

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif (2018:6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Ambar & Rosidah (2018:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi.

Menurut Fadjar & Meithiana (2018:59) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:9) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara singkat adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian

Mengatur suatu perusahaan dengan membentuk bagan terkait struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan

- c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Pengendalian

Mengendalikan tenaga kerja agar menaati perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana peraturan

e. Pengembangan

Keterampilan proses teknis, teoritis. peningkatan konseptual, dan moral tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

g. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

h. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab sebab lainnya.

2.1.2 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Sigid (2017:52) Mendefinisikan komunikasi yaitu suatu proses penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan untuk mencapai kesamaan makna.

Menurut Ginting (2017:7) Komunikasi adalah proses pertukaran informasi/pesan dari dua orang atau lebih sebagai sarana penghubung untuk menciptakan pemahaman yang sama.

Sedangkan Menurut Morisan (2021:10) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pertukaran pemikiran dan gagasan kepada dua orang atau lebih dengan harapan orang lain tersebut menginterpretasikan sesuai tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2. Dimensi Komunikasi

Menurut Abidin (2015:70) ada empat dimensi yang menunjang komunikasi yaitu:

a. Komunikasi kebawah

Komunikasi kebawah adalah komunikasi yang mengalir dari level yang lebih tinggi ke level yang lebih rendah. Komunikasi ini digunakan oleh manajemen kepada karyawan ketika menyampaikan instruksi menginformasikan kebijakan dan prosedur, menunjukan masalah yang membutuhkan perhatian, dan memberikan umpan balik mengenai kinerja.

b. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas adalah komunikasi yang mengalir dari individu yang berbeda pada level yang lebih rendah (bawahan) ke level yang lebih tinggi (atasan) komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada

pemegang kekuasaan, menyampaikan informasi mengenai proses pencapaian tujuan dan menyampaikan berbagai proses permasalahan.

c. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara rekan-rekan sederajat dalam unit kerja yang sama.

d. Komunikasi lintas saluran

Komunikasi lintas saluran adalah komunikasi yang terjadi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang baik menduduki posisi atasan atau bawahan mereka.

3. Fungsi Komunikasi

Menurut Imam (2020:186) ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi, yaitu :

a. Fungsi kendali

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku organisasi agar mereka mematuhi peraturan dan hierarki wewenang dalam organisasi.

b. Fungsi motivasi

Dengan komunikasi dapat menjelaskan para anggota apa yang harus dikerjakan dan bagaimana dapat bekerja dengan baik.

c. Fungsi pengungkapan emosi

Dengan komunikasi para anggota dapat mengungkapkan kekecewaan, dan rasa puas yang mereka rasakan.

d. Fungsi informasi

Dengan komunikasi semua keputusan dapat diambil dan dapat diteruskan pada semua anggota organisasi.

4. Faktor Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2016:230) ada dua tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

a. Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, terdiri dari:

1) Keterampilan *sender*.

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

2) Sikap *sender*.

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. Sender yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan mengakibatkan informasi di tolak oleh *receiver*. Sikap *sender* yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan

receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Sender harus mampu bersikap menyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3) Pengetahuan *sender*.

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.

4) Media saluran yang digunakan oleh *sender*.

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

b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu:

1) 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 mendengar dan membaca.

2) Sikap *receiver*.

Sikap *receiver* terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya sikap *receiver* yang apriori, meremehkan, buruk sangka terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.

3) 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*.

4) 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*.

5. Hambatan Komunikasi

Menurut Badrudin (2013:209) hambatan-hambatan dalam komunikasi yaitu:

- a. Hambatan semantik, yaitu hambatan karena bahasa kata-kata atau kalimat-kalimat yang digunakan penafsirannya banyak.
- b. Hambatan teknis, yaitu hambatan yang disebabkan oleh alat-alat teknis yang digunakan untuk berkomunikasi yang kurang baik.
- c. Hambatan biologis, yaitu hambatan yang ditimbulkan oleh kurang baiknya panca indera komunikator/komunikan, seperti bisu/tuli.
- d. Hambatan psikologis, yaitu hambatan kejiwaan yang disebabkan perbedaan status dan keadaan, misalnya antara direksi dan pesuruh.
- e. Hambatan kemampuan, yaitu hambatan yang disebabkan komunikan kurang mampu menangkap dan menafsirkan pesan komunikasi sehingga dipersepsikan serta dilakukan salah.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Furtahasan & Budi (2020:195) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hendy (2017: 120) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan atau pengabdian yang telah dilakukan karena sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Menurut Emron, Yohny & Imas (2018:152) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan serta kemajuan perusahaan

2. Dimensi Kompensasi

Menurut Hendy (2017:127) kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang secara langsung dapat dirasakan oleh orang yang menerima kompensasi tersebut seperti gaji, upah dan insentif

1) Gaji/Upah

Gaji merupakan balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Upah merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Upah berbeda dengan gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung dari keluaran yang dihasilkan.

