

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam organisasi oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan dan meraih keberhasilan pada suatu organisasi.

Menurut Hamali (2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sedangkan menurut Ricardianto (2018:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai (goal) bersama karyawan, perusahaan dan masyarakat maksimal. Selain itu Hasibuan (2019:10) juga berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang memiliki potensi untuk menggerakkan visi misi perusahaan yang harus dikelola dengan baik.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat empat tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hamali (2018:15) antara lain :

a. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional yang bertujuan untuk melindungi kontribusi bidang sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai keinginan organisasi. Bidang sumber daya manusia harus meningkatkan penyelenggaraan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

b. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah supaya perusahaan atau organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kepentingan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Dalam perusahaan atau organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

c. Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan tujuan perseorangan dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui kegiatan dalam organisasi. Karyawan akan keuar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan dan tujuan organisasi tidak selaras.

d. Tujuan Organisasional

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

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:6) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasi

Pengorganisasi adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

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

Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja

sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpanan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di suatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/

keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini

disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani (2020:10-11) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja 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-perusahaan yang sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Darmadi (2018:294) motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sedangkan menurut Sahir, dkk (2022:61) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Dan Diwyarthi, dkk (2022:128) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kemauan seseorang

untuk mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam bekerja.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kemauan seseorang untuk bekerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2017:162) motivasi kerja memiliki dimensi dan indikator yaitu :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi indikator :
 - 1) Kualitas kerja
 - 2) Target kerja
 - 3) Tanggung jawab
- b. Kebutuhan memperluas pergaulan indikator :
 - 1) Persahabatan
- c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan indikator :
 - 1) Keteladanan
 - 2) Pemimpin

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

4. Teori Motivasi

Salah satu teori motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori yang dikemukakan Maslow dalam Suwatno dan Donni (2011:176-178) disebut dengan "*A Theory of Human Motivation*" atau teori hierarki kebutuhan Maslow. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dikutip dalam buku Donni Juni Priansa (2014:205-212) Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis (rasa haus, lapar, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow mengelompokkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan

kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

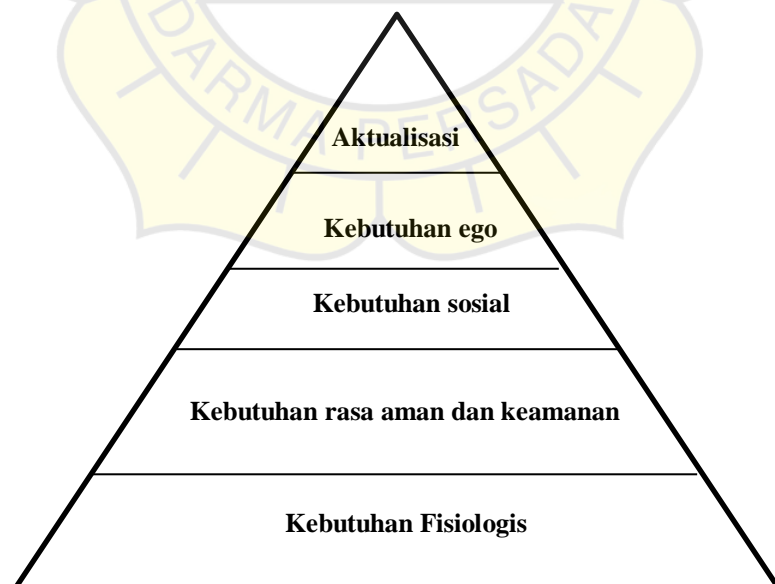
1. Kebutuhan fisiologis (rasa haus, rasa lapar, dan lain sebagainya).
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berhubungan dengan orang lain, diterima, dan memiliki).
4. Kebutuhan akan penghargaan (berkompetensi, berprestasi, dan mendapat dukungan serta pengakuan).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif, mengetahui, memahami, dan menjajahi, kebutuhan estetis: keserasian, keteraturan dan keindahan: kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk memenuhi minat estetika dan intelektual, jika

kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggota nya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

Prinsip pikiran Abraham Maslow berangkat dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis sampai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan perilaku manusia disebabkan oleh motivasi tertentu yang bergerak secara sistematis demi sebuah “*grow need*” atau pemuasan kebutuhan.

