

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Menurut Andrew F. Sikula (dalam R. Supomo dan E. Nurhayati, 2018:2) mendefinisikan bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotifasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan setiap organisasi dengan tujuan untuk mengordinir berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan untuk produk atau jasa secara efisien. Pengertian menurut G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2017:3) yaitu manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri Tindakan – Tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang

telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia. Dimana dalam perusahaan pastinya memiliki orang-orang yang mengatur jalannya sebuah usaha tersebut diberbagai sektor. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2017:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan relative baru dalam khasanah perkembangan ilmu manajemen di organisasi pemerintah, para pakar manajemen lebih mengenal Manajemen 2 Personalia (MP). Sementara itu manajemen sumber daya manusia masih terbatas oleh perusahaan menengah keatas sedangkan manajemen personalia dipraktekkan oleh perusahaan menengah kebawah.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Manfaat Manajemen SDM

Berikut adalah 5 manfaat utama manajemen sumber daya manusia yang harus diperhitungkan ketika menerapkan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi Anda untuk menekan produktivitas maksimum di semua tingkatan.

1) Perekrutan dan Pelatihan

Salah satu manfaat utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bahwa ia merekrut dan membawa orang-orang yang tepat di perusahaan atau organisasi mereka dan melatih mereka untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik. Mereka menyusun deskripsi pekerjaan yang lebih sesuai dengan peran pekerjaan mereka.

2) Sistem Manajemen Kinerja

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem manajemen kinerja karyawan agar mereka merasa termotivasi dan dihargai atas pencapaiannya. Ini tidak hanya akan membantu mereka meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga akan memaksa mereka untuk tampil luar biasa dari sebelumnya. Cobalah selalu bersikap terbuka tentang pencapaian mereka. PMS yang efektif membantu dalam mengenali dan menghargai kinerja orang.

3) Membangun Budaya dan Nilai

Salah satu manfaat terpenting dari departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman yang akan membantu membawa yang terbaik dari seorang karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan produktivitas maksimum.

4) Manajemen Konflik

Manfaat lain yang sangat penting dari departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengelola dan menyelesaikan konflik antara karyawan dan majikan yang terjadi di perusahaan atau organisasi. Departemen manajemen sumber daya manusia mengambil tindakan tepat waktu untuk menyelesaikan konflik yang tidak menyenangkan dengan cara yang ramah dan elegan sebelum keluar dari tangan dan mengacaukan semuanya.

5) Meningkatkan Turnover Karyawan

Salah satu manfaat utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah mengawasi dan mengelola pergantian karyawan secara cermat. Pergantian karyawan yang tinggi sangat merugikan perusahaan. Biayanya dua kali lipat dari gaji karyawan saat ini untuk menemukan dan melatih karyawan baru. Departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) harus sangat jelas untuk mempekerjakan orang yang tepat sejak awal.

Saat mewawancarai kandidat, mereka tidak hanya harus melihat keterampilan yang dimilikinya tetapi juga memeriksa apakah mereka cocok untuk perusahaan atau organisasi. Departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) biasanya melihat karyawan ketika ada masalah tetapi kenyataannya adalah bahwa mereka harus mengunjungi dan meminta mereka untuk mengurangi pergantian karyawan.

2.1.3. Tujuan Manajemen SDM

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

- 2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

2.2. Komunikasi

2.2.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Komunikasi dapat berbentuk verbal dan nonverbal. Verbal merupakan komunikasi yang dilakukan dengan bahasa lisan berupa kata-kata, sedangkan komunikasi nonverbal merupakan komunikasi menggunakan gerak-gerik tubuh atau menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, dan mengangkat bahu.

Komunikasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap manusia. Sebagai makhluk sosial, manusia dikodratkan untuk hidup

bermasyarakat dan berinteraksi dengan manusia lainnya dengan berkomunikasi. Mempelajari komunikasi berarti meningkatkan kemampuan berkomunikasi (menulis, berbicara, dan sebagainya). Di samping itu, ini juga berarti belajar menganalisis peristiwa komunikasi sebagai peristiwa sosial.

Menurut Widjaja (2017:1) Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Menurut Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Menurut Ganyang (2018:208) komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dan pengirim kepada penerima pesan secara efektif.

2.2.2. Dimensi Komunikasi

Terdapat dua dimensi komunikasi yaitu:

1) Komunikasi Internal

Komunikasi internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, antara sesama bawahan, dsb. Proses komunikasi internal ini bisa berujud komunikasi antarpribadi ataupun komunikasi kelompok. Juga komunikasi bisa merupakan proses komunikasi primer maupun sekunder (menggunakan media nirmassa). Komunikasi internal ini lazim dibedakan menjadi dua, yaitu:

- Komunikasi vertikal, yaitu komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, dll kepada bawahannya. Sedangkan bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan, dsb. kepada pimpinan.
- Komunikasi horizontal atau lateral, yaitu komunikasi antara sesama seperti dari karyawan kepada karyawan, manajer kepada manajer. Pesan dalam komunikasi ini bisa mengalir di bagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir antarbagian. Komunikasi lateral ini

memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode, dan masalah. Hal ini membantu organisasi untuk menghindari beberapa masalah dan memecahkan yang lainnya, serta membangun semangat kerja dan kepuasan kerja.

2) Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi. Pada organisasi besar, komunikasi ini lebih banyak dilakukan oleh kepala hubungan masyarakat dari pada pimpinan sendiri. Yang dilakukan sendiri oleh pimpinan hanyalah terbatas pada hal-hal yang dianggap sangat penting saja. Komunikasi eksternal terdiri dari jalur secara timbal balik:

- a) Komunikasi dari organisasi kepada khalayak. Komunikasi ini dilaksanakan umumnya bersifat informatif, yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui berbagai bentuk, seperti: majalah organisasi; press release; artikel surat kabar atau majalah; pidato radio; film dokumenter; brosur; leaflet; poster; konferensi pers.
- b) Komunikasi dari khalayak kepada organisasi. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

2.2.3. Faktor – Faktor Komunikasi

Proses komunikasi tidak selalunya berjalan lancar karena penerimaan seseorang akan suatu informasi berbeda-beda. Ada beberapa faktor yang mendukung komunikasi efektif antara lain:

a. Pengetahuan.

Seseorang dengan tingkat pengetahuan tinggi, akan lebih mudah memilih diksi yang tepat untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal.

b. Persepsi.

Hal ini menunjukkan bagaimana seseorang dapat menafsirkan informasi yang didapatkan dan diolah menjadi pandangan. Persepsi dapat menjadi pengaruh baik, tetapi juga dapat menjadi penghambat jalannya komunikasi.

c. Lingkungan.

Tempat kerja yang nyaman dan kondusif akan lebih mendukung komunikasi efektif dan memberikan pengaruh baik pada karyawan.

d. Emosi.

Mempengaruhi reaksi seseorang pada saat berkomunikasi.

Tetapi adapun faktor-faktor komunikasi sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah

apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun nonverbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikan. Seorang komunikan dapat merespon atau menginterpretasikan informasi yang diberikan komunikator dengan baik apabila ia memiliki pengetahuan. Misalnya seorang akademisi tidak mungkin menggunakan kata-kata yang intelektual apabila ia menghadapi seorang yang pendidikannya lebih rendah darinya. Hal tersebut justru menjadi penghambat dalam proses komunikasi.

2. Perkembangan

Perkembangan memiliki dua aspek, yaitu:

➤ Pertumbuhan manusia

Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan. Setiap orang memiliki cara masing-masing untuk menyampaikan informasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Misalnya cara menyampaikan informasi kepada anak balita dengan remaja tentu saja berbeda. Ada cara-cara tersendiri yang dapat kita sesuaikan dengan pola pikir yang sesuai dengan pertumbuhannya.

➤ Keterampilan menguasai bahasa

Keterampilan dalam berbahasa ini merupakan salah satu faktor yang sangat terkait dengan pertumbuhan. Misalnya jika kita menghadapi remaja maka kita lebih baik mengetahui bahasa-bahasa yang digunakan dalam kesehariannya atau disebut dengan bahasa gaul. Dengan demikian kita dapat menjalin komunikasi dengan baik. Begitu pula dengan bayi, bayi memiliki keterampilan bahasa hanya dengan isyarat (non verbal) seperti menangis jika sakit, haus, atau lapar.

3. Persepsi

Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki pandangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi.

Misalnya ada dua orang yang sedang berbicara mengenai “behel”. Seorang berprofesi sebagai dokter gigi dan seorang lagi berprofesi sebagai pekerja bangunan. Maka mereka memiliki persepsi yang berbeda tentang “behel”. Si dokter gigi berpersepsi bahwa “behel” adalah alat yang digunakan untuk merapikan struktur gigi, sedangkan si pekerja bangunan memiliki persepsi bahwa “behel” adalah besi yang digunakan untuk membuat bangunan.

4. Peran dan hubungan

Peran dan hubungan memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal.

Misalnya, dua orang yang bertemu di sekolah baru. Maka mereka melakukan komunikasi secara formal baik dalam materi maupun teknik bicaranya. Jika komunikator telah menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka materi dan teknik bicara dalam komunikasi dilakukan secara non formal. Misalnya ketika kita berbicara kepada sahabat atau keluarga. Biasanya kita lebih terbuka dan tidak formal bahkan lebih memiliki keragaman dalam berbicara.

5. Lingkungan

Lingkungan interaksi memiliki pengaruh dalam komunikasi. Lingkungan yang nyaman dan kondusif biasanya dapat berpengaruh baik terhadap proses komunikasi. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan adalah sebagai berikut.

➤ Nilai dan budaya/adat

Nilai dan budaya/adat menjadi kaca mata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik. Sebelum berbicara dengan orang lain, lebih baik kita

mengetahui bagaimana latar belakang budaya/ adat yang mereka anut. Misalnya orang batak yang terbiasa dengan suara keras dan intonasi yang tinggi. Sedangkan orang jawa terbiasa dengan bahasa yang halus dengan intonasi yang rendah.

➤ Stimulus Eksternal

Stimulus eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi dari luar. Misalnya kebisingan suara dapat mempengaruhi respon yang kurang baik karena adanya penurunan indera pendengaran, sehingga dapat menjadi penghambat dalam proses komunikasi.

