

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya meliputi modal, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen penting.

Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Untuk memperjelas gambaran dan pengertian mengenai sumber daya manusia maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli.

Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2013:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia

atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sedangkan menurut Nawawi (2014:42), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mempunyai fungsi untuk menangani berbagai macam masalah manusia dalam suatu organisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tenaga kerja sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2013:91) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi yang secara umum dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Sedangkan menurut Daft (2016:6) fungsi-fungsi manajemen dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan. Pencapaian tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen jika tujuan tidak

dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir.

Dengan adanya bagian personalia yang mengurus masalah-masalah tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga karyawan dapat lebih senang bekerja dan dengan demikian prestasi karyawan dapat meningkat, sehingga akan membantu dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Hasibuan (2014:21) mengelompokkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua bagian besar, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

a. Fungsi manajerial

1) Perencanaan (*planning*)

Adalah proses untuk mempelajari dan meramalkan masa depan, serta menyusun program-program kegiatan mengenai segala yang akan dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan. Seorang manajer yang efektif akan banyak memberikan waktu untuk perencanaan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Adalah proses untuk mengatur hubungan-hubungan, membagi wewenang serta tanggung jawab diantara kelompok orang yang akan mewujudkan rencana yang telah disusun. Manajemen harus membentuk pedoman organisasi dan uraian jabatan yang jelas dari

setiap jabatan agar pemegang jabatan dapat mengetahui batasan-batasan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

3) Pengarahan (*directing*)

Adalah fungsi yang menuntun untuk mengawasi pihak-pihak yang terkait dalam suatu perusahaan, agar dapat diarahkan pada satu tujuan akhir. Pengarahan ini mencakup motivasi, menggerakkan dan memerintah, sehingga proses pengarahan menjadi lebih efektif dan efisien.

4) Pengendalian (*controlling*)

Adalah tindakan mengawasi dan membimbing agar aktivitas berjalan sesuai rencana. Selain itu, diadakan pula evaluasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi serta penyesuaian untuk menghadapi penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

b. Fungsi operasional

1) Pengadaan (*procurement*)

Merupakan suatu fungsi operatif yang pertama dari manajemen personalia yang berhubungan dengan usaha untuk mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja, baik kuantitatif maupun kualitatif yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pengembangan (*development*)

Merupakan usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja melalui program pengembangan tenaga

kerja ataupun program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk dapat berprestasi lebih baik pada pekerjaan tertentu.

3) Pemberian balas jasa (*compensation*)

Merupakan fungsi untuk melaksanakan kebijakan pemberian jasa atau kompensasi kepada para karyawan, sesuai dengan prestasi dan kontribusi yang telah diberikan oleh mereka, kompensasi yang diberikan layak dan adil.

4) Penyatuan (*integration*)

Merupakan usaha untuk mengadakan penyelarasan antara kepentingan-kepentingan individu, sosial dan tujuan organisasi. Integrasi ini perlu dilakukan karena masing-masing pihak mempunyai keinginan berbeda dengan integritas, keinginan yang berbeda-beda ini dapat disatukan.

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan usaha untuk menjaga karyawan dengan cara mempertahankan dan memelihara kondisi fisik para karyawan yang berhubungan dengan kesehatan, keamanan, dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan yang dilaksanakan melalui program pelayanan kontribusinya. Dengan cara ini diharapkan karyawan akan terus memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

6) Pemberhentian (*separation*)

Merupakan tindakan atau proses pemutusan hubungan kerja untuk sementara maupun untuk selamanya. Pemberhentian ini bisa disebabkan karena pensiun, permintaan karyawan itu sendiri, ataupun permintaan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting bagi peningkatan, pengembangan, serta efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Pihak perusahaan diharapkan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik agar para karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela, L. P (2016:13), tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif kepada orang-orang dalam organisasi melalui beberapa cara yang dilakukan secara strategis, etis dan sosial.

Sinambela, L. P (2016:14), menjelaskan bahwa dua tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sasaran manajemen sumber daya manusia dan organisasi manajemen sumber daya manusia.

