

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Rubi (2024:188), ia menyatakan MSDM dapat diartikan sebagai sebuah metode yang mengaplikasikan peran-peran manajemen, ialah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian bagi seluruh kegiatan operasional SDM. Upaya ini mencakup pengambilan, seleksi, penyuluhan serta pengembangan, peletakan yang mencakup promosi, demosi serta transfer, penilaian produktifitas, penyerahan kompensasi, kaitan industrial, bahkan pemutusan hubungan kerja. Seluruhnya memiliki tujuan mengembangkan peran produksi SDM akan penggapaian target instansi secara baik.

Kemudian Susan (2019:956) menjelaskan jika Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan terhadap penggunaan SDM untuk melaksanakan pekerjaan dengan tujuan mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang maksimal. Hal ini bermaksud guna merealisasikan target yang hendak diraih terhadap perindustrian, karyawan, serta masyarakat. Sedangkan Hidayat & A. Anwar (2024:394) menguraikan MSDM merupakan sebuah ilmu yang

berkaitan dengan cara memanajemen individu secara efisien serta efektif supaya target bersama perindustrian, pegawai serta penduduk bisa diraih. Konsep ini menekankan jika seluruh pegawai merupakan insan tidak mesin serta tidak hanya sumber daya bisnis.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat diuraikan bahwa MSDM merupakan metode yang mengaplikasikan peran manajemen ialah perancangan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengontrolan untuk pengelolaan sumber daya manusia. Maksudnya yaitu mengembangkan peran SDM akan penggapaian target instansi dengan optimal, secara penekanan pada pengelolaan individu sebagai manusia bukan hanya menjadi sumber daya bisnis.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Husaini & Utama (2021:63) bahwa tujuan MSDM ialah sebagai berikut:

- a. Menghasilkan rekomendasi untuk manajemen mengenai ketentuan SDM untuk menjamin instansi mempunyai sumber daya manusia yang termotivasi besar serta berproduktifitas baik, juga disertai sarana dan prasarana dalam mendapat pembaruan.
- b. Menjaga serta menyelenggarakan ketentuan serta mekanisme SDM guna menggapai target instansi atau perusahaan.
- c. Mengatasi krisis serta keadaan susah akan kaitan sesama karyawan supaya tidak mengganggu pencapaian tujuan instansi.

- d. Menyiapkan sarana dan prasarana komunikasi dari karyawan serta manajemen instansi.
- e. Mendukung kemajuan tujuan serta langkah instansi maupun perindustrian dengan komprehensif secara mempertimbangkan sisi SDM.
- f. Memberikan dukungan serta mewujudkan keadaan yang mampu mendukung manajer lini menggapai target.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Supriyadi (2022:10) fungsi MSDM dapat diuraikan antara lain:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan mengacu pada penetapan langkah-langkah yang akan diambil terkait SDM dalam menggapai target instansi.

2) Pengorganisasian

Proses pengorganisasian adalah langkah untuk mewujudkan instansi, mengelompokkannya ke pada sejumlah bagian sejalan dengan fungsi yang sudah ditetapkan, serta melengkapi unit-unit tersebut dengan karyawan dan fasilitas yang diperlukan.

3) Pengarahan

Pengarahan berarti memberikan arahan dan mendorong karyawan agar dengan sadar bersedia mengerjakan tugas berdasarkan yang sudah ditetapkan terhadap perindustrian.

4) Pengendalian

Pengendalian bermakna memantau, mengobservasi serta mengevaluasi perlakuan maupun aktifitas seseorang.

b. Fungsi Teknis

1) Pengadaan

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur upaya memperoleh total serta tipe pegawai yang sesuai dalam mencapai target organisasi. Fungsi pengadaan pekerja mencakup kegiatan menentukan keperluan pekerja (apakah itu berdasarkan sisi kualitas ataupun kuantitas), menemukan sumber pekerja dengan baik, melaksanakan seleksi terhadap pelamar, memposisikan karyawan atas kedudukan yang tepat, serta memberikan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan bagi karyawan baru.

2) Pengembangan

Pengembangan dilakukan guna mengembangkan keahlian dari pelatihan yang dibutuhkan agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara benar. Fungsi pengembangan pekerja mencakup pendidikan serta pelatihan untuk karyawan supaya mereka mampu beradaptasi dengan

pembaruan yang ada pada instansi. Target pengembangan ini yaitu untuk meningkatkan kualitas, keahlian serta wawasan karyawan supaya senantiasa sanggup mengiringi kemajuan instansi.