Hierarki kebutuhan Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar 2.1 yaitu:



Sumber: Donni Juni Priansa (2014:207)

Gambar 2.1 Piramida Hierarki Kebutuhan Maslow

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Bahri (2018:40) Lingkungan kerja juga mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Kemudian, menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan sebagainya. Sedangkan menurut Faida (2019:108) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dari pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu sarana dan prasarana di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selama bekerja. Dan lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam keamanan dan kenyamanan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:27) ada dua dimensi lingkungan kerja, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang ada di tempat kerja baik secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Indikatornya :

- 1) Penerangan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Keamanan

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau bawahan.

Indikatornya :

- 1) Hubungan kerja pegawai dengan pegawai lainnya
- 2) Hubungan kerja pimpinan dengan bawahannya

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini

berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

g. Bau-bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna

mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat fisik atau berada di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja antar rekan kerja atau hubungan kerja dengan bawahan.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Ganyang (2018:208) Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dan pengirim kepada penerima pesan secara efektif. Sementara 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. Adapun Sunarno (2021:2) berpendapat bahwa komunikasi dapat dikemukakan dan dilihat dari segi etimologis, terminologis, dan paradigmatis, dari hal tersebut terbentuklah bahwa komunikasi merupakan proses seseorang dalam menyampaikan dan menyatakan suatu hal ke orang lain dengan makna yang sama dan memiliki sifat intensional dan mengandung suatu tujuan.

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi adalah proses dimana satu atau lebih orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi untuk berhubungan dengan lingkungan dan orang lain. Komunikasi dapat berbentuk verbal dan nonverbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang berlangsung dalam bahasa lisan dalam bentuk kata-kata, sedangkan komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang

menggunakan gerakan tubuh atau menunjukkan sikap tubuh tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, dan mengangkat bahu.

2. Dimensi Komunikasi

Menurut Abidin (2015:70) komunikasi didukung oleh empat dimensi yaitu :

a. Komunikasi kebawah (*downward communication*)

Komunikasi kebawah merupakan komunikasi yang mengalir dari posisi yang lebih tinggi ke posisi yang lebih rendah. Dalam organisasi atau perusahaan, manajemen menggunakan komunikasi ini untuk memberikan arahan kepada pegawai, menginformasikan kebijakan dan prosedur, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan memberikan umpan balik tentang kinerja.

Indikatornya :

- 1) Pimpinan ke bawahan

b. Komunikasi ke atas (*upward communication*)

Komunikasi ke atas yaitu informasi yang mengalir dari posisi yang lebih rendah (bawahan) ke posisi yang lebih tinggi (atasan). Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pemegang kekuasaan, menyampaikan informasi tentang proses pencapaian

tujuan dan menyampaikan berbagai proses permasalahan.

Indikator :

- 1) Bawahan ke pimpinan

c. Komunikasi horizontal (*horizontal communication*)

Komunikasi horizontal adalah komunikasi dua arah yang terjadi antara komunikator dan komunikan yang memiliki kedudukan, tingkat, dan wewenang yang sama atau saling bertukar pesan diantara orang-orang yang sederajat. Indikator :

- 1) Pegawai dengan pegawai lainnya

d. Komunikasi lintas saluran (*interline communication*)

Komunikasi lintas saluran yaitu komunikasi yang terjadi melewati batas-batas fungsional dengan orang-orang yang bukan atasan atau bawahan mereka. Misalnya, bagian seperti teknik, penelitian, akunting, dan personalia mengumpulkan data, laporan rencana persiapan, kegiatan koordinasi, dan memberi nasihat kepada manajer mengenai pekerjaan pegawai di semua bagian. Indikator :

- 1) Komunikasi melewati batas-batas unit kerja

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017:148) terdapat dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu :

a. Faktor dari pihak komunikator atau disebut sebagai pengirim pesan, yang terdiri dari keterampilan komunikator, sikap komunikator, pengetahuan komunikator dan media saluran yang digunakan oleh komunikator.

1) Keterampilan komunikator

Komunikator atau pengirim informasi, ide, pesan, berita perlu menguasai cara penyampaian pikiran baik secara lisan maupun tulisan.