2) Insentif

Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar yang ditentukan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Wujud dari kompensasi tidak langsung adalah tunjangan.

1) Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk dari kompensasi tidak langsung, dimana karyawan menerima nilai terukur dari kompensasi tanpa menerima secara tunai. Tunjangan umumnya bersifat sarana dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan merupakan contoh tunjangan asuransi kesehatan, uang pensiun, dan tunjangan hari raya.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Masram & Mu'ah (2015:131) kompensasi memiliki beberapa tujuan, diantaranya sebagai berikut:

a. Memperoleh personalia yang *qualified*

Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih

tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.

c. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU No.13 Tahun 2003

4. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:121) asas kompensasi harus didasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut asas dari kompensasi :

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

b. Asas Layak dan Wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Larasati (2018:105) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompetensi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Peraturan Pemerintah, Undang-undang dari Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasa relatif rendah.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Efendi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal.

Menurut Dino (2019:14) Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya karyawan melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut biasa 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 Zulfadil dan Haryetti (2017:448) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah seluruh sesuatu yang terdapat didalam posisi tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:97) lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan dari suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 1) Peralatan kerja
- 2) Fasilitas kesehatan
- 3) Mutu kehidupan kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan

sesama rekan kerja, dan atasan. lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1) Hubungan kerja antara sesama atasan dan bawahan

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

2) Hubungan kerja antar rekan kerja

Terciptanya hubungan antar rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:163) faktor-faktor lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis :

a. Faktor lingkungan fisik

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

1) Rencana Ruang Kerja

2) Rancangan Pekerjaan

3) Kondisi Lingkungan Kerja

4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

b. Lingkungan kerja psikis

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

1) Pekerjaan yang berlebihan

2) Sistem pengawasan yang buruk

3) Frustrasi

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fattah (2017:68) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja juga merupakan respon emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan.

Sedangkan Menurut Robbins (2017:210) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang

terhadap pekerjaannya. Pengertian ini mencakup sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Adapun Menurut Gibson (2016:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tindakan atau sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Dan sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:324) mengajukan empat variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu :

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan

kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderat sampai menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. 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.

c. Kondisi yang mendukung

Perhatian pekerja kepada 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 terlalu ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan kerja yang mencukupi.

d. 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.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:203) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Faktor Psikologis

faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.

c. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi system dan besarnya gaji. Jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan mini skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan dan kelebihan yang sudah ada. Disamping itu sumber dari jurnal dan skripsi untuk mendapatkan suatu informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penulis ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Jurnal Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Destrian Ardi Parama dan Ira Dwi Mayangsari /2018/Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek Di Kota Bandung Raya	Komunikasi : a. Komunikasi keatas b. Komunikasi kebawah c. Komunikasi horizontal Kepuasan kerja : a. Pekerjaan b. Gaji	Metode Deskriptif Alat Analisa Regresi linier sederhana	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

	Jurnal Manajemen, Vol.5, No.1 Maret 2018 ISSN : 2355- 9357	c. Promosi d. Supervisi e. Rekan kerja		
2	Zulfikli Harahap dan Ni Made Eka Mahadewi /2017/ Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat) Jurnal kepariwisataan, Volume 16 Nomor 1 Juni 2017 ISSN: 1412- 5498	Komunikasi: a. Internal b. Eksternal Kepuasan Kerja: a. pekerjaan b. supervise c. organisasi dan manajemen d. kesempatan untuk maju e. gaji dan keuntungan	Metode deskriptif dan explanatory survey Alat analisa regresi linier sederhana	Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3	Citha	Kompensasi	Metode	Kompensasi