➤ Jarak

Jarak antara komunikator dan komunikan mempengaruhi komunikasi. Jika komunikator dan komunikan berjarak cukup jauh maka komunikator akan sulit menciptakan komunikasi yang baik kepada komunikan. Namun di zaman yang sudah modern ini memiliki alternatif lain untuk menciptakan komunikasi yang baik, yaitu komunikator dan komunikan dapat menggunakan komunikasi secara lisan, tulisan, atau media lainnya. Tetapi masih ada beberapa gangguan atau hambatan yang terjadi ketika memiliki komunikasi jarak jauh.

6. Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri.

Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan.

7. Kondisi fisik

Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.

8. Jenis kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

2.2.4. Fungsi Komunikasi

Berikut ini adalah 15 fungsi komunikasi dalam keseharian hidup manusia tersebut.

1) Menyampaikan pikiran dan perasaan

Seperti yang dikatakan Effendi dalam bukunya, bahwa salah satu fungsi komunikasi adalah sebagai pengungkapan emosional. Dengan berkomunikasi kita difasilitasi untuk dapat mengungkapkan apa yang kita pikirkan dan rasakan. Mengungkapkan pikiran dan perasaan pribadi

kepada orang lain penting untuk dilakukan. Sebab dengan mengungkapkan isi pikiran dan emosi baik itu marah, senang, kecewa, gembira, atau emosi lainnya; orang lain jadi mengerti apa yang kita rasakan. Dilain pihak, kita akan mendapatkan keseimbangan hidup serta kelapangan hati.

Namun ada batasan tertentu yang perlu kita jaga dalam pengungkapan isi pikiran dan perasaan. Ada norma yang harus diperhatikan, serta kebijakan pribadi menyangkut privasi. Misalnya sebaiknya tidak mengungkapkan kemarahan kepada seseorang di depan banyak orang. berikan teguran kepada seseorang secara pribadi dan tidak depan umum.

Contoh lain, ketika mengungkapkan perasaan lewat media sosial seperti facebook misalnya. Hindari untuk memposting hal yang bersifat pribadi, seperti misalnya permasalahan dalam rumah tangga. Masalah rumah tangga pribadi bukan sesuatu yang pantas di umbar ke publik, untuk kebaikan diri sendiri.

2) Berinteraksi dengan sesama

Seperti telah kita ketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial, tidak dapat hidup sendiri dan perlu bersosialisasi dengan orang lain. Thomas M. Scheidel menyebutkan bahwa dengan berkomunikasi, kita dapat membangun interaksi sosial dengan sesama dan lingkungan sekitar. Dengan begitu kita tidak terisolasi atau terasing dari pergaulan di masyarakat, sekaligus juga menjaga kelangsungan hidup masyarakat.

Dengan berkomunikasi kita dapat berdiskusi, bekerjasama, dan melakukan interaksi sosial lainnya dengan sesama dan lingkungan di sekitar kita.

3) Memberi Informasi

Informasi merupakan hal yang cukup penting, informasi dapat mencegah kita untuk melakukan kesalahan. Misalnya pemberian informasi mengenai arah suatu tempat bisa mencegah tersasarnya seseorang yang akan menuju tempat tersebut. Atau informasi mengenai cara menggunakan suatu alat, penting untuk diketahui agar tidak kegagalan produksi yang bisa jadi berimbas pada kerusakan alat.

Melalui komunikasi informasi mengenai suatu peristiwa, masalah, tingkah laku, atau lainnya dapat disampaikan. Informasi yang disampaikan dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi suatu hal, dan memberikan alternatif pilihan yang akan diambil.

4) Menambah Wawasan/ Pengetahuan

Menurut Effendi salah satu fungsi komunikasi adalah '*to educate*' atau untuk mendidik. Dengan komunikasi manusia dapat menyampaikan pengetahuan, ide, atau gagasannya dan memungkinkan terjadinya transfer ilmu dari seseorang kepada seseorang yang lain. Dengan begitu wawasan dan pengetahuan seseorang mengenai suatu hal menjadi bertambah.

Contohnya komunikasi yang dilakukan guru kepada anak didiknya, seorang dosen kepada mahasiswanya, seorang pelatih kepada muridnya, atau seorang pembicara kepada audiencenya.

5) Aktualisasi Diri

Menurut Thomas M. Scheidel seseorang berkomunikasi dengan orang lain, untuk saling menyatakan dan mendukung identitas dirinya. Aktualisasi diri merupakan sebuah kebutuhan bagi manusia, dan dapat dipenuhi dengan melakukan komunikasi. Dengan berkomunikasi seseorang dapat menyatakan keberadaan dan potensi dirinya pada orang lain. Di lain pihak, hal tersebut juga membantu seseorang untuk dapat lebih mengenal dirinya sendiri.

6) Hiburan

Dengan berkomunikasi seseorang dapat menghibur orang lain serta mendapat penghiburan dari orang lain. Rudolf F. Verderber menyatakan bahwa manusia melakukan komunikasi untuk kesenangan. Effendi juga menyatakan bahwa salah satu fungsi komunikasi adalah *'to entertain'*, yaitu untuk menghibur orang lain dan menyenangkan hati orang. Contohnya komunikasi yang dilakukan pelaku *stand up comedy* yang saat ini sedang trend.