Berikut disampaikan uraiannya :

a. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Kalangan manajer dan departemen SDM selalu berusaha untuk mencapai tujuan dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran adalah

titik puncak dan titik tindakan yang akan di evaluasi. Biasanya sasaran dipikirkan secara bersama dan diekspresikan dalam bentuk tulisan, tetapi ada juga sasaran tidak dinyatakan secara formal.

b. Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi SDM adalah sasaran dan target organisasi yang dibuat untuk membantu agar organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditentukan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan Mangkunegara, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak

aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Selain terdapat pengertian dari kepuasan kerja, ada juga beberapa ahli membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seseorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seorang karyawan dapat di ukur dari beberapa teori-teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *equity in equity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

b. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan karyawan.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

d. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori penghargaan (*expectancy theory*)

Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom pada tahun (1985) kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawyer, Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.

f. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemuhasian (*motivational factors*).

Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat di sebabkan oleh beberapa faktor, baik pada diri karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan tempat ia bekerja. Brown dkk (1950) dalam Sutrisno (2014:79) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Kedudukan

Secara umum, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada orang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa

penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan di anggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan mengubah perilaku dan perasaan karyawan tersebut.

c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sedangkan Robbins dan Judge (2016:22) berpendapat lain bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik karyawan tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang karyawan persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan para karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai

rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja karyawan meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawan.

e. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para karyawan pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan karyawan tersebut.

Dari beberapa penjelasan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013:117), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel atau unsur-unsur seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut:

a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya tinggi.

b. Tingkat ketidakhadiran (absensi)

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih merasa tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Dari beberapa variabel-variabel kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat di lihat dari tingkat keluar masuk karyawan pada suatu perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, umur, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga ukuran organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

C. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Sule dan Saefullah (2010:295) komunikasi adalah proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolis. Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis.

Komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia. Komunikasi langsung berarti komunikasi disampaikan tanpa penggunaan mediator atau perantara, sedangkan komunikasi tidak langsung berarti sebaliknya. Dengan demikian, maka komunikasi itu pada dasarnya adalah

penyampaian atau penerimaan suatu pesan, pesan itu dapat berbentuk verbal ataupun non verbal (Sutrisno, 2014:43). Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran, Hutapea dan Nurianna (2018:20).

Berdasarkan pengertian di atas, maka komunikasi memiliki beberapa elemen penting yaitu :

- a. Komunikasi melibatkan orang-orang, sehingga komunikasi yang efektif terkait dengan bagaimana orang-orang dapat berinteraksi satu sama lain secara lebih efektif.
- b. Komunikasi berarti terjadinya berbagai informasi atau pemberian informasi maupun pengertian (*sharing meaning*), sehingga agar pemberian informasi maupun pengertian ini dapat terjadi, maka pihak-pihak yang berkomunikasi perlu menyadari dan mengerti berbagai istilah atau pengertian yang mereka gunakan dalam melakukan komunikasi. Jika tidak, maka kemungkinan terjadinya salah persepsi dalam komunikasi sangat tinggi.
- c. Komunikasi melibatkan simbol-simbol, yang berarti komunikasi dapat berupa bahasa tubuh, suara, huruf, angka dan lain-lain sebagai bentuk simbolis dari komunikasi yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Unsur-unsur Komunikasi

Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya maka komunikasi berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara mereka itu bersifat komunikatif. Sebaliknya jika ia tidak mengerti maka komunikasi tidak berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara orang-orang itu tidak komunikatif.

Selanjutnya, Cangara (2018:115) menjelaskan kaitan antara satu unsur dengan unsur yang lain dalam komunikasi yaitu sebagai berikut:

a. Sumber

Sumber sering disebut pengirim pesan atau komunikator. Sebagai pelaku utama dalam proses komunikasi, komunikator memegang peranan yang sangat penting terutama dalam mengendalikan jalannya komunikasi. Untuk itu, seorang komunikator harus terampil berkomunikasi dan juga kaya ide serta penuh dengan daya kreativitas. Dilihat dari jumlahnya, komunikator dapat terdiri dari (a) satu orang, (b) banyak orang atau (c) massa. Apabila lebih dari satu orang (banyak orang) dimana mereka relatif saling kenal sehingga terdapat ikatan emosional yang kuat dalam kelompoknya, maka kumpulan banyak orang ini disebut dengan kelompok kecil. Apabila lebih dari satu orang atau banyak orang dan relatif tidak saling kenal secara pribadi sehingga ikatan emosionalnya kurang kuat maka disebut dengan massa