	<p>Agathanisa dan Arif Partono Prasetio/2018/ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda</p> <p>Jurnal Manajemen Vol 2 No. 4, Juli 2018 ISSN 2614-0365</p>	<p>a. kompensasi finansial</p> <p>b. kompensasi non finansial</p> <p>Kepuasan kerja:</p> <p>a. kepribadian</p> <p>b. kondisi fisik</p> <p>c. keuangan</p> <p>d. lingkungan kerja</p>	<p>Deskriptif dan kausal</p> <p>Alat analisa regresi linier sederhana</p>	<p>berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
4	<p>Indra Perwira /2020/Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</p>	<p>Kompensasi</p> <p>a. upah & gaji</p> <p>b. loyalitas</p> <p>c. keadilan</p> <p>d. penghargaan</p> <p>Kepuasan kerja:</p> <p>a. kedisiplinan</p> <p>b. moral kerja</p> <p>c. <i>turnover</i></p>	<p>Metode Deskriptif</p> <p>Alat analisa regresi linier berganda</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>

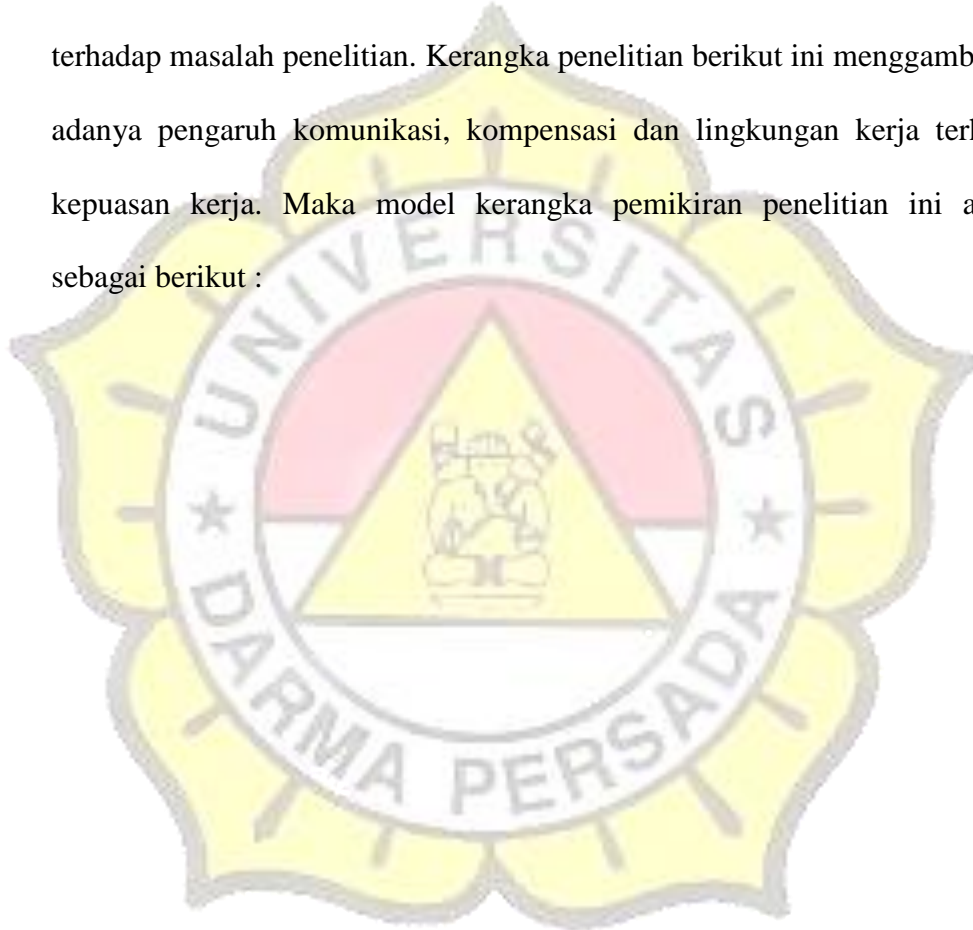
	Vol 3, No. 1 Maret 2020 ISSN 2623-2634			
5	Prayekti dan Kris Aji Pangestu/2022/ Pengaruh Kepemimpinan Transformasiona l, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.BPR BKK Kebumen (PERSERODA) Jurnal Ilmiah, MSDM Vol 5 No. 2 Januari 2022 ISSN 2581-2769	Kompensasi a. Finansial b. Non finansial Lingkungan kerja a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Hubungan dengan atasan d. Fasilitas kerja Kepuasan kerja a. Atasan b. Rekan kerja c. Pekerjaan d. Gaji e. Promosi	Metode Deskriptif Alat analisa regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6	Zulfahmi Septian Dwi	Lingkungan kerja :	Metode Deskriptif	Lingkungan kerja