3) Pemberian Kompensasi

Fungsi ini didefinisikan menjadi penyerahan imbalan yang sesuai dari kontribusi yang diserahkan untuk perindustrian. Fungsi penyerahan kompensasi mencakup aktifitas memberikan imbalan untuk pegawai. Aktifitas ini mencakup penetapan metode kompensasi yang dapat mendukung kinerja pegawai, serta menetapkan total kompensasi yang hendak diperoleh terhadap setiap karyawan dengan setara.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah langkah penyetaran perilaku dan kehendak karyawan atas harapan perindustrian serta penduduk. Fungsi tersebut berfokus pada penyelarasan target instansi secara target seorang pekerja. Saat setiap tujuan tersebut selaras, kekompakan dalam kerja instansi serta individu karyawan akan terjalin sehingga memberikan taraf kinerja yang meningkat saat menggapai target.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan mengacu pada upaya menjaga keberlangsungan SDM yang tersedia supaya aktifitas instansi

tetap berjalan. Fungsi pemeliharaan pekerja meliputi penyelenggaraan setiap aktifitas ekonomi dan non-ekonomi yang diinginkan mampu menciptakan kenyamanan kerja untuk pegawai, menjadikan mereka mampu beroperasi secara nyaman serta fokus dalam menggapai hasil yang diinginkan terhadap instansi.

6) Pensiun

Fungsi ini berhubungan terhadap pegawai yang sudah lama bekerja di suatu instansi. Fungsi tersebut mencakup pemberhentian hubungan kerja serta upaya untuk mengembalikan seseorang tersebut menuju lingkungannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pendapat Suryani (2022:72), ia menyatakan kepuasan kerja karyawan yaitu ungkapan emosional yang mereka rasakan dalam organisasi yang tergambar pada sikap kerja mereka. Tanggapan baik maupun buruk yang ditunjukkan mencerminkan seberapa jauh mereka merasa puas maupun tidak puas atas pengalaman di tempat kerja. Kemudian Jahidah (2019:35) mengemukakan kepuasan kerja adalah cerminan psikologis karyawan terhadap hasil kerja mereka. Tingkat kepuasan individu sebenarnya dipengaruhi oleh sistem nilai yang

dimiliki masing-masing. Dengan demikian, ukuran kepuasan bisa beragam dari seseorang satu terhadap sesamanya.

Sedangkan Agus & Sustiyatik (2020:173) menyatakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang bisa menenangkan serta tidak yang memengaruhi upaya pegawai merespon tugas mereka. Berlandaskan kajian tersebut bisa diuraikan jika kepuasan kerja karyawan adalah ungkapan emosional yang tercermin dalam perilaku mereka, menunjukkan seberapa puas mereka terhadap pengalaman dan hasil kerja dengan tingkat kepuasan yang bervariasi berdasarkan nilai individu.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Agus & Sustiyatik (2020:184) menyatakan jika kepuasan kerja dipengaruhi oleh 5 dimensi khusus, ialah gaji, pekerjaan, peluang promosi, pengawasan, juga hubungan dengan rekan kerja:

a. Gaji

Merupakan jumlah upah yang diterima dan seberapa layak gaji tersebut jika dibandingkan dengan rekan-rekan pada instansi. Pegawai melihat gaji menjadi cerminan cara manajemen menghargai pekerjaan mereka pada perindustrian. Indikator gaji adalah:

- 1) Total gaji yang diserahkan instansi berdasarkan tanggungan kerja
- 2) Rasa kesetaraan yang digambarkan instansi berdasarkan tanggungan kerja

b. Pekerjaan

Termasuk sebuah jenis kegiatan maupun tindakan yang dilaksanakan dalam mendapatkan imbalan atau upah. Indikator pekerjaan tersebut adalah:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Peluang guna belajar

c. Promosi

Termasuk aspek yang berkaitan terhadap adanya peluang dalam mendapatkan pengembangan karier saat bekerja. Kesempatan ini mempunyai pengaruh yang bervariasi atas kepuasan kerja. Indikator promosi adalah:

- 1) Mempunyai peluang memperoleh promosi
- 2) Mempunyai kesempatan mengembangkan keahliannya

d. Pengawasan

Termasuk kesanggupan atasan dalam memberikan dukungan teknis serta support emosional kepada bawahan yang menghadapi masalah dalam pekerjaan. Indikator pengawasan adalah