(kelompok besar). Namun, apabila banyak orang dengan tujuan yang sama dan untuk mencapai tujuan tersebut terdapat pembagian kerja diantara para anggotanya maka wadah kerja yang terbentuk sebagai kesatuan banyak orang ini lazim disebut dengan organisasi.

b. Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Hal yang paling penting diperhatikan adalah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan dipahami oleh komunikan. Mengingat hal ini maka yang perlu diperhatikan adalah pemilihan bentuk pesan dan cara penyajian pesan termasuk juga penentuan saluran/media yang harus dilakukan oleh komunikator sebagai penyampai pesan.

c. Media

Media yang dimaksud disini adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Terdapat beberapa pendapat mengenai saluran atau media, ada yang menilai bahwa media bisa bermacam-macam bentuknya misalnya dalam komunikasi antar pribadi panca indera dianggap sebagai media komunikasi. Selain indera manusia, ada juga saluran komunikasi seperti telepon, surat dan telegram yang digolongkan sebagai media komunikasi antar pribadi. Dalam komunikasi massa, media adalah alat yang dapat menghubungkan antara sumber dan penerima yang sifatnya terbuka, dimana setiap orang dapat melihat, membaca dan mendengarnya. Media dalam komunikasi massa dapat dibedakan atas dua macam media cetak

dan media elektronik. Selain media komunikasi tersebut, kegiatan dan tempat tertentu yang banyak ditemui dalam masyarakat pedesaan dapat juga dipandang sebagai media komunikasi sosial, misalnya rumah ibadah, balai desa, arisan, panggung kesenian dan pesta rakyat.

d. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih dan juga bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara. Penerima adalah elemen terpenting dalam proses komunikasi karena menjadi sasaran dari komunikasi. Dalam proses komunikasi dapat dipahami bahwa keberadaan penerima adalah akibat adanya sumber.

e. Efek

Efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Efek ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap dan tingkah laku seseorang (Cangara, 2018:25). Efek bisa terjadi dalam bentuk perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku. Pada tingkat pengetahuan, efek bisa terjadi dalam bentuk perubahan persepsi dan perubahan pendapat. Perubahan pendapat terjadi apabila terdapat perubahan penilaian terhadap suatu obyek karena adanya informasi yang lebih baru. Perubahan sikap ialah adanya perubahan internal pada diri seseorang yang diorganisir dalam bentuk prinsip sebagai hasil evaluasi yang dilakukannya terhadap suatu objek baik yang terdapat di dalam maupun di luar dirinya. Berbeda dengan perubahan sikap, perubahan perilaku

adalah perubahan yang terjadi dalam tindakan. Dalam komunikasi antar pribadi dan kelompok, efek dapat diamati secara langsung. Sebaliknya dalam komunikasi massa, efek tidak begitu mudah diketahui sebab selain sifat massa tersebar juga sulit dimonitor pada tingkat mana efek tersebut terjadi. Komunikasi massa cenderung lebih banyak mempengaruhi pengetahuan dan tingkat kesadaran seseorang sedangkan komunikasi antar pribadi cenderung berpengaruh pada sikap dan perilaku seseorang.

e. Umpan Balik

Ada yang beranggapan bahwa umpan balik sebenarnya adalah salah satu bentuk dari pada pengaruh yang berasal dari penerima, tetapi sebenarnya umpan balik juga bisa berasal dari unsur lain seperti pesan dan media meskipun pesan belum sampai pada penerima. Contoh dari umpan balik adalah sebagai berikut sebuah konsep surat yang memerlukan perubahan sebelum dikirim atau alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan mengalami gangguan sebelum sampai ke tujuan.

f. Lingkungan

Lingkungan adalah faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi. Faktor ini dapat digolongkan menjadi empat macam yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis dan dimensi waktu.

Beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi yaitu :

- a. *Respect*, merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara. Melalui sikap ini, kita belajar untuk berhenti sejenak agar tidak mementingkan diri kita sendiri akan tetapi lebih mengutamakan kepentingan orang lain. Melalui informasi yang telah disampaikan, kita berusaha untuk memahami orang lain dan menjaga sikap bahwa kita memang butuh akan informasi tersebut
- b. *Empaty*, yaitu kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada kondisi yang dihadapi oleh orang lain. Dalam hal ini, kita berusaha untuk memahami sikap seseorang serta ikut dalam kondisi yang sedang dialami oleh orang tersebut sehingga hubungan emosional pun akan lebih mudah terjalin.
- c. *Audible*, yaitu dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Hal yang perlu dilakukan agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti adalah sebagai berikut :
 - 1) Buat pesan untuk mudah dimengerti.
 - 2) Fokus pada informasi yang penting.
 - 3) Gunakan ilustrasi untuk membantu memperjelas isi dari pesan.
 - 4) Antisipasi kemungkinan masalah yang akan muncul.
- d. *Clarity*, yaitu kejelasan dari pesan yang disampaikan. Kejelasan dari pesan dibutuhkan melalui symbol, bahasa yang baik, penegasan kata dan sebagainya. Penyampaian pesan tidak bisa hanya sekali saja akan tetapi harus berulang kali karena sifat pesan yang biasanya pesan yang

lama akan kalah dengan pesan yang baru dan agar pesan yang lama tidak dilupakan maka perlu diingatkan kembali.

- e. *Humble*, yaitu sikap rendah hati dimana melalui sikap rendah hati, seseorang akan lebih menghargai orang lain baik sikap, tindakan serta perkataannya. Melalui sikap ini, akan lebih memudahkan seseorang untuk menyampaikan pesan karena sikap ini lebih mengutamakan kepentingan orang lain dari pada kepentingan sendiri.

3. Bentuk-bentuk Komunikasi

Menurut Darmawan (2017:57) komunikasi itu sendiri dapat terjadi dalam beberapa bentuk, diantaranya dalam bentuk komunikasi personal (*personal communication*) dan komunikasi kelompok (*group communication*). Selain itu komunikasi juga dapat bersifat tatap muka (*face-to-face*) dan melalui perantara media lain (*mediated*). Menurut Kartono (2018: 89), dalam prosesnya komunikasi itu terbagi dalam dua macam komunikasi, yaitu komunikasi aktif dan komunikasi pasif. Komunikasi aktif merupakan suatu proses komunikasi yang berlangsung dengan aktif antara komunikator dengan komunikan, dimana antara keduanya sama-sama aktif berkomunikasi, sehingga terjadi timbal balik di antara keduanya. Sedangkan komunikasi pasif terjadi di mana komunikator menyampaikan informasi atau ide terhadap khalayaknya atau komunikan sebagai penerima informasi, akan tetapi komunikan tidak mempunyai kesempatan untuk memberikan respon atau timbal balik dari proses komunikasi.

Dalam kehidupan organisasi terdiri dari berbagai unsur, yang mempunyai maksud dan tujuan agar organisasi yang dimilikinya tetap dipertahankan dan diarahkan demi untuk perkembangan yang lebih dinamis. Pada dasarnya komunikasi di dalam organisasi, terbagi kepada tiga bentuk:

a. Komunikasi vertikal

Bentuk komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan, dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.

b. Komunikasi horizontal

Bentuk komunikasi secara mendatar, diantara sesama karyawan dan sebagainya. Komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Fungsi komunikasi horizontal/ke samping digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang sama. Komunikasi ini berlangsung dengan cara tatap muka, melalui media elektronik seperti telepon, atau melalui pesan tertulis.