2) Sikap komunikator

Sikap komunikator sangat berpengaruh pada komunikasi. Komunikator yang bersikap angkuh terhadap komunikasi dapat menyebabkan komunikasi menolak informasi atau pesan yang diberikan. Sikap ragu-ragu komunikator juga dapat mengakibatkan komunikasi tidak percaya terhadap pesan atau informasi yang disampaikan. Komunikator harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3) Pengetahuan komunikator

Komunikator dengan pengetahuan luas dan penguasaan materi yang akan disampaikan dapat memberitahu kepada komunikasi, komunikasi akan

lebih mudah memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator.

4) Media yang digunakan oleh komunikator

Media atau saluran komunikasi sangat berguna untuk menyampaikan informasi, pesan atau ide kepada komunikan. Komunikator menggunakan media saluran komunikasi untuk menarik perhatian komunikan yang sesuai dengan menarik perhatian komunikan.

b. Faktor dari pihak komunikan atau penerima pesan, terdiri dari keterampilan komunikan, sikap komunikan, pengetahuan komunikan dan media saluran komunikasi.

1) Keterampilan komunikan

Keterampilan komunikan dalam mendengarkan dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang disampaikan oleh komunikator akan dapat dipahami dengan baik, jika komunikan tersebut memiliki keterampilan mendengar dan membaca.

2) Sikap komunikan

Sikap komunikan terhadap komunikator sangat mempengaruhi efektivitasnya komunikasi. Misalnya sikap komunikan yang apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap komunikator, sehingga

komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak bermakna bagi komunikan.

3) Pengetahuan komunikan

Pengetahuan komunikan juga memiliki pengaruh besar pada komunikasi. Komunikan yang mempunyai pengetahuan yang luas merasa lebih mudah untuk menginterpretasikan pesan atau ide yang diterimanya dari komunikator. Jika pengetahuan komunikan tidak cukup luas, kemungkinan pesan yang diterimanya akan kurang jelas atau kurang dipahami oleh komunikan.

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 komunikan sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak. Jika alat indera komunikan terganggu, pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat menjadi tidak jelas bagi komunikan.

4. Fungsi Komunikasi

Menurut Basit (2018:26) terdapat empat fungsi komunikasi yaitu :

- a. Menginformasikan (*to inform*) adalah memberikan informasi kepada masyarakat, memberikan kepada masyarakat mengenai peristiwa yang terjadi, ide atau pikiran tingkah laku orang lain, serta segala sesuatu yang disampaikan orang lain.
- b. Mendidik (*to educate*) yaitu fungsi sebagai sarana pendidikan. Melalui komunikasi, manusia dalam masyarakat dapat menyampaikan ide dan pikirannya kepada orang lain sehingga orang lain mendapatkan informasi dan ilmu pengetahuan.
- c. Menghibur (*to entertain*) yaitu yang berfungsi sebagai memberi hiburan atau menghibur orang lain, mempengaruhi setiap individu.
- d. Mempengaruhi (*to influence*) merupakan fungsi mempengaruhi setiap individu yang berkomunikasi, tentunya berusaha saling mempengaruhi jalan pikiran komunikasi dan lebih jauh lagi berusaha merubah sikap dan tingkah laku komunikasi sesuai dengan apa yang diharapkan.

5. Prinsip – Prinsip Komunikasi

Menurut Karyaningsih (2018:48) terdapat prinsip komunikasi yang efektif yaitu *Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble* atau disingkat *REACH*.

a. *Respect* (Respek)

Respek adalah Perasaan Positif atau penghormatan diri kepada lawan bicara anda. Menghargai lawan bicara sama halnya dengan menghargai diri sendiri. Semua orang ingin dihargai dan dihormati dan menjadi kebutuhan setiap individu.

b. *Empathy* (Empati)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang tengah dihadapi orang lain anda mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Komunikasi akan terjalin dengan baik sesuai kondisi psikologis lawan bicara.

c. *Audible* (Dapat Didengar)

Audible mengandung makna pesan anda harus dapat didengarkan dan dimengerti. Untuk itu yang harus anda lakukan, yaitu :

- 1) Pertama, pesan harus mudah dipahami, menggunakan bahasa yang baik dan benar. Hindari bahasa yang tidak dipahami oleh lawan bicara.
- 2) Kedua, sampaikan yang penting. Sederhanakan pesan anda. Langsung saja pada inti persoalan karena sebagian besar orang tidak suka mendengar yang bertele-tele.