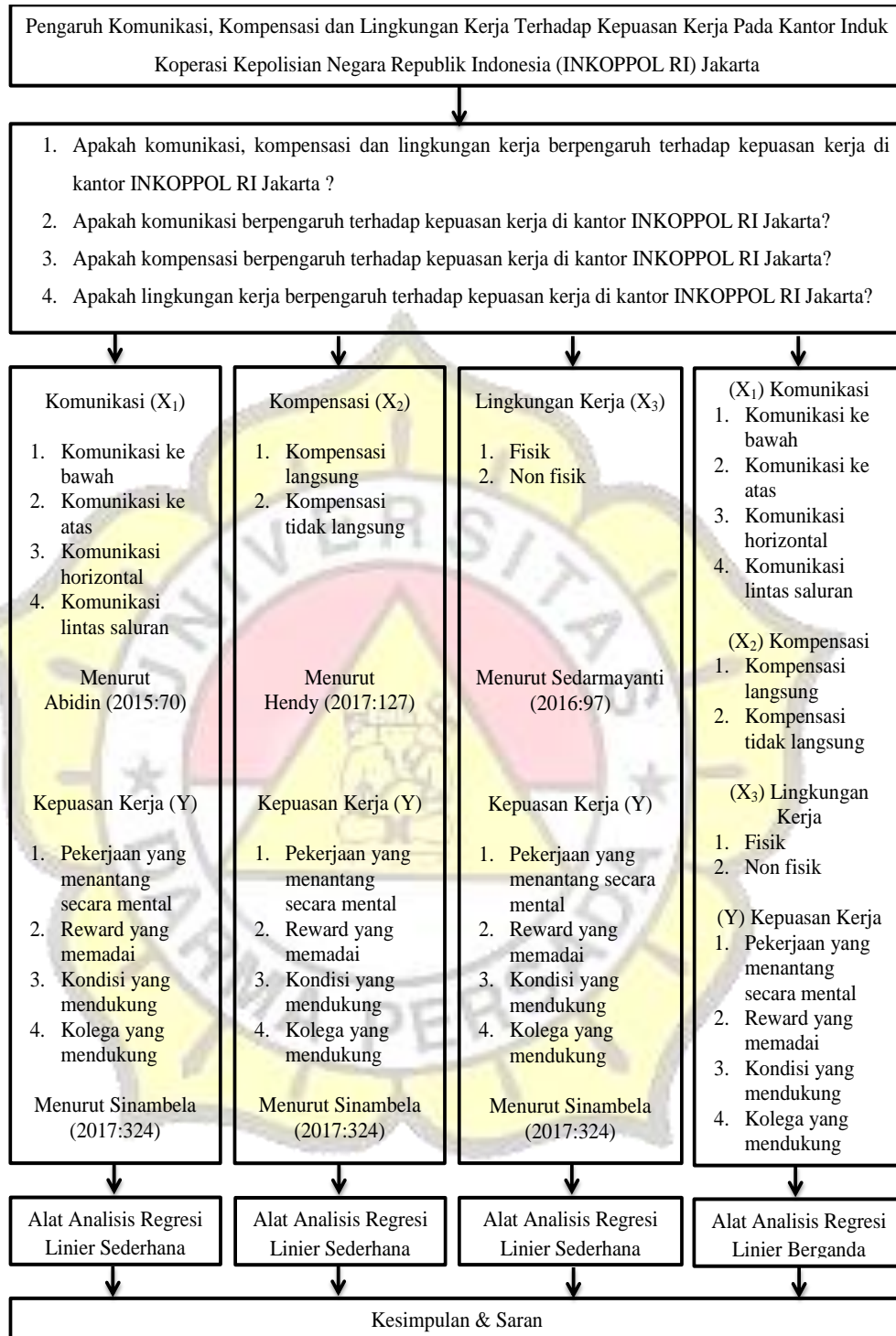
	<p>Pangestu dan Muchammad Djudi Mukzam /2017/Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perhantani Ngawi</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol 43 No 1 Februari 2017</p>	<p>a. Fisik b. Non fisik</p> <p>Kepuasan kerja :</p> <p>a. Kerja yang secara menantang b. Kondisi kerja c. Ganjaran yang pantas d. Rekan kerja e. Kepribadian</p>	<p>Alat analisa regresi linier sederhana</p>	<p>berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
7	<p>Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing/ 2017/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Lingkungan kerja</p> <p>a. Fisik b. Non fisik</p> <p>Kepuasan kerja</p> <p>a. Pekerjaan b. Upah/gaji c. Kondisi pekerjaan d. Pengawasan</p>	<p>Metode Deskriptif</p> <p>Alat analisa regresi linier berganda</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>