Hanya dengan mendengarkan perkataan dari komika yang sedang melakukan *stand up comedy*, orang-orang bisa tertawa dan terhibur. Seseorang juga bisa memberikan penghiburan bagi orang lain dengan

komunikasi, misalnya memeluk seseorang yang sedih, atau mengucapkan belasungkawa pada seseorang yang kehilangan anggota keluarga.

7) Mengurangi atau menghilangkan ketegangan

Ketika sedang menghadapi suatu masalah atau sedang bersiap melakukan performance, seseorang biasanya akan merasakan ketegangan. Dengan berkomunikasi, seseorang bisa mengurangi atau menghilangkan rasa tegang yang melandanya. Selain itu, misalkan sedang terjadi pertentangan antar pribadi atau kelompok, sedang berada dalam ruangan bersama orang asing, dengan mulai percakapan dan saling berkomunikasi, ketegangan yang timbul akan sedikit mencair bahkan mungkin hilang sama sekali.

8) Mengisi waktu

Waktu berlaku sama kepada setiap orang. Dalam sehari, terdapat 24 jam atau 1440 menit yang dapat dimanfaatkan oleh manusia di bumi ini selama masih hidup. Dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan sehari-hari biasanya terdapat waktu jeda atau waktu kosong, seperti saat beristirahat misalnya; yang bisa kita isi dengan berkomunikasi.

9) Mempengaruhi orang lain

Thomas M. Scheidel menyebutkan bahwa dengan berkomunikasi seseorang dapat mempengaruhi orang lain agar berpikir, merasa, atau berperilaku seperti apa yang diharapkannya. Senada dengan pernyataan

Effendi bahwa salah satu fungsi komunikasi adalah *'to influence'* atau mempengaruhi orang lain.

Dengan menyampaikan ide, gagasan, atau apa yang kita pikirkan kepada orang lain, kita dapat membujuk seseorang untuk memiliki sikap serta prilaku seperti yang kita harapkan dan memberikan arahan mengenai sikap atau prilaku yang harus diikuti.

10) Menunjukkan Ikatan

Setiap orang memiliki ikatan dengan orang lain, minimal ikatan keluarga atau pertemanan misalnya. Dengan melakukan komunikasi seseorang menunjukkan bahwa dia mengenal dan memiliki hubungan dengan orang yang diajaknya berkomunikasi. Misalnya ketika memanggil seseorang dengan panggilan mama, maka orang sekitar yang mendengarnya bahwa dia memiliki ikatan keluarga – ibu dan anak dengan orang yang dipanggilnya.

11) Memelihara Hubungan

Menurut Rudolf F. Verderber komunikasi yang dilakukan seseorang dapat membangun dan memelihara hubungannya dengan orang lain. Dengan berkomunikasi seseorang dapat menjalin hubungan usaha baru, persahabatan baru, dkk dengan orang lain. Selain itu juga memelihara hubungan yang telah dimilikinya. Hubungan dengan kekasih misalnya, bisa saja menjadi rusak jika tidak ada komunikasi dalam jangka waktu lama.

12) Pengendalian

Komunikasi dapat mengarahkan seseorang untuk bertindak sesuai dengan aturan tertentu, dan sifatnya memaksa. Misalnya peraturan untuk tidak membuat kegaduhan ketika berada di dalam perpustakaan, atau peraturan mengenai aturan kerja di suatu perusahaan.

Terdapat garis panduan formal dari suatu lembaga atau organisasi yang harus diikuti oleh anggotanya. Dan organisasi tersebut memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada anggota yang melanggar, seperti misalnya mengeluarkan orang tersebut dari organisasi.

13) Motivasi

Komunikasi dapat memperkuat motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seperti yang dilakukan para motivator untuk membangkitkan kualitas hidup pendengarnya. Dengan mengkomunikasikan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan penjualan serta benefit yang akan mereka dapatkan jika penjualan meningkat; seorang atasan dapat memotivasi pegawainya agar dapat memperbaiki kinerja mereka.

14) Mengambil Keputusan

Seperti disebutkan sebelumnya, dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan informasi tertentu mengenai suatu peristiwa atau permasalahan sehingga dapat memberikan alternative pilihan. Dan

berdasarkan informasi yang ada, seseorang akan dapat melakukan evaluasi dan analisis mengenai keputusan terbaik yang akan diambil.

15) Meminta pertolongan

Orang tidak akan mengetahui jika kita membutuhkan pertolongan, jika kita tidak mengatakannya. Kadang kala orang lain pun akan merasa segan untuk memberikan bantuan, jika kita tidak memintanya. Hanya dengan mengkomunikasikan bahwa kita membutuhkan pertolongan, dan meminta seseorang untuk memberikan pertolongan, kita bisa mendapatkan pertolongan. Misalnya dengan cara menelepon nomor darurat (seperti 911), menyampaikan terjadinya kebakaran dan permintaan bantuan darurat.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut lembaga survei, 6Q, lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb.

Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan.

Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal ini tentu menarik karena hal-hal tersebut tak sering mendapatkan perhatian perusahaan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

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. Menurut Efendi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dino (2019), lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau keadaan yang dapat untuk mengoptimalkan kualitas serta kinerja para karyawan yang berada di perusahaan. 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. 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.

2.3.2. Dimensi Lingkungan Kerja

Untuk itu terdapat enam dimensi lingkungan kerja untuk memberikan karyawan pilihan dan kontrol dalam pekerjaannya sehingga kesejahteraan karyawan bisa tercapai. Berikut adalah dimensi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. *Optimism* – Membina Kreativitas dan Inovasi

Dalam dimensi ini, karyawan akan tertarik untuk mencoba metode pendekatan baru. Selain itu, karyawan akan bisa menciptakan kesenangan dan melihat berbagai kemungkinan di masa depan. Optimisme sangatlah penting untuk pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan inovasi. Optimisme sangat mempengaruhi kebiasaan karyawan untuk melihat gambaran besar dan mengeksplor ide, lebih terbuka terhadap individu

dalam tim lebih berani mengambil risiko, dan menghadapi pekerjaan yang sulit.

Cara mengembangkan optimisme dalam lingkungan kerja adalah dengan membolehkan karyawan memilih dan mengontrol di mana dan bagaimana mereka bekerja, membuat ruangan yang sesuai dengan karakter karyawan, menawarkan tempat dan biaya yang ramah bagi karyawan, dan merancang transparansi agar antar karyawan bisa saling membangun kepercayaan.

2. *Mindfulness* – Keterlibatan Penuh Karyawan

Karyawan sangatlah membutuhkan tempat yang mendukung skill dan kemampuan karyawan untuk lebih terlibat penuh dalam menyelesaikan pekerjaan hari itu. Untuk mewujudkan dimensi ini, Anda bisa menciptakan ruangan yang membantu karyawan bisa saling terhubung satu sama lain dengan lebih mudah namun minim distraksi, dan memberikan tempat yang menenangkan lewat tampilan dan suasana ruangan.

3. *Authenticity* – Menghasilkan Ide yang Original

Dalam dimensi lingkungan kerja ini, agar bisa terwujud, Anda bisa menciptakan tempat kerja yang membuat setiap individunya nyaman untuk mengekspresikan dan membagikan ide-idenya, suasana kerja yang nyaman seperti di rumah dan tidak terlalu formal, dan membuat karyawan lebih mudah terkoneksi dengan nilai personal dan nilai merek.

4. *Belonging* – Terkoneksi dengan Semua Individu dalam Tim

Untuk mewujudkan dimensi lingkungan kerja ini, Anda bisa menciptakan space kerja yang dapat menyambut hangat tamu yang bukan karyawan, menyediakan tempat bagi pekerja mobil dan yang datang terus ke kantor, diperkaya dengan teknologi yang memperlancar kerja individu, dan mewadahi sosialisasi informal antar karyawan.

5. *Meaning* – Memiliki Tujuan dalam Bekerja

Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki tujuan dalam bekerja adalah dengan mewujudkan dimensi lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi untuk tersedianya informasi yang real-time dan menciptakan ekosistem tempat kerja yang menyediakan pilihan dan pemberdayaan karyawan dalam bekerja dalam tim atau sendiri.

6. *Vitality* – Bersikap Selalu Siap

Dalam mewujudkan dimensi lingkungan kerja ini, Anda bisa menyediakan tempat kerja yang menstimulasi indera, menyediakan kursi dan meja yang nyaman dan bisa disesuaikan dengan mudah, menyediakan pilihan makanan dan minuman yang menyehatkan, memberikan cahaya matahari, dan memberikan ruangan untuk bergerak aktif agar tubuh lebih sehat.

2.3.3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Berikut di bawah ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Baik buruknya penerangan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan sering kali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dalam proses pengerjaannya. Sinar matahari yang masuk ke dalam ruangan hendaknya tidak menimbulkan silau.

Selain itu yang perlu diperhatikan adalah penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan suhu ruangan yang akan naik dan menimbulkan udara yang pengap dan tidak nyaman. Begitu juga ketika penerangan yang masuk ke dalam ruangan kurang, maka karyawan akan lekas lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.

2) Warna

Warna dan komposisi warna yang digunakan akan memengaruhi keadaan jiwa karyawan. Komposisi warna yang kurang tepat dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakkan bagi yang memandang.

Sedangkan penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat – alat lainnya dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Temperatur

Temperatur yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

4) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan pikiran. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Sistem sirkulasi udara yang baik akan menyegarkan fisik dan psikis karyawan, sebaliknya sirkulasi udara yang buruk akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan dan emosi bagi karyawan.

Selain ventilasi untuk sistem sirkulasi udara, tinggi atau rendahnya bangunan gedung turut mempengaruhi baik buruknya proses pertukaran udara. Gedung dengan atap yang tinggi akan menimbulkan proses pertukaran udara yang lebih baik dibandingkan dengan gedung yang memiliki atap rendah.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Tentunya setiap pekerjaan memiliki risiko dari mulai risiko rendah, sedang, hingga risiko tinggi.

Timbulnya risiko dalam bekerja tentunya dapat menimbulkan rasa cemas dan takut pada seorang karyawan. Namun, jika keamanan karyawan terjamin, maka para karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam bekerja serta mendapatkan dorongan semangat untuk bekerja yang lebih giat.