3) Ketiga, gunakan bahasa tubuh anda. Mimik wajah, kontak mata, gerakan tangan dan posisi badan bisa dengan mudah terbaca oleh lawan bicara anda. Tunjukkan kesejatian anda dengan mengoptimalkan bahasa tubuh dan pesan.

4) Keempat, gunakan ilustrasi atau contoh. Analogi sangat membantu dalam penyampaian pesan. Gunakan Ilustrasi dan Contoh Nyata.

d. *Clarity* (Jelas)

Clarity adalah kejelasan dari pesan yang kita sampaikan. Salah satu penyebab munculnya salah paham antara satu orang dengan yang lain adalah informasi yang tidak jelas yang mereka terima. Hindari orang berspekulasi atau menafsirkan sendiri atas apa yang mereka dengar. Langkah terbaik sebelum melakukan komunikasi adalah dengan menetapkan tujuan secara jelas dan perjelas intonasi suara anda. Sadari bahwa anda punya tujuan dalam berkomunikasi dan sampaikan pesan anda dengan suara intonasi suara yang baik.

e. *Humble* (Rendah Hati)

Sikap Rendah Hati bukan berarti anda rendah diri, rendah hati memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berbicara terlebih dahulu dan anda menjadi

pendengar yang baik. Sikap ini membangun Rasa Hormat dan pada akhirnya Mengembangkan respek kepada lawan bicara anda. Sikap rendah hati anda memberikan pamor positif bahwa anda merupakan tempat yang tepat dalam sebuah komunikasi dua arah yang saling menguntungkan.

6. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Menurut Usman (2013:420) terdapat tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- e. Mengubah keadaan sosial
- f. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

7. Hambatan Komunikasi

Menurut Badrudin (2013:209) ada hambatan – hambatan dalam komunikasi antara lain :

- a. Hambatan semantis, adalah hambatan terjadi karena bahasa, kalimat atau kata-kata yang digunakan penafsirannya banyak.

- b. Hambatan teknis, yaitu hambatan karena alat bantu teknis yang digunakan untuk komunikasi kurang baik.
- c. Hambatan biologis, yaitu hambatan yang timbul karena kurang baiknya panca indera komunikator/komunikan, misalnya tuli atau gagu.
- d. Hambatan psikologis, adalah hambatan kejiwaan yang muncul karena perbedaan status dan keadaan, misalnya antara direksi dan pesuruh.
- e. Hambatan kemampuan, yaitu hambatan yang timbul karena ketidakmampuan menangkap dan menginterpretasikan pesan komunikasi sehingga dipersepsi serta dilakukan salah.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017:413) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka terima. Sedangkan menurut Sukrispiyanto (2019:182) Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Adapun menurut Lestari & Triani (2020:167) Kepuasan kerja merupakan

perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka yang relatif, yang dibedakan antara pemikiran objektif dan keinginan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan senang atau tidak senang dari seorang karyawan tentang pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:324) terdapat empat dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu :

a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pegawai biasanya memiliki pekerjaan yang menawarkan kesempatan mereka untuk menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi pekerjaan, kebebasan dan umpan balik dimana pekerjaan yang kurang menantang biasanya membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi moderat menantang, sebagian besar pekerjaan akan mengalami kegembiraan dan kepuasan. Indikator : pekerjaan itu sendiri.

b. Reward yang memadai

Kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan sistem pengupahan dan kebijakan promosi yang adil, tidak

mendua dan konsisten dengan harapan mereka. Saat pekerjaan menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat kompetensi dan hal yang sama berlaku untuk pekerja lainnya, maka timbul kepuasan. Tidak semua pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pekerjaan juga yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial. Indikator : gaji, kesempatan untuk promosi.

c. Kondisi kerja

Memperhatikan lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Cahaya, temperatur, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlalu ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja dilokasi dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi. Indikator : kondisi kerja yang mendukung.

d. Kolega

Pekerjaan selain bekerja mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai. 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 pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka. Indikator : kolega yang mendukung.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis adalah faktor yang berkaitan dengan kejiwaan pegawai, yang terdiri dari minat, ketenangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, keterampilan, dan kemampuan.

b. Faktor Sosial

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

c. Faktor Fisik

Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan keadaan fisik pegawai, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi

ruangan, temperatur, pencahayaan, ventilasi, kondisi kesehatan pegawai, umur dan lain-lain.

d. Faktor Finansial

Faktor finansial yaitu faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan lain-lain.

4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:80) ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu :

a. Dampak terhadap produktivitas

Pada awalnya orang berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil, mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (seperti, rasa lelah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (seperti gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diapresiasi dengan prestasi kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja terhadap tenaga kerja atau pegawai dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Seperti, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

c. Dampak terhadap kesehatan

Kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya

yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja, ialah untuk seluruh tingkatan jawaban, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat negatif juga pada yang lain.

2.2 Pembahasan Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Evita Sandra, tahun 2021 Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan	Motivasi <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Need of Achievement</i> (n-Ach) ▪ <i>Need of Power</i> (nPo) ▪ <i>Need of Affiliation</i> (n-Af) 	Metode penelitian : Kuantitatif Alat analisis: regresi linier	1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

	<p>kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan.</p> <p>Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang, Vol. 4 No.1, November 2021</p>	<p>Komunikasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemudahan ▪ Kualitas media ▪ Muatan informasi <p>Lingkungan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Penerangan ▪ Suhu ruangan ▪ Spesial ruangan kerja ▪ Keamanan kerja ▪ Hubungan kerja ▪ Suasana kerja <p>Kepuasan Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaanya (<i>Work It Self</i>) ▪ Gaji (<i>Pay</i>) ▪ Supervisi/Atasan ▪ Rekan Kerja (<i>Co-Worker</i>) 	<p>berganda dan sederhana</p>	<p>Desa.</p> <p>2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.</p> <p>3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</p> <p>4) Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.</p>
--	--	---	-------------------------------	--

2.	<p>Hermiana Heni, Muhamad Taufik Arifin, Haji Amir Djonu, tahun 2022</p> <p>Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka.</p> <p>Jurnal Nasional Holistic Science, Vol. 2 No.1, Januari 2022 ISSN : 2798-7027</p>	<p>Motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Penghargaan ▪ Kekuasaan ▪ Kebutuhan keamanan kerja <p>Lingkungan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cahaya ditempat kerja ▪ Sirkulasi Udara ditempat kerja ▪ Kebisingan di tempat kerja ▪ Bau tidak sedap ditempat kerja ▪ Keamanan ditempat kerja <p>Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesetiaan ▪ Kemampuan ▪ Kejujuran 	<p>Metode penelitian : kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka.</p> <p>2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka.</p> <p>3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kreativitas ▪ Kepemimpinan ▪ Tingkat Gaji ▪ Kepuasan kerja tidak langsung ▪ Lingkungan kerja 		kepuasan kerja di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka.
3.	<p>Andi Syahiratunnisa, Muhammad Hidayat tahun 2021</p> <p>Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare</p> <p>Jurnal Nobel Management Review, Vol. 2</p>	<p>Motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Balas jasa ▪ Fasilitas kerja ▪ Prestasi kerja ▪ Pengakuan ▪ Pekerjaan itu sendiri <p>Lingkungan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruang kerja ▪ Keharmonisan antar pegawai ▪ Alat dan perlengkapan kerja <p>Komunikasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemahaman ▪ Kesenangan ▪ Pengaruh pada sikap ▪ Hubungan makin baik 	<p>Metode penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: regresi linier berganda dan sederhana</p>	<p>1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan ASN, sedangkan lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Kecamatan Ujung Kota</p>

	<p>No.3, September 2021</p> <p>ISSN : 2723-4983</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tindakan <p>Kompetensi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan (<i>knowledge</i>) ▪ Pemahaman (<i>understanding</i>) ▪ Kemampuan (<i>skill</i>) ▪ Nilai (<i>value</i>) ▪ Sikap (<i>attitude</i>) <p>Budaya Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Norma ▪ Nilai dominan ▪ Aturan ▪ Iklim organisasi <p>Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kondisi pekerjaan yang akan menantang ▪ Kondisi kerja yang mendukung ▪ Gaji/ upah yang pantas ▪ Kesesuaian kepribadian 		<p>Parepare.</p> <p>2) Motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.</p> <p>3) Motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi, maka motivasi merupakan faktor yang paling dominan memberikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di Kantor</p>
--	---	---	--	---

