar karyawan terjalin dengan sangat baik, ini membuktikan bahwa karyawan dapat bekerjasama dalam tim, begitu pula kompetensi yang tercipta dalam tim dan pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan sudah</p>

				sesuai.
--	--	--	--	---------

Sumber: Penulis 2021

2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kreasicipta Aksesdasisindo maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut





Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2021

2.8 Hipotesis

Berdasarkan Keterkaitan hubungan antara variabel penelitian, dapat dirumuskan hipotesisi penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo ?

Ho: Tidak ada pengaruh antara komunikasi(X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

Ha: Terdapat pengaruh antara komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo ?

Ho: Tidak adanya pengaruh antara komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

Ha: Terdapat pengaruh antara komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo ?

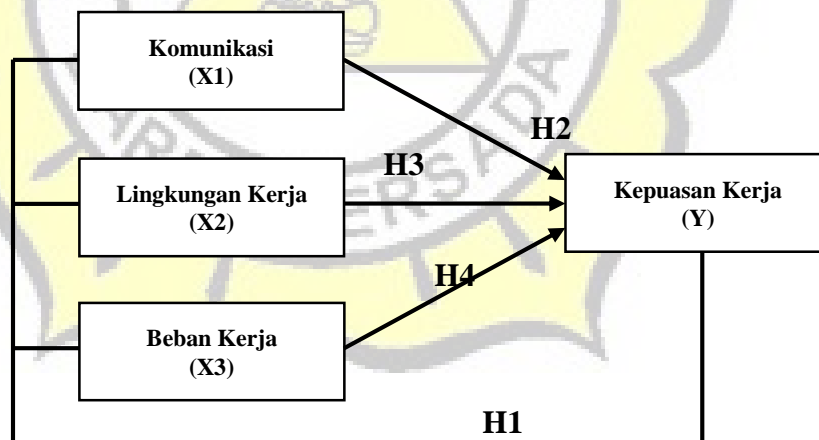
Ho: Tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo ?

Ho: Tidak adanya pengaruh antara beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

Ha: Terdapat pengaruh antara beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai antara hubungan variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), beban kerja (X_3) dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Dimana komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