	<p>CINEMAXX Lippo Plaza Manado</p> <p>Jurnal EMBA Vol 5 No. 2 Juni 2017 ISSN 2303-1174</p>	e. Rekan kerja		
8	<p>Adveni Aoliso dan Hans Lao/ 2018/Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Kupang</p> <p>Jurnal Bisnis & Manajemen Vol 3 No. 1 Juni 2018 ISSN 2477-2801</p>	<p>Lingkungan kerja</p> <p>a. Cahaya/ Penerangan</p> <p>b. Suhu udara</p> <p>Kepuasan kerja</p> <p>a. Pekerjaan</p> <p>b. Upah</p> <p>c. Promosi</p> <p>d. Pengawasan</p> <p>e. Rekan kerja</p>	<p>Metode Deskriptif</p> <p>Alat analisa regresi linier sederhana</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian digunakan sebagai penuntun dan untuk mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016:93) kerangka pemikiran adalah konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Kerangka penelitian berikut ini menggambarkan adanya pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maka model kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



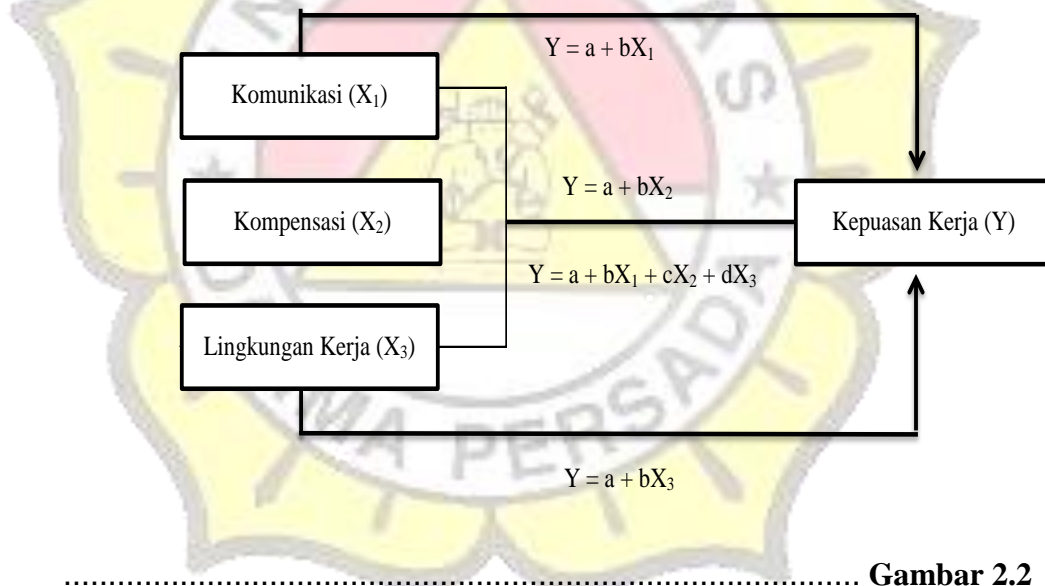


Sumber data diolah tahun 2022

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.3.1 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



Paradigma Pemikiran

..... Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni komunikasi (X₁),

kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja sebagai (X_3) dan satu variabel dependen yakni kepuasan kerja (Y). Komunikasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya Komunikasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Ha : Komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor INKOPPOL RI Jakarta

Ho : Komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor INKOPPOL RI Jakarta

2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

Ha : Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor

INKOPPOL RI Jakarta

Ho : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor INKOPPOL RI Jakarta

3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Ha : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor INKOPPOL RI Jakarta

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor INKOPPOL RI Jakarta

4. Apakah ada lingkungan kerja organisasi terhadap kepuasan kerja

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor INKOPPOL RI Jakarta

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor INKOPPOL RI Jakarta