		dengan pekerjaan		Kecamatan Ujung Kota Parepare.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rekan kerja yang mendukung 		
4.	<p>Muslim Halil dan Mistar tahun 2020</p> <p>Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima</p> <p>Economy Deposit Journal, Vol. 2 No.1, Juni 2020</p>	<p>Komunikasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Komunikasi kebawah ▪ Komunikasi ke atas ▪ Komunikasi horizontal ▪ Komunikasi lintas saluran <p>Lingkungan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Penerangan ▪ Suhu udara ▪ Warna ruangan ▪ Spasial ruang kerja ▪ Keamanan kerja ▪ Hubungan kerja ▪ Suasana kerja 	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: regresi linier berganda dan sederhana</p>	<p>1) Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Bima.</p> <p>2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Bima.</p> <p>3) Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh</p>

		<p>Kepuasan Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesempatan untuk maju ▪ Keamanan kerja ▪ Gaji ▪ Perusahaan dan manajemen ▪ Pengawasan ▪ faktor intrisik dari pekerjaan ▪ kondisi kerja ▪ aspek sosial dalam pekerjaan ▪ Komunikas ▪ Fasilitas 		<p>terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Bima.</p>
5.	<p>Mubaroqah & Muhammad Yusuf tahun 2020</p> <p>Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi dimensi dorongan internal ▪ Motivasi dimensi dorongan eksternal <p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Metode penelitian: Asosiatif</p> <p>Alat analisis: Regresi Linier Sederhana</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima.</p>

	<p>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 17 No.2, 2020</p> <p>ISSN : 2528-1127</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rekan kerja ▪ Pekerjaannya ▪ Promosi ▪ Upah 		
--	---	--	--	--

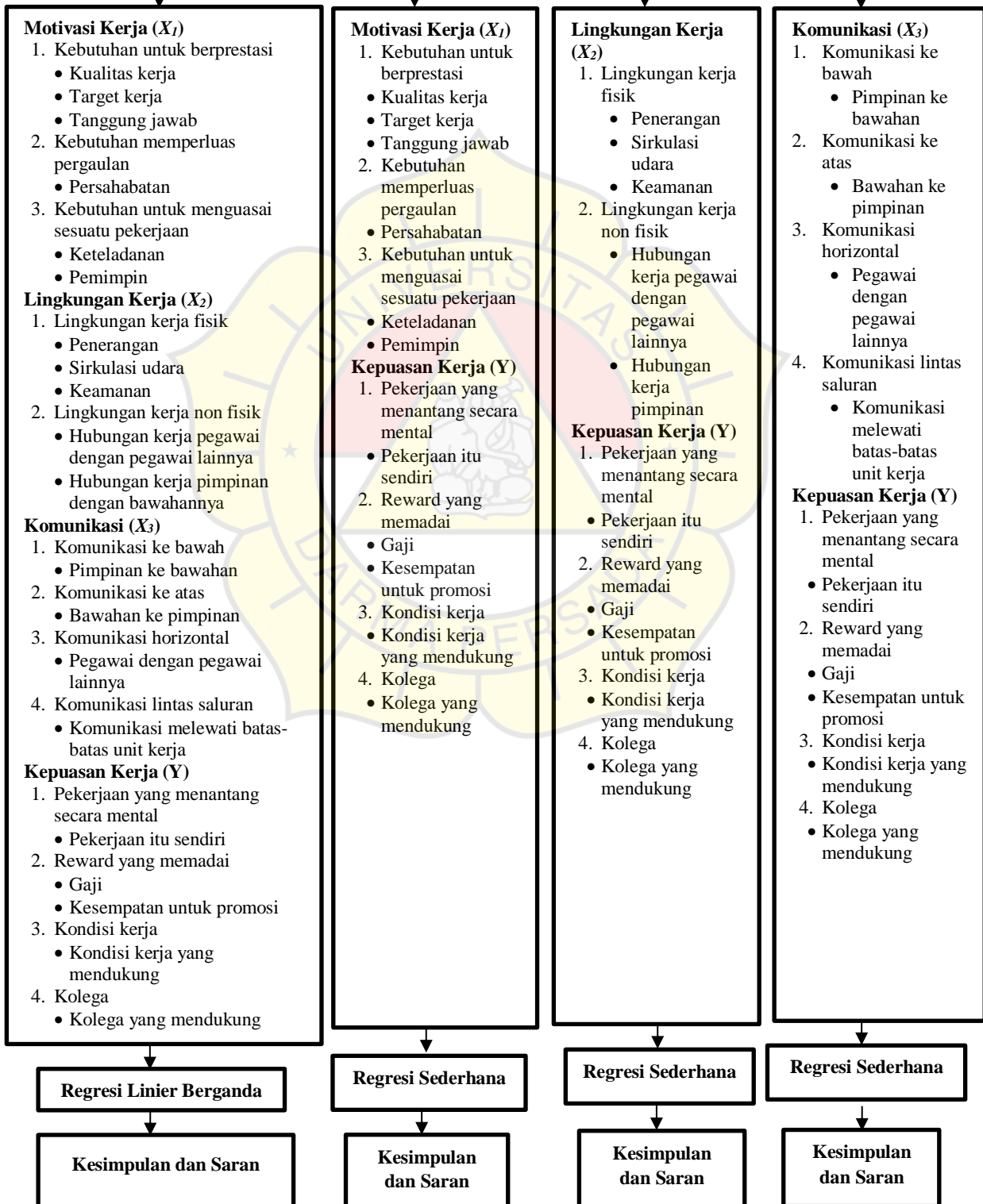
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir yaitu gambaran hubungan antar variabel penelitian. Menurut pendapat Sugiyono (2017:388) kerangka berpikir adalah konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Pegawai. Maka model kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai ASN Pada Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala
Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia**