c. Komunikasi diagonal

Bentuk komunikasi ini sering disebut juga komunikasi silang. Berlangsung dari seseorang kepada orang lain dalam posisi yang berbeda. Dalam arti pihak yang satu tidak berada pada jalur struktur yang lain. Fungsi komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang

mempunyai level berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

4. Fungsi Komunikasi

Sendjaja (2017:123) menyatakan fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi informatif, organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih layak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi didalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, disamping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya.
- b. Fungsi regulatif, fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif, yaitu:
 - 1) Berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Juga memberi

perintah atau instruksi supaya perintah-perintah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

- 2) Berkaitan dengan pesan, pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.
- 3) Fungsi persuasif, dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya
- 4) Fungsi integratif, setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

5. Indikator-indikator Komunikasi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2018:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :

- 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - 3) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- b. Keterampilan (*skills*) yang meliputi :
- 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - 2) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- c. Sikap (*attitude*) yang meliputi :
- 1) Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
 - 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - 3) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

D. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan

organisasi Wirawan, (2013:10). Robins dan Judge (2016:96) mengartikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama diantara anggota-anggota yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain.

Lebih lanjut Robins dan Judge (2016:102), mengatakan perubahan budaya dapat dilakukan dengan :

- a. Menjadikan perilaku manajemen sebagai model.
- b. Menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan serta keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan.
- c. Menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai.
- d. Menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru.
- e. Mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru
- f. Menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis
- g. Mengacak subbudaya melalui rotasi jabatan
- h. Meningkatkan kerja sama kelompok.

Untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai budaya suatu organisasi, dapat dilakukan dengan cara menilai suatu organisasi berdasarkan karakteristik-karakteristik budaya organisasi tersebut.

2. Unsur-unsur Pembentuk Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang terbentuk, banyak di tentukan oleh beberapa unsur. Unsur pembentuk budaya organisasi menurut Riani Laksmi A (2011:26) yaitu:

- a. *Artifacts* (unsur budaya organisasi yang paling mudah dikenali karena ia dapat di lihat, didengar, dan dirahasiakan). *Artifacts* biasanya berbentuk cerita, mitos, lelucon, metafora, upacara, tata cara, perayaan, pahlawan, dan simbol-simbol. Ada juga beberapa yang bersifat material, tampilan fisik, teknologi, bahasa, pola perilaku, sistem, prosedur, dan program.
- b. Keyakinan, nilai-nilai, dan sikap yang berlaku dalam berorganisasi. Nilai ini lebih mengarah pada kode moral dan etika yang menjadi penentu apa yang sebaiknya dilakukan. Misalnya, sebuah perusahaan punya nilai-nilai kejujuran, keterbukaan dan integritas dalam menjalankan aktifitas bisnisnya.
- c. Asumsi-asumsi dasar yang mau tidak mau harus di terima sebagai solusi bila terjadi sebuah masalah. Nilai-nilai keyakinan, dan asumsi-asumsi yang di pegang oleh para pendiri dianggap penting bagi pendiri organisasi. Demikian pula hal-hal yang bersifat sesuatu yang sudah dianggap normal atau sudah menjadi sebuah kebiasaan atau menerima apa adanya yang dianggap bersama oleh anggota organisasi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi budaya organisasi yang dijelaskan oleh beberapa ahli. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen

organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis, programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi dan lainnya.

Menurut Robbins (2011:8), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individu seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Burhanuddin (2011:152) menyebutkan dua fungsi utama budaya organisasi, yaitu:

- a. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
- b. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

4. Tipe-tipe Budaya Organisasi

Para peneliti berusaha untuk mengidentifikasi dan mengukur berbagai tipe budaya organisasi dengan tujuan untuk mempelajari hubungan antara tipe efektivitas budaya dan organisasi. Ada tiga tipe budaya organisasi, yaitu budaya konstruktif, budaya pasif-defensif, dan budaya agresif-defensif, serta masing-masing tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan normative yang berbeda.

- a. Budaya konstruktif. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- b. Budaya pasif-defensif. Budaya ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.
- c. Budaya agresif-defensif. Budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

5. Indikator Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2011:15) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

- a. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- d. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
- f. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
- g. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Masing-masing ciri tersebut di atas dapat dinilai dalam sebuah rangkaian dari rendah sampai tinggi. Penilaian yang tinggi menunjukkan organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat dan sebaliknya penilaian rendah menunjukkan budaya organisasi lemah. Dengan menilai ketujuh

dimensi organisasi, orang akan mendapatkan gambaran yang majemuk mengenai budaya suatu organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konsep dasar yang akan diteliti.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi demi meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi Porwani, (2010: 4).