6) Tata ruang

Tata ruang atau penataan ruangan yang ada di dalam ruang kerja akan memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

7) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan seorang karyawan.

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seorang karyawan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhinya semangat bekerja.

Namun setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

8) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan sedang fokus mengerjakan tugasnya tentu tidak senang mendengarkan suara yang bising.

Dengan terganggunya konsentrasi ini akibat dari kebisingan yang terjadi maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan/kekeliruan dan kerusakan, sehingga berpotensi merugikan perusahaan. Perusahaan hendaknya dapat meminimalisir atau menghilangkan suara bising yang muncul di sekitar kantor.

9) Getaran Mekanis (getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanik)

Getaran alat mekanik yang mengenai tubuh akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, cepat menimbulkan kelelahan, serta menimbulkan beberapa penyakit seperti mata, syaraf, peredaran darah, tulang, dan lain-lain.

10) Bau – bauan

Bau – bauan yang terlalu menyengat akan mengganggu kenyamanan karyawan sehingga akan mempengaruhi konsentrasi dan kinerja karyawan.

11) Dekorasi

Dekorasi juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dekorasi yang bagus dan nyaman akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan output yang tinggi begitu juga sebaliknya.

12) Musik

Musik akan berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja dan kejiwaan seseorang. Bagi karyawan yang nyaman dengan adanya musik maka hal ini akan membantu dalam penyelesaian pekerjaannya, akan tetapi bagi karyawan

yang tidak nyaman dengan adanya musik hal ini hanya akan membuat karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mempertimbangkan betul-betul jika ingin menggunakan musik ketika jam bekerja berlangsung.

13) Keamanan

Rasa aman yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan nyaman dan semangat dalam bekerja. Karyawan tersebut akan berkonsentrasi dan tidak dibebani dengan pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan output yang tinggi.

14) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Ketika hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga mampu bekerja dan menghasilkan output yang tinggi.

15) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Ketika hubungan sesama karyawan baik maka karyawan akan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang tinggi. Begitu pula sebaliknya.

2.4. Beban Kerja

2.4.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Menpan (2018) yang dialih bahasakan oleh Luh Kadek Budi Martini adalah Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Siswanto (2017:38) yang dialih bahasakan oleh Nova Ellyzar pengertian beban kerja adalah: Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang

efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Riadi (2018: 37) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

2.4.2. Indikator Beban Kerja

Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Menpan yang dikutip oleh Luh Kadek Budi Martini (2018) yaitu:

1) Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2) Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3) Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Tetapi menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, yaitu sebagai berikut;

1. Kondisi pekerjaan; Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja; Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan prosedur operasi standar dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target kerja yang harus dicapai; Target kerja yang harus dicapai merupakan kinerja optimal seorang karyawan.

2.4.3. 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 Suci R. Mari'ih 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.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.4.4. Tujuan Beban Kerja

Tujuan analisis beban kerja ialah untuk memilih jumlah karyawan yang diperlukan untuk menanggulangi suatu pekerjaan dan memilih jumlah karyawan dalam beban kerja yang bisa diluapkan kepada seorang karyawan.

Analisis Beban Kerja juga dilaksanakan untuk memperoleh seberapa besar beban kerja relatif dari seorang pegawai/karyawan, suatu jabatan (pekerjaan), suatu unit kerja (seksi, bagian, divisi, cabang, wilayah), bahkan suatu organisasi/perusahaan secara keseluruhan.

2.5. Kepuasan Kerja

2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan.

Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif pun akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, karyawan akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan.

Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para pegawainya. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak, alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Tetapi menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2.5.2. Dimensi Kepuasan Kerja

Ada empat indikator atau elemen dalam kepuasan kerja, di antaranya sebagai berikut:

1. *Satisfaction with the Work Itself* (Kepuasan pada Pekerjaan Itu Sendiri)

Kepuasan ini bisa dicapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan memiliki manfaat untuk hajat hidup orang. Sama artinya dengan pekerjaan ini penting untuk dilakukan.

Kepuasan bisa didapat apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab tinggi yang tertanam dalam diri atas produk yang ia kerjakan di dalam perusahaan. Kepuasan ini juga bisa dilihat dari status produk yang telah Anda buat, apakah memuaskan atau tidak, apakah target Anda tercapai atau tidak.

2. *Satisfaction with Pay* (Kepuasan pada Pembayaran)

Kepuasan ini bukan hanya menitik beratkan pada upah yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja satu bulan, melainkan lebih dari itu yakni mencakup kebijakan penggajian, tunjangan yang didapat, tingkat upah, dan potensi adanya kenaikan gaji.

3. *Satisfaction with Promotion* (Kepuasan pada Promosi)

Prospek karier seperti dipromosikan naik jabatan akan memberikan kepuasan pada karyawan. Promosi bisa dilakukan pada karyawan berdasarkan waktu lama kerja atau kualitas kinerja.

Promosi biasanya diiringi dengan adanya kenaikan upah, hal yang ditunggu-tunggu oleh karyawan.

4. *Satisfaction with Supervision* (Kepuasan pada Supervisi)

Ada dua dimensi gaya supervisor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya Pertama supervisor yang memberikan perhatian pada karyawan terutama dalam kesejahteraan mereka. Kedua, supervisi yang terbuka pada karyawan meminta mereka berpartisipasi membahas persoalan yang akan mempengaruhi mereka selama bekerja.

2.5.3. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi dan Kondisi kerja

Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lain-lainnya akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan tempat kerja yang sehat juga menambah nilai bagi seorang karyawan.

2. Keseimbangan kehidupan kerja

Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi karyawan sering kali juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (work life balance) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

3. Dihormati dan Diakui (*Respect & Recognition*)

Setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati di tempat kerja mereka. Seorang karyawan tentunya akan semakin termotivasi apabila diberikan penghargaan atas kerja kerasnya. Karenanya, pengakuan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja.

4. Keamanan kerja

Jika seorang karyawan yakin bahwa perusahaan akan berusaha mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi pasar sedang bergejolak, itu akan memberi kepercayaan yang sangat besar. Keamanan kerja adalah salah satu alasan utama kepuasan kerja bagi karyawan.

5. Tantangan

Aktivitas kerja yang monoton dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Oleh karena itu, hal-hal seperti rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru dan lain sebagainya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga.

6. Pertumbuhan Karir

Karyawan juga selalu berharap dan berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkatan ke lebih tinggi. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan memberikan peran pekerjaan yang lebih baru, tentunya juga akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan tersebut tahu bahwa mereka akan mendapatkan kesempatan untuk peningkatan dalam karirnya.

2.6. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dalam penelitian ini, adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini, yakni oleh :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rahmat Adriansyah, Lukman T. Ibrahim & Cut Delsie Hasrina/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh Jurnal Humaniora, Vol. 5, No. 2 Oktober 2021 : 135-144	Lingkungan Kerja: a. Pengertian Penempatan Kerja: a. Pengertian Beban Kerja: a. Pengertian Kepuasan Kerja: a. Pengertian	Metode : Kuantitatif. Alat analisa : Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator gardu induk pada Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh.
2.	Ririn Novita & Merta Kusuma/2020/ PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KOPERASI NUSANTARA CABANG BENGKULU DAN CURUP) JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS, Vol. 1, No. 2 Desember 2020	Beban Kerja: a. Pengertian b. Indikator Lingkungan Kerja: a. Pengertian b. Indikator Kepuasan Kerja: a. Pengertian b. Indikator	Metode : Kuantitatif. Alat analisa : Regresi Linier Berganda	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup.
3.	Nona Aprillina/2021/ PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN	Komunikasi: a. Pengertian b. Indikator Lingkungan Kerja:	Metode : Kuantitatif. Alat analisa : Regresi Linier Berganda	Perbaikan komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja dapat

	<p>KERJA KARYAWAN PT. KREASICIPTA AKSESDASISINDO JAKARTA</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 22, No.3, September-Desember 2021</p>	<p>a. Pengertian b. Indikator</p> <p>Beban Kerja: a. Pengertian b. Indikator</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Pengertian b. Indikator</p>		<p>mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisido, Jakarta.</p>
4.	<p>Meliyanti/2018/PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP NEGERI BESAR</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 4, No 1, 2018</p>	<p>Komunikasi: a. Pengertian b. Indikator</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Pengertian b. Indikator</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Pengertian b. Indikator</p>	<p>Metode : Kuantitatif.</p> <p>Alat analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.</p>
5.	<p>Martina Trisnawaty & Parwoto/2020/ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI 1 PT JS JAKARTA)</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 22, No. 2, Desember 2020</p>	<p>Lingkungan Kerja: a. Pengertian</p> <p>Beban Kerja: a. Pengertian</p> <p>Produktivitas Kerja: a. Pengertian</p>	<p>Metode : Kualitatif</p> <p>Alat analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. JS Jakarta Bagian Produksi 1. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka produktivitas</p>

				kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin buruk, maka produktivitas kerja semakin menurun.
--	--	--	--	---

Sumber: Penulis 2022

2.7. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Duta Fuji Electric 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.