Rumusan Masalah

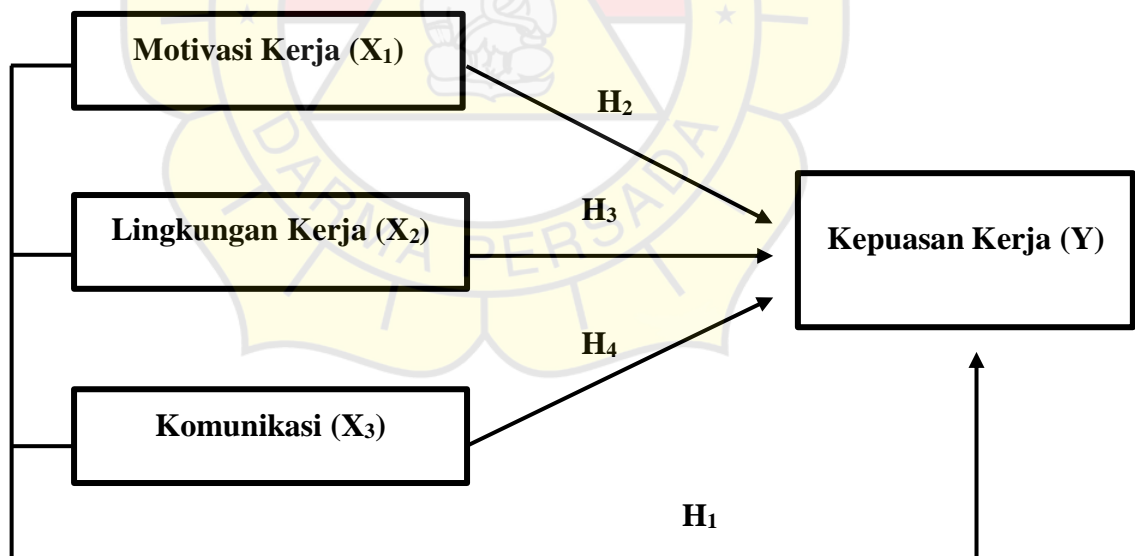
1. Bagaimana mendeskripsikan motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja?



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.3.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dibuat paradigma penelitian. Menurut Sugiyono (2017:42) paradigma penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Pada penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar sebagai berikut :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

Pada gambar 2.3 menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu motivasi kerja

(X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) dan satu variabel dependen yakni kepuasan kerja (Y). Motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara sendiri-sendiri atau parsial dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + bX$. Selanjutnya motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diangkat dan kemudian memperhatikan kajian literatur serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

2. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

Ha : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

3. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

4. Komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

Ho : Tidak terdapat pengaruh komunikasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

Ha : Terdapat pengaruh komunikasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