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan Terry, (2016:23). Pengertian lain terkait dengan lingkungan kerja adalah merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut Gomes, (2013:23). Lingkungan kerja adalah suatu

keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana Nitisemito, (2012: 150).

Dari definisi menurut Nitisemito dapat disimpulkan bahwa pengertian dari lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik serta sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya, maka perlu ada faktor-faktor yang membentuknya. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan dari para karyawannya, yaitu antara lain Sedarmayanti, (2013:28):

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang

kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat serta kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Temperatur di tempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi dari setiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan tersebut dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamaan 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 di tempat kerja

Udara di sekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

e. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan di tempat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, maka

suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, sehingga kinerja dan produktivitas dapat meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai pada tubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

h. Dekorasi di tempat kerja

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

i. Musik di tempat kerja

Menurut beberapa pakar, musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan serta merangsang para karyawan untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai dengan yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

j. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja adalah dapat memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu Siagian, (2016:96) :

- a. Bangunan tempat kerja.
- b. Ruang kerja yang luas.
- c. Ventilasi pertukaran udara.
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut Sedarmayanti, (2013:21) :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawannya, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Jenis lingkungan kerja fisik meliputi:

- 1) Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan sinar matahari, dalam pelaksanaan tugasnya seringkali para karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian, meskipun demikian harus juga dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap dan harus diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas pada karyawan sehingga akan menimbulkan rasa gelisah. Penerangan yang kurang menyebabkan karyawan akan merasa cepat lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaannya akan keliru.

2) Suhu udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini menyegarkan fisik pada karyawan, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menyebabkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi para karyawan.

3) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan tersebut maka pekerjaan akan terganggu. Terganggunya konsentrasi kerja

menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan, yang tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

4) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi juga komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang. Rasa yang tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawannya.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan dalam bekerja, para karyawan dapat dengan leluasa dalam melakukan poses produksi.

6) Keamanan kerja

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan, maka dalam hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksudkan disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keadaan milik pribadi bagi karyawan. Milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda, akan tetapi justru keamanan bagi dirinya sendiri, untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa jenis lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, yaitu cahaya, warna, udara dan suara Nuraini, (2013: 103).

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut Nitisemito, (2012:159):

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, suhu udara, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara

rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

F. Penelitian Terdahulu

Penulis menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari buku-buku maupun jurnal dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

Tabel 6.
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016) ISSN : 2620-6358	Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1 = Komunikasi Internal X2 = Budaya Organisasi Y = Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara (1) komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2)

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				komunikasi internal terhadap budaya organisasi (3) komunikasi internal terhadap kepuasan kerja dan (4) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2.	Rizki Wahyuniardi, Sidik Nurjaman, Muhamad Rafi Ramadhan (2018) JURNAL OPTIMASI SISTEM INDUSTRI - VOL. 17 NO. 2 (2018) 143-151 DOI: 10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	X1 = Budaya Organisasi X2 = Lingkungan Kerja Y1 = Kepuasan Kerja Y2 = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja PLN Wilayah Distribusi Jawa Barat Majalaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai PLN memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Ni Koming Pramiti, Ni Nyoman Suryani, Gde Bayu Surya Parwita (2019) JUIMA : JURNAL ILMU MANAJEMEN Vol. 9 No. 2, September 2019	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik	X1 = Komunikasi X2 = Budaya Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif komunikasi,

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	Doi: https://doi.org/10.36733/juima.v9i2.561	Terhadap Kepuasan Kerja	X3 = Lingkungan Kerja Fisik Y = Kepuasan Kerja	budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, komunikasi memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, variabel budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja fisik memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, variabel komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.
4.	I Wayan Roy Sarlita Putra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) E-Jurnal Manajemen,	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan	X1 = Komunikasi X2 =	Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil

No .	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	Vol. 8, No. 4, 2019: 2014 – 2041 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p5	Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali	Budaya Organisasi X3 = Lingkungan Kerja Fisik Y = Kepuasan Kerja	pembahasan maka simpulan dari penelitian ini yaitu : 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjadi di Hotel Ramada Bintang Bali Resort and Spa maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk di Hotel Ramada Bintang Bali Resort and Spa maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai Hotel Ramada Bintang Bali Resort and Spa.
5.	Andy dan Ida Ayu Made Sintya Dwi S (2019) Volume 2, Nomor 1, 2019 ISSN 2622-4921	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia	$X1 = \text{Budaya Organisasi}$ $X2 = \text{Komunikasi}$ $X3 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kepuasan Kerja}$	Dari hasil analisis penulis memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis linier berganda diperoleh persamaan $Y = 3.327 + 0.711X1 + 0.292X2 + 0.210X3$ dimana artinya setiap peningkatan atau penurunan budaya organisasi sebesar 1 point maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.711. Dari hasil uji F model didapat nilai 384.130

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel yaitu 3.11 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada uji t diketahui hasil bahwa t hitung untuk budaya organisasi (X1) adalah sebesar 9.364, hasil komunikasi (X2) adalah sebesar 3.922, dan untuk lingkungan kerja (X3) adalah 3.372.
6.	Ni Luh Gede Putu Purnawati, Ida Ayu Nyoman Yuliasuti, Pande Ketut Ribek (2021) Vol. 8 No. 1, September 2019	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	$X_1 =$ Komunikasi $X_2 =$ Budaya Organisasi $X_3 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kepuasan Kerja	Hasil temuan penelitian maka dapat disimpulkan, yaitu: 1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin baik komunikasi yang terjadi di Mizu Villa maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai; 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				kepuasan kerja, artinya bahwa semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk di Mizu Villa maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat; 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai Mizu Villa.
7	Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10, 2015: 3037 - 3062 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).	$X1 = \text{Komunikasi}$ $X2 = \text{Motivasi}$ $X3 = \text{Lingkungan Kerja Fisik}$ $Y = \text{Kepuasan Kerja}$	Hasil analisis komunikasi motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Keterbatasan dalam penelitian ini dimana peneliti hanya menggunakan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				tiga variabel bebas untuk mengukur kepuasan kerja. hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar akan meningkat.
8	Amaludin, A. (2020) Jurnal Ekonomika, Vol.13 No. 2, Oktober 2020 – ISSN: 2085-0352	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.	$X1 = \text{Komunikasi Organisasi}$ $X2 = \text{Budaya Organisasi}$ $Y = \text{Kinerja Pegawai}$	Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien penentuan (R^2) sebesar 0,446. Ini berarti bahwa komunikasi organisasi variabel dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) adalah 44,6%, sedangkan 55,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya, perhitungan F memperoleh nilai 30.995, sedangkan F_{table} 3,9604 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$,

No .	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				dapat dilihat bahwa tabel $F > F$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel <i>independen</i> (komunikasi organisasi dan budaya organisasi) dengan variabel <i>dependen</i> (kinerja pegawai) di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Selanjutnya, hasil perhitungan uji t dapat dalam jumlah tahu variabel komunikasi organisasi (X_1) sama dengan 3.429 dan t_{table} 1,6649 ($t_{count} > t_{tabel}$) yang berarti pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa sebagian dengan LOS (tingkat signifikansi) $\alpha = 0,05$ ada pengaruh variabel <i>independen</i> pada <i>dependen</i>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				variable, sedangkan untuk budaya organisasi (X2) dan 2.772 tcount ttable 1,6649 dengan LOS (tingkat signifikansi) $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain t count > t tabel berarti pengujian Ho ditolak.
9	Darwin Lie, Efendi, Stefi Inggrid Thressa. ISSN : 2502- 4434 Vol. 2, No. 1, Juni 2016	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Pematangsiantar	X1 = Komunikasi Organisasi X2 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Komunikasi organisasi sudah baik, budaya organisasi sudah kuat dan kinerja karyawan sudah baik 2) Hasil analisis regresi $\hat{Y} = 10,536 + 0,232X1 + 0,178X2$ artinya komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja 3) Nilai $r = 0,764$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi dan budaya organisasi sebesar 58,4% 4) Hipotesis H0 ditolak, artinya komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Fitri Fajrianti, Nurmala K Panjaitan, Sadikin Kuswanto. Vol.5No.3, September 2019. ISSN:2528 5149/EISSN: 2460-7819	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BNI Syariah	X1 = Budaya Organisasi X2 = Kohesivitas Kelompok Y = Kepuasan Kerja	Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa menerapkan budaya organisasi dan meningkatkan keterpaduan kelompok dapat meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, budaya organisasi