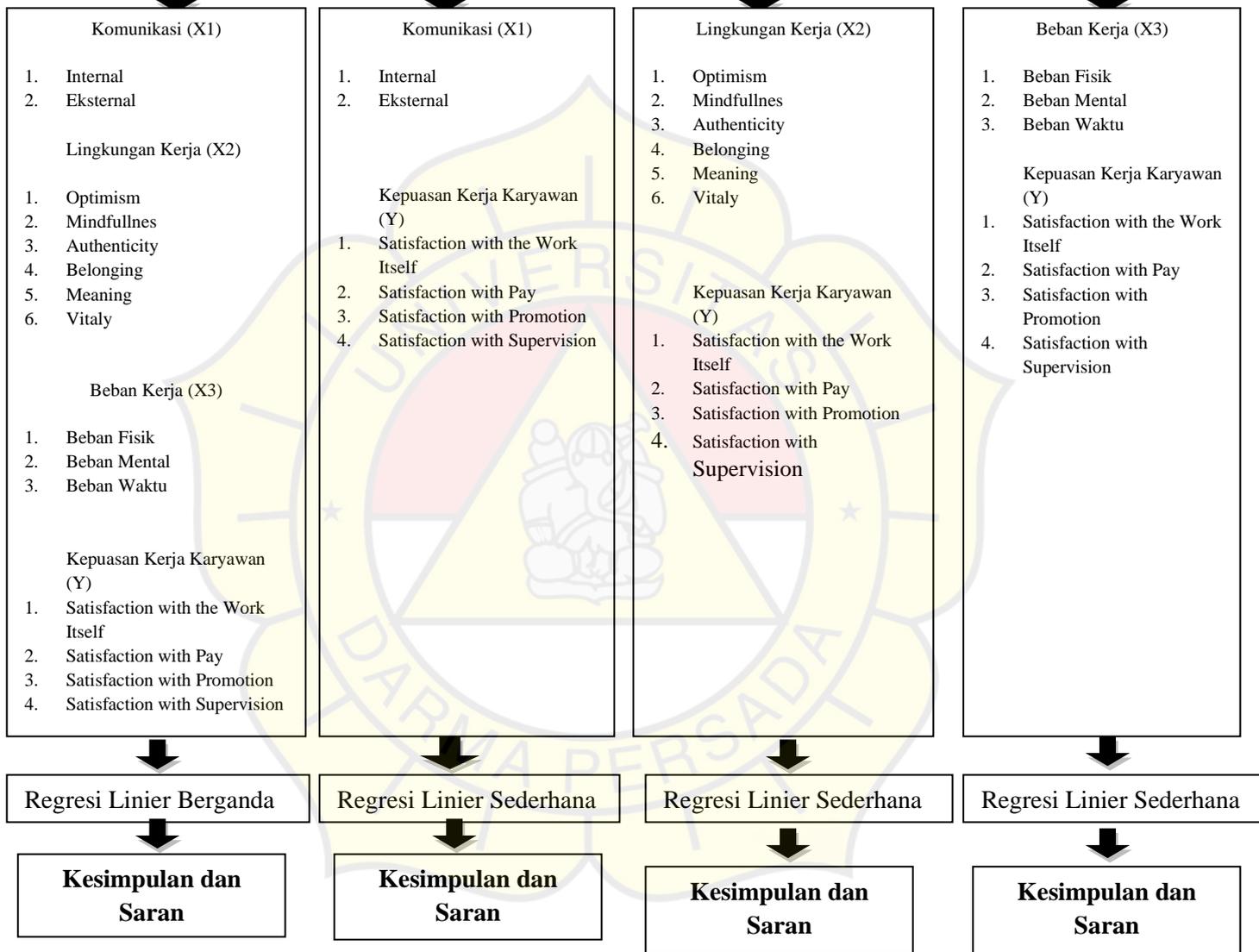
PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT DUTA FUJI ELECTRIC

Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?



Sumber: Diolah oleh Penulis 2022

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran

2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan keterkaitan hubungan antara variabel penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Fuji Electric?

Ho: Tidak ada pengaruh antara Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Duta Fuji Electric.

Ha: Terdapat pengaruh antara Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Duta Fuji Electric.

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Fuji Electric?

Ho: Tidak ada pengaruh antara Komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Duta Fuji Electric.

Ha: Terdapat pengaruh antara Komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Duta Fuji Electric.

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Fuji Electric?

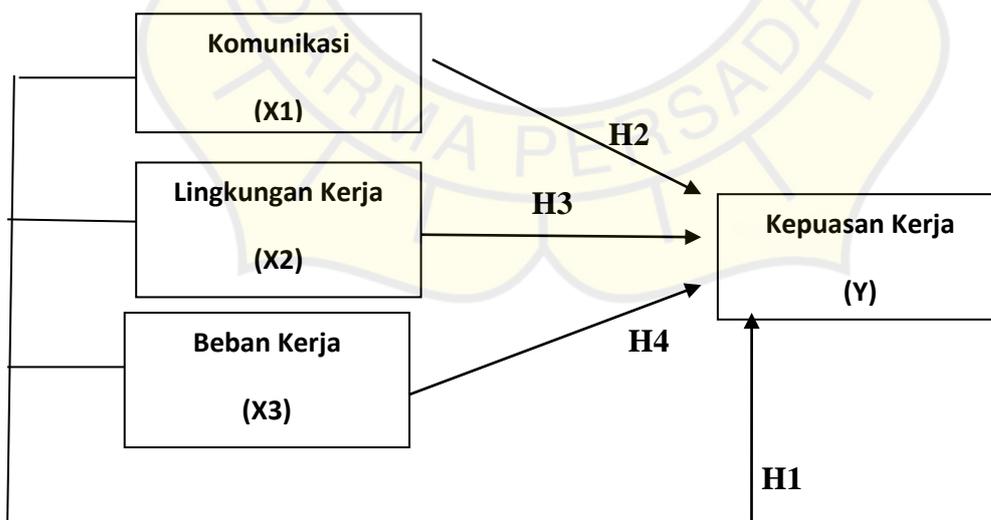
Ho: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Duta Fuji Electric.

Ha: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Duta Fuji Electric.

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Fuji Electric?

Ho: Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Duta Fuji Electric.

Ha: Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Duta Fuji Electric.



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), dan 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).

