

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA AL-HIKMAH GROUP)**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

Mohamad Ainul Yaqin

(1761201034)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2021

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA AL-HIKMAH GROUP)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

Mohamad Ainul Yaqin

(1761201034)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2021

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA AL-HIKMAH GROUP)

Disusun oleh : Mohamad Ainul Yaqin

NIM : 1761201034

Prodi : Manajemen

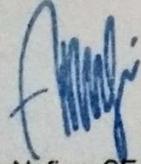
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

Malang, 27 Juli 2021

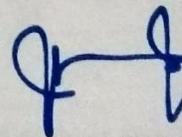
Mengetahui & menyetujui.

Kaprodi,



(Adita Nafisa, SE., M.M)
NIDN.0724068802

Pembimbing,



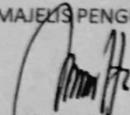
(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)
NIDN.0715069004

TANDA PENGESAHAN

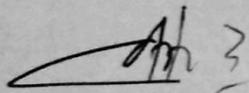
TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI PROGRAM STUDI
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS
ISLAM RADEN RAHMAT MALANG PADA :

HARI : JUMAT
TANGGAL : 13 AGUSTUS 2021
JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS AL-HIKMAH GROUP)

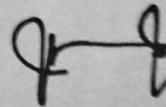
DINYATAKAN LULUS
MAJELIS PENGUJI



(Niki Puspitasari, S.Pd., MM)
NIDN. 0721088801
PENGUJI UTAMA



(R.M. Mahrus Alie, S.Sos, MM)
NIDN. 0721087601
ANGGOTA



(Erna Resmiatini, SMB., M.Sc)
NIDN. 0715069004
ANGGOTA

MENGESAHKAN
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 27 Juli 2021



(Mohamad Anul Yaqin)
NIM. 1761201034

HALAMAN PERUNTUKAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua saya yaitu Bapak Moh Sifa' dan Ibu Elly Agustina. Serta kedua adik saya, Dek Sasa dan Dek Yofi. Tunangan saya Dek Ita. Saya sangat berterimakasih kepada kedua orang tua karena beliau-beliau sangat berpengaruh bagi kehidupan saya. Mudah-mudahan semua diberikan kesehatan dan umur yang barokah, Aamiin..

ABSTRAKSI

Mohamad Ainul Yaqin. 2021. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Al-Hikmah Group. (Pembimbing: Erna Resmiatini, S.MB., M.Sc)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Al-Hikmah Group. Penelitian ini dilakukan di semua outlet Al-Hikmah Group diantaranya outlet utama Clumprit, Cabang Sedayu, Cabang Krebet, Cabang Kendalpayak dan Cabang Malang Kota. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dengan responden sebanyak 35 pegawai Al-Hikmah Group. Data yang dikumpulkan menggunakan cara observasi, menyebar kuisioner dan melakukan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komunikasi organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan (3) komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.*

ABSTRACTION

Mohamad Ainul Yaqin. 2021. The Effect of Organizational Communication and Work Environment on Employee Job Satisfaction at Al-Hikmah Group. (Supervisor: Erna Resmiatini, S.MB., M.Sc)

This study aims to examine the effect of organizational communication and work environment on employee job satisfaction at Al-Hikmah Group. This research was conducted at all Al-Hikmah Group outlets including the main Clumprit outlet, Sedayu Branch, Krobot Branch, Kendalpayak Branch and Malang City Branch. The sample used in this study is the saturated sample method with 35 employees of the Al-Hikmah Group as respondents. Data were collected using observation, distributing questionnaires and conducting interviews. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) the organizational communication is not has a positive and significant effect on employee job satisfaction and (2) the work environment has a positive, significant effect on employee job satisfaction and (3) the organizational communication and the work environment has ication has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Communication, Work Environment and Employee Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat, anugerah dan karunia-Nya. Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Skripsi ini berisi tentang penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai" (Studi Kasus pada Al-Hikmah Group).

Sholawat serta salam tetap terlimpahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa petunjuk kebenaran seluruh umat manusia. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Moh Sifa' dan Ibu Elly Agustina selaku orang tua saya yang telah memberikan dukungan sangat besar dan do'a untuk saya.
2. Bapak Drs. KH. Imron Rosyadi Hamid, SE., M.SI selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen.
5. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc sebagai Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing, memotivasi dan mengarahkan dari awal hingga akhir dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu sebagai penguji yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan saya.
7. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang, khususnya Bapak Ibu Dosen Prodi Manajemen.
8. Bapak Risqi Adi Pratama selaku pemilik Al-Hikmah Group yang telah memberi dukungan, bantuan dan izin demi kelancaran penulisan skripsi ini.

9. Seluruh pegawai Al-Hikmah Group yang telah membantu dan memberi kelancaran dalam proses penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Dek Ita dan teman-teman seperjuangan yang telah menemani suka duka di dalam kehidupan saya.

Malang, 27 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
HALAMAN PERUNTUKAN	vi
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACTION	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kepuasan Kerja	13
2.3 Komunikasi Organisasi	15
2.4 Lingkungan Kerja	20
2.5 Hubungan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	24
2.5.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	24
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	25
2.5.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.3 Variabel Penelitian	28
3.3.1 Definisi Operasional Variabel	29
3.3.2 Indikator, Variabel, dan Item Penelitian	30

3.4 Pengukuran Variabel	32
3.5 Populasi dan Sampel.....	33
3.6 Sumber Data	33
3.7 Metode Pengumpulan Data	34
3.8 Teknik Analisis Data	35
3.8.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	35
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.3 Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
4.1 Profil Perusahaan.....	41
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian	41
4.1.2 Identitas Responden	41
4.2 Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Uji Validitas	43
4.2.2 Uji Reliabilitas	44
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.2.3.1 Uji Normalitas	46
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas.....	47
4.2.3.4 Uji Autokorelasi.....	49
4.3 Analisis Deskriptive dan Regresi Linear Berganda	51
4.3.1 Analisis Deskriptif	51
4.3.2 Regresi Linear Berganda	52
4.3.3 Uji Hipotesis	53
4.3.4 Uji t.....	53
4.3.5 Uji F.....	54
4.3.6 Koefisien Determinasi (R ²).....	55
4.4 Pembahasan	55
4.4.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	55
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	57
4.4.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	hal
1.	Perbandingan Penelitian Terdahulu	11
2.	Variabel, Indikator dan Item Penelitian	31
3.	Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
5.	Uji Validitas X1.....	42
6.	Uji Validitas X2.....	42
7.	Uji validitas Y.....	43
8.	Uji Reabilitas.....	43
9.	Uji Multikolinearitas.....	47
10.	Perhitungan Dengan Durbin-Watson.....	49
11.	Run Test.....	49
12.	Analisis Deskriptif.....	50
13.	Analisi Linier Berganda.....	51
14.	Uji t.....	52
15.	Uji F.....	53
16.	Koefisien Determinasi.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	hal
1.	Metode Penelitian	25
2.	P-Plot.....	46
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	48

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* telah mewabah di banyak negara tak terkecuali di Indonesia. Demi menghambat penyebaran virus menular ini pemerintah Indonesia mulai menerapkan pembatasan dengan kebijakan *social distancing* (jaga jarak sosial). Kebijakan itu telah menurunkan secara drastis aktivitas dan pergerakan orang di kota-kota besar.

Dikutip dari m.bisnis.com diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS): mayoritas pelaku usaha yang disurvei menyatakan mengalami penurunan pendapatan sejak pandemi *Covid-19*.
- b. Berdasarkan laporan survei dampak *Covid-19* terhadap pelaku usaha yang dilakukan BPS selama 10-26 Juli 2020, mayoritas pelaku Usaha Mikro dan Kecil (UMK) dan Usaha Menengah dan Besar (UMB) sama-sama melaporkan penurunan pendapatan. Sebaliknya, hanya sekitar 13 % pada UMK dan 15 % pada UMB yang menyatakan pendapatan tetap. Kemudian, hanya dua % dari UMK dan tiga % dari UMB yang menyatakan adanya kenaikan pendapatan. Jika dilihat dari sektor usaha, ada dua sektor yang mengalami penurunan sangat dalam yakni akomodasi, kuliner, transportasi dan pergudangan. Lalu diikuti oleh industri konstruksi, pengolahan, dan perdagangan.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak semua usaha mengalami penurunan, masih ada sejumlah bisnis lain yang justru mengalami peningkatan, misalnya sektor jasa telekomunikasi.

Internet merupakan salah satu kebutuhan penting di zaman sekarang. Dengan adanya kebijakan *Work From Home* (WFH), kebutuhan akan akses internet semakin tinggi. Walaupun secara fisik jauh terpisah, namun komunikasi antar keluarga dan rekan kerja masih tetap terjaga dengan adanya akses internet. Kebutuhan untuk membeli pulsa atau paket internet seluler pun naik (<https://gaya.tempo.com> Diakses pada 24 Januari 2021 pukul 20.00 WIB). Sementara itu hasil survei sosial demografi dampak *Covid-19* yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pengeluaran rumah tangga untuk berbelanja pulsa atau paket data meningkat 14 % di masa pandemi, atau menempati urutan ketiga setelah bahan pangan (kenaikan 51 %) dan produk kesehatan (kenaikan 20 %).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Pak Rizqi selaku *Owner* Al-Hikmah Group. Al-Hikmah Group adalah salah satu jenis usaha yang mengalami kenaikan omzet. Laporan keuangan pada tahun 2020 menunjukkan kenaikan rata-rata sebesar 50 % di kuartal pertama dibandingkan tahun 2019, hal ini disebabkan karena meningkatnya jumlah permintaan kebutuhan pulsa dan data internet di masa pandemi. Al-Hikmah Group adalah badan usaha swasta milik perorangan yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi yaitu kios pulsa. Kios pertama terletak di Desa Clumprit, Kabupaten Malang dan sudah mempunyai empat cabang yang tersebar di beberapa wilayah diantaranya Kota Malang, Desa Kerebet, Desa Sedayu dan Desa Kendalpayak.

Kemajuan dan kenaikan omzet tersebut belum tentu membuat pegawai puas. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting dalam mewujudkan kerja sama tim yang baik, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan pegawai mampu memberikan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, hal tersebut selaras dengan pernyataan para ahli. Blum (1946) dalam Julianto (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk respon umum dari hasil berbagai sikap terhadap faktor proses bekerja, adaptasi

lingkungan kerja, kerja sama antara pegawai dan hubungan sosial pegawai diluar jam kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:202) kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional pegawai. Kepuasan pegawai akan membuat para pegawai mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan. Sependapat dengan pernyataan tersebut. Sutrisno (2009:83) reaksi positif dan negatif terlihat pada pegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi. Jika sampai terjadi masalah seperti ini maka produktifitas perusahaan akan mengalami penurunan, disinilah peran pentingnya menjaga SDM.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Menurut Indrawati (2013) salah satu faktor yang mampu membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja adalah lingkungan kerja fisik yang kondusif.

Penelitian lain menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mariati (2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, namun dalam penelitian ini masih terdapat kemungkinan perbedaan hasil signifikansi dengan penelitian-penelitian terdahulu. Dari penelitian-penelitian terdahulu yang melibatkan tema komunikasi organisasi, lingkungan kerja dan

kepuasan kerja di Al-Hikmah Group sampai saat ini masih belum ada yang meneliti. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah ada pengaruh antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Al-Hikmah Group?.

Komunikasi organisasi merupakan hal yang penting untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam sebuah organisasi, baik antara individu maupun kelompok. Arni (2014:4) mengemukakan dalam kaitannya dengan komunikasi organisasi, komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara pengirim dengan penerima untuk mengubah tingkah laku. Perubahan tingkah laku maksudnya dalam pengertian yang luas yaitu perubahan yang terjadi di dalam diri individu mungkin dalam aspek kognitif, efektif atau psikomotor. Secara garis besar komunikasi organisasi adalah instrumen penting sebagai sarana pertukaran informasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat mencegah terjadinya kesalahan dalam proses bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai 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 ditempat tersebut (Sutrisno, 2010). Paripurna (2013) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Rizqi Adi Pratama selaku *owner* Al-Hikmah Group pada tanggal 12 Desember 2020, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja di Al-Hikmah Group dijalankan dengan prinsip kekeluargaan yang mengedepankan kenyamanan para pegawai, tetapi masih terdapat beberapa masalah seperti komunikasi antar pegawai di dalam perusahaan masih belum

berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan terjadi hambatan-hambatan dalam komunikasi misalnya seperti takut bertanya dan menyampaikan pendapat yang mempengaruhi proses bersosialisasi dan penyebaran informasi dari satu pekerja dengan pekerja lain. Dan yang terakhir adalah kondisi lingkungan fisik maupun non-fisik yang menjadi kendala dalam proses bekerja meliputi kondisi penerangan, suhu, kebersihan dan hubungan antar pegawai yang kurang diperhatikan berpotensi memunculkan berbagai masalah di dalam pekerjaan diantaranya seperti menurunnya semangat bekerja pada pegawai. Dari hasil wawancara tersebut penulis dapat menyimpulkan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pegawai merasa malu untuk bertanya kepada atasan jika terjadi kendala didalam pekerjaan.
2. Pegawai kurang bisa bersosialisasi dengan pegawai yang berada di cabang lain.
3. Polusi berupa debu dan asap hasil dari pembuangan pabrik gula.
4. Polusi asap dan debu yang dihasilkan dari kendaraan dan minimnya tumbuhan hijau di lingkungan kerja yang memicu kenaikan suhu udara di tempat kerja.

Hasil wawancara tersebut dijadikan dasar dan alasan kuat mengapa penelitian ini dilakukan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja pegawai Al-Hikmah Group tentang pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawainya. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Al-Hikmah Group)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai AI-Hikmah Group?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai AI-Hikmah Group?
- c. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai AI-Hikmah Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai AI-Hikmah Group.
- b. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai AI-Hikmah Group.
- c. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai AI-Hikmah Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak secara teoritis dan praktis, diantaranya:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan edukasi dan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja didalam sebuah organisasi maupun perusahaan, serta dapat menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis yang diajarkan diperkuliahan.

2) Manfaat praktis

a. Bagi Al-Hikmah Group

Hasil penelitian dapat menjadi masukan dan berguna sebagai referensi bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai Al-Hikmah Group.

b. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sumber bacaan atau referensi serta menjadi bahan dasar penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Peneliti

Secara umum penelitian ini dapat bermanfaat dalam memberikan pemahaman mengenai aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan bagi pembaca agar dapat mengimplementasikan ke dalam dunia kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Adapun yang menjadi landasan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan acuan, perbandingan dan kajian. Penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan konsep, teori dan sistematika yang digunakan dalam proses penelitian. Sugiyono (2013) kajian empiris adalah suatu cara atau metode yang dilakukan yang bisa diamati oleh indera manusia, sehingga cara atau metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati juga oleh orang lain. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini:

Putra (2016) dengan judul Pagaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.Harpindo Jaya Jogjakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan yang teruji tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Harpindo Jaya Jogjakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian koeralasional. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah variabel komunikasi organisasi (X) dan variable kepuasan kerja (Y). Populasinya adalah seluruh jumlah pegawai pada PT.Harpindo Jaya Jogjakarta dengan jumlah 89 pegawai. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 89 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah data primer yang diperoleh melalui hasil wawancara terhadap supervisor dan HRD PT.Harpindo Jaya Jogjakarta tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan arsip yang ada diperusahaan tersebut. Hasil analisis menyimpulkan bahwa pada regresi sederhana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,250 dan t_{tabel} sebesar 2,005 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,250 > 2,005$), diketahui

pula bahwa t_{sig} 0,00 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Harpindo Jaya Yogyakarta.

Cahyanto (2016) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Cakra Transport Utama. Kesamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Perbedaan adalah hanya terletak pada objek penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Cakra Transport Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Cakra Transport Utama yang berjumlah 47 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh (sensus), dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian. Data yang digunakan pada penelitian tersebut adalah data primer yang diperoleh dari 47 responden melalui kuesioner. Adapun hasil penelitian yang didapatkan yaitu komunikasi organisasi dan lingkungan kerja pada PT. Cakra Transport Utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Wibowo (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT.Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang. Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian penjelasan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus atau jenuh. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis regresi

linier berganda dan pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, maka model dalam penelitian tersebut dapat dituliskan sebagai berikut : $Y = 7,797 + 0,211 X_1 + 0,120 X_2$. Mengacu pada model persamaan tersebut didapatkan hasil yaitu kepuasan kerja pegawai akan meningkat untuk setiap tambahan satu lingkungan kerja fisik. Jadi apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,211 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Pebriansah (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagar Gunung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagar Gunung. Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian penjelasan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 orang, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana pemilihan mengacu pada kelompok bukan pada individu. Sampel yang diperlukan terdiri atas anggota-anggota yang berada dalam kelompok populasi dimana setiap kelompok diasumsikan sebagai satu stasiun. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah jawaban yang diberikan responden, sedangkan data sekunder berupa jumlah Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.. Analisis regresi linier berganda dan pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, maka model dalam penelitian tersebut dapat dituliskan sebagai berikut : $Y = 4,319 + 0,093 X_1 + 0,305 X_2$. Mengacu pada model persamaan

tersebut didapatkan hasil yaitu nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,093 (9,3%) Lingkungan Kerja (X2), adalah sebesar 0,305 (30,5%),

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang paling dominan di dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja.

Berikut adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang memuat uraian dari penelitian-penelitian terdahulu,

Tabel 1. Perbandingan Penelitian

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2017	Pebriansah	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagar Gunung	Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Objek penelitian
2	2016	Bobby Cahyanto	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Cakra Transport Utama.	Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Objek penelitian
3	2016	Satria Putra	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.Harpindo Jaya Jogjakarta	Variabel kepuasan kerja dan metode kuantitatif	Objek penelitian
4	2014	Mukti Wibowo	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang.	Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Objek penelitian

Sumber: Data diolah, 2021

Dari keempat penelitian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan diantara tiga penelitian tersebut. Persamaan dan perbedaan dapat diketahui sebagai berikut:

a. Persamaan

- 1) Terdapat dua variabel yang sama yaitu komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.
- 2) Terdapat kesamaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y).
- 3) Terdapat kesamaan variabel lingkungan (X) kerja dan kepuasan kerja (Y).
- 4) Terdapat kesamaan variabel lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y).

b. Perbedaan

- 1) Pengambilan objek penelitian yang berbeda yaitu PT.Harpindo Jaya Yogyakarta.
- 2) Pengambilan objek penelitian yang berbeda yaitu PT.Cakra Transport Utama.
- 3) Pengambilan objek penelitian yang berbeda yaitu PT.Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang.
- 4) Pengambilan objek penelitian yang berbeda yaitu PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagar Gunung.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi positif yang dihasilkan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja maupun dengan rekan kerja. Sangat penting bagi seorang pegawai untuk memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, dimana mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai harapan perusahaan.

Robbins (1993:177) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dia juga menekankan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan cenderung mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Martoyo (2002) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian anatar kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Anoraga (1992:81) memandang bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaannya, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Sebagian besar orang berpendapat bahwa hal yang menjadi faktor utama timbulnya kepuasan kerja adalah jumlah gaji yang diterima, Hal ini bisa diterima karena semakin lama persaingan kerja semakin ketat sehingga gaji atau upah merupakan hal yang sangat vital. Akan tetapi ketika masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, maka gaji sudah tidak lagi menjadi hal yang utama.

Gilmer (1966) *dalam* buku As'ad (2004:114) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju.

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

b. Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja pegawai selama bekerja.

c. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

d. Manajemen kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

e. Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

f. Pengawasan (Supervisi).

Bagi Pegawai, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

g. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

h. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

i. Aspek sosial dalam pekerjaan.

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

j. Fasilitas.

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

2.3 Komunikasi Organisasi

Romli (2014) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastian.

Sunarcaya (2008) komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dalam bentuk kata-kata yang tertulis atau yang di ucapkan, atau simbol-simbol yang menghasilkan perubahan tingkah laku dalam organisasi, baik antara manajer dengan pegawai yang terlibat dalam pemberian atau pertukaran informasi. Secara spesifik aktivitas komunikasi organisasi ada tiga hal yaitu:

- a. Operasional-Internal, yakni menstruktur komunikasi yang dijalankan dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan kerja.
- b. Operasional-Eksternal, yakni struktur komunikasi dalam organisasi yang berkonsentrasi pada pencapaian tujuan kerja yang dilakukan oleh orang dan kelompok diluar organisasi.
- c. Personal, yakni semua perubahan informasi dan perasaan yang dirasakan oleh manusia yang berlangsung kapan saja.

Sebuah perusahaan membutuhkan yang namanya sebuah jaringan dalam komunikasi organisasi. Menurut Ruslan (2002) jaringan merupakan sebuah sistem dari garis komunikasi yang berhubungan dengan pengirim dan penerima di dalam sebuah fungsi sosial organisasi, yang mempengaruhi perilaku individu yang bekerja di dalamnya dan posisi individu yang bekerja dalam jaringan tersebut.

Pace & Faules (2005) membagi empat fungsi jaringan komunikasi, yaitu:

- a. Keteraturan Jaringan adalah jaringan komunikasi yang teratur berhubungan dengan tujuan organisasi mengenai jaminan kesesuaian untuk perencanaan, jaminan produktivitas, termasuk kontrol-kontrol, pesan-pesan, bentuk perintah dan umpan balik sub ordinat dengan superior yang lebih tinggi dalam tugas aktivitas. Contohnya pernyataan kebijaksanaan aturan-aturan.
- b. Inovatif Jaringan adalah jaringan komunikasi inovatif yang berusaha keras untuk memastikan adaptasi organisasi terhadap pengaruh internal dan eksternal (teknologi, sosiologi, pendidikan, ekonomi, politik) dan dukungan terhadap kelanjutan produktivitas dan keefektifan, termasuk pemecahan masalah, adaptasi atau perubahan strategis dan proses implementasi ide baru.
- c. Keutuhan Integratif atau pemeliharaan jaringan adalah termasuk perasaan terhadap diri sendiri, gabungan (solidaritas) dan kerja yang

secara langsung berhubungan dengan tujuan organisasi, terutama masalah moral pegawai.

- d. Jaringan Informatif Instruktif bertujuan untuk menjamin tujuan yang lebih cocok, sesuai, bermoral dan institusional. Dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Menurut pendapat Arni (2001) komunikasi internal terdiri dari tiga bentuk yaitu:

- a. Komunikasi Kebawah (*Downward Communication*)

Komunikasi yang bergerak dari pimpinan ke bawahan. Tiap komunikasi yang mengalir dari pimpinan puncak hingga ke bawah mengikuti hierarki adalah komunikasi kebawah. Tipe-tipe komunikasi kebawah dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Instruksi tugas

Instruksi tugas atau pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu dapat berupa perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual dan program latihan tertentu.

- 2) Rasional

Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau obyek organisasi. Kualitas dan kuantitas dari komunikasi rasional ditentukan oleh filosofi dan asumsi pemimpin mengenai bawahannya.

- 3) Ideologi

Pesan mengenai ideologi ini adalah perluasan dari pesan rasional. Pesan rasional penekanannya ada pada penjelasan tugas dan

kaitannya dengan perspektif organisasi, sedangkan pada pesan ideology sebaliknya mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.

4) Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik organisasi, peraturan organisasi, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional.

5) Balikan

Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaan. Salah satu bentuk sederhana dari balikan ini adalah apabila pimpinan tidak mengkritik pekerjaannya, berarti pekerjaannya sudah memuaskan.

b. Komunikasi Keatas (*Upward Communication*)

Adalah arus komunikasi yang bergerak dari bawah ke atas. Pesan yang disampaikan antara lain laporan pelaksanaan pekerjaan, keluhan pegawai, sikap dan perasaan pegawai tentang beberapa hal, pengembangan prosedur dan teknik, informasi tentang produksi dan hasil yang dicapai. Jika arus informasi keatas tidak lancar maka manajemen tingkat atas atau pimpinan kurang mengetahui dan menyadari secara tepat keadaan organisasi pada umumnya. Komunikasi keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu sebagai berikut :

- 1) Dengan adanya komunikasi keatas pimpinan dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya pimpinan menerima apa yang disampaikan pegawai.

- 2) Arus komunikasi keatas memberikan informasi yang berharga bagi pembuat keputusan.
- 3) Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas bawahan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.

c. Komunikasi Horisontal (*Horizontal Communication*)

Komunikasi horisontal ini sangat intern dilakukan antar bagian yang memiliki tingkat sekuensi kerja yang tinggi, yang dimaksudkan untuk menghemat waktu dan memudahkan melakukan koordinasi yang dapat berlangsung secara formal hubungan-hubungan kerja dalam pembagian struktur kerja diatur secara formal atau secara informal untuk mempercepat tindakan. Komunikasi horisontal mempunyai tujuan tertentu diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan tugas-tugas. Bagian-bagian tertentu yang sama jenjangnya dalam organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan hal-hal yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Menjamin pemahaman yang sama. Bila perubahan dalam suatu organisasi diusulkan maka perlu ada pemahaman yang sama dari semua komponen yang ada dalam organisasi.
- 3) Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena sebagian besar dari waktu kerja adalah berinteraksi dengan teman untuk memperoleh sokongan hubungan interpersonal dari temannya.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pegawainya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan.

Nitisemito (1982:184) ada dua jenis faktor-faktor yang digolongkan kedalam lingkungan kerja yaitu faktor fisik dan faktor psikis.

Faktor fisik tercakup dalam lingkungan kerja, antara lain terdiri dari :

a. Pewarnaan

Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya dan pemilihan warna berhubungan dengan penerangan.

b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga bisa mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai.

c. Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup mendukung tetapi tidak menyulitkan bagi pekerjaan. Sebab dengan cara ini diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, lebih teliti dan kelelahan dapat dikurangi. Dengan demikian hasil produksi yang lebih baik dapat diterima bagi pihak perusahaan.

d. Keamanan

Perusahaan yang dapat memberikan jaminan terhadap keamanan pegawai baik secara fisik (dari bahaya kecelakaan dan penyakit) maupun non fisik (jaminan sosial hari tua/ pensiun) akan menyebabkan para pegawai dapat bekerja dengan tenang.

e. Ventilasi

Manfaat dari ventilasi bagi pegawai yang bekerja di perusahaan sangat kinerja yang optimal bagi pekerja. Udara di sekitar terasa segar karena adanya pergantian udara sehingga pekerja dapat merasa nyaman dan betah saat melakukan pekerjaan.

f. Teknologi

Pemilihan teknologi hendaknya secara tepat guna. Artinya pemilihan jenis teknologi yang akan digunakan sesuai dengan perkembangan jaman dan sifat pekerjaan yang ada serta tanpa mengorbankan salah satu pihak, bagi pihak perusahaan dalam peningkatan kinerja maupun pihak pegawai dalam hal kesempatan kerja. Dengan demikian para pegawai akan merasa puas karena mereka tidak hanya memandangi diri mereka sebagai faktor produksi semata.

g. Peralatan kerja

Apabila perusahaan ini agar pegawainya puas dalam melakukan pekerjaannya, maka pihak perusahaan harus menyediakan alat-alat kerja yang dibutuhkan dengan lengkap. Hal ini bertujuan untuk memudahkan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya sehingga kinerja mereka lebih meningkat.

h. Suara

Suara yang berada dalam ruangan kerja hendaknya diatur sebaik mungkin supaya tidak mengganggu atau mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Faktor lingkungan kerja psikis antara lain terdiri dari beberapa aspek yaitu:

a. Hubungan dengan atasan (supervisi)

Hubungan yang terjalin antara pegawai dengan atasan atau supervisi di dalam suatu perusahaan dapat mendorong terjadinya peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Hubungan yang terjalin baik tersebut berarti mengindikasikan adanya saling pengertian dan hormat menghormati antara kedua pihak. Dengan demikian pegawai akan merasa puas karena diperhatikannya oleh perusahaan sehingga mereka bekerja dengan lebih giat. Di samping itu para pegawai tersebut akhirnya memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan. Dengan demikian *sense of belonging* berarti para pegawai merasa bahwa hidup dan matinya perusahaan itu ditentukan oleh kinerja mereka. Jika perusahaan itu maju maka mereka diuntungkan. Jika perusahaan itu rugi maka mereka pula yang dirugikan. Pembinaan hubungan yang baik dengan pimpinan bisa membantu meningkatkan potensi kerja secara lebih baik dan mempermudah jalinan komunikasi yang selaras di dalam ruangan lingkup perusahaan (Robbins:1993).

b. Hubungan dengan rekan kerja

Kerjasama dengan sesama rekan kerja dapat juga membantu kelancaran berkomunikasi saat akan maupun sesudah melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan dapat lebih baik. Pada dasarnya apabila hubungan dengan rekan kerja dapat terbina dengan baik akan memunculkan ide-ide atau gagasan yang lebih baik. Oleh sebab itu, diharapkan hasil para

pekerja dapat dijadikan peluang utama bagi perkembangan perusahaan di masa depan (Robbins, 1993).

c. Keamanan kerja

Perusahaan dapat memberikan jaminan terhadap keamanan sehingga pekerja saat melaksanakan pekerjaan dapat dengan serius dan tenang. Bentuk jaminan keamanan kerja yang biasanya diberikan oleh perusahaan adalah asuransi tenaga kerja dan lainnya.

d. Kecocokan seorang pekerja dengan pekerjaannya

Pekerjaan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal apabila pimpinan perusahaan dapat menempatkan pekerjaannya sesuai produk pada waktu yang tepat (*the right person, in the right place on the right time*). Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa dengan menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, maka kecocokan seorang pekerja dengan pekerja yang dilakukan dapat terwujud. Dengan demikian hal ini dapat dijadikan manfaat yang besar bagi perkembangan perusahaan dan kemajuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

e. Kerjasama dengan rekan kerja (sosialisasi)

Pekerja dapat bekerja dengan tenang dan serius apabila tidak ada rasa ingin menang sendiri yang cenderung mengedepankan sikap egois. Dengan adanya sikap egois, dapat menimbulkan sikap saling bermusuhan antara pekerja di dalam ruang kerja perusahaan atau adanya persaingan dalam menjatuhkan rekan kerja. Dengan demikian, sikap saling menghargai sangat penting guna mewujudkan keakraban antara sesama pekerja. Hal ini sangat diutamakan untuk mendukung kinerja yang baik bagi pekerja.

f. Otonomi dalam melakukan pekerjaan

Otonomi dapat diartikan seberapa besar tugas itu memberikan kebebasan, bersifat tidak tergantung dan diskresi (kebijaksanaan/keleluasaan) pada seseorang untuk menjadwalkannya (Robbins: 1993).

2.5 Hubungan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tuzun (2013) komunikasi dalam organisasi adalah salah satu faktor paling penting dalam fungsi organisasi dan diketahui bahwa pegawai mencurahkan sebagian besar dari hari kerja mereka untuk mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai hal penting: seperti kebijakan perusahaan, umpan balik kinerja, ekspektasi peran, dan instruksi tugas.

Putra (2016) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.Harpindo Jaya Yogyakarta” menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT.Harpindo Yogyakarta. Maka dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Harpindo Jaya Yogyakarta.

Berdasarkan fakta lapangan dan kajian empiris terdahulu, terdapat dugaan dalam penelitian ini bahwa adanya pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga dapat dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H1: komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (1996:208) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri pegawai karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Cahyanto (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Cakra Transport Utama” menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Cakra Transport Utama.

Dari pemaparan tersebut memunculkan dugaan hasil yang sama dalam penelitian ini dari variabel lingkungan kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

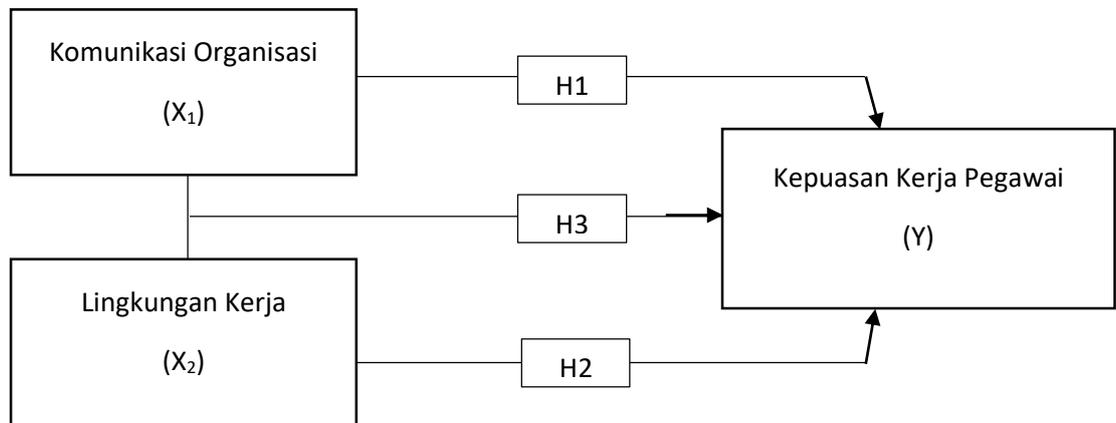
Komunikasi organisasi bisa memberikan dampak bagi perusahaan karena penting dalam penyebaran informasi antara atasan, bawahan dan semua pihak yang terlibat dalam kepentingan perusahaan, sehingga dengan kualitas komunikasi organisasi yang baik diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman berperan penting mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menimbulkan risiko sehingga menimbulkan hambatan dalam pekerjaan dikarenakan kurang semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan. Keadaan seperti ini berkemungkinan membuat pegawai tidak betah untuk bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang buruk bisa berawal dari hubungan antar pegawai yang kurang harmonis. Pegawai akan merasa tidak nyaman dalam pekerjaan. Salah satu faktor yang membuat hubungan antara pegawai kurang harmonis adalah komunikasi organisasi yang tidak berjalan dengan lancar. Komunikasi dalam organisasi sangatlah penting, tidak hanya sekedar untuk kepentingan pekerjaan akan tetapi berguna untuk membangun suasana kerja yang dapat membuat pegawai menjadi betah. Berdasarkan pemaparan diatas, komunikasi organisasi mempunyai kaitan yang erat dengan lingkungan kerja dalam membangun suasana kerja yang nyaman untuk terciptanya kepuasan kerja para pegawainya.

Dari penjelasan tersebut ada dugaan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Penelitian ini digambarkan dalam gambar model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah, 2021