No .	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan yang mampu memahami dan menerapkan budaya organisasi dengan baik akan memberikan kepuasan kerja. Nilai budaya organisasi memandu karyawan dalam berperilaku, sehingga penerapannya akan memengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terciptanya kepuasan kerja. Keterpaduan kelompok memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini akan mempengaruhi i kepuasan kerja karyawan semakin tinggi keterpaduan kelompok,

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				semakin baik kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kekompakan kelompok.

G. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015: 93) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kemudian menurut Muhammad (2013:256), kerangka pemikiran berisi gambaran pola hubungan antar variabel atau kerangka konsep yang akan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti, disusun berdasarkan kajian teoritik yang telah dilakukan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka pemikiran berguna untuk mempermudah didalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

1. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya

maupun dengan kondisi dirinya Mangkunegara, (2013:117). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel atau unsur-unsur seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi itu pada dasarnya adalah penyampaian atau penerimaan suatu pesan, pesan itu dapat berbentuk verbal ataupun nonverbal Sutrisno, (2014: 43).

Penelitian Astuti *et. al.* (2016), Pramiti *et. al.* (2019), Andy dan Dwi (2019), dan Purnawati *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati

Kepuasan kerja juga akan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama diantara anggota-anggota yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain Robbins dan Judge, (2016:3).

Penelitian Astuti *et. al.* (2016), Wahyuniardi *et. al.* (2018), Pramiti *et. al.* (2019), Putra dan Adnyani (2019, Andy dan Dwi (2019), dan Purnawati *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana Nitisemito (2012:159).

Penelitian Wahyuniardi *et. al.* (2018), Pramiti *et. al.* (2019), Putra dan Adnyani (2019), Andy dan Dwi (2019), serta Purnawati *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

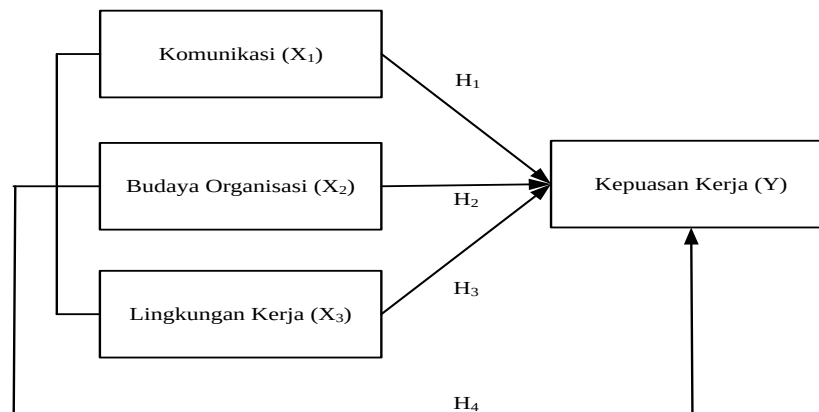
4. Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Penelitian Andy dan Dwi (2019), Pramiti *et. al.* (2019), Putra dan Adnyani (2019), Andy dan Dwi (2019), dan Purnawati *et. al.*

(2021) menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Pasolong (2012:84) hipotesis yaitu suatu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan itu belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar dan juga kemungkinannya salah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati

- H₂ : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati
- H₃ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati
- H₄ : Komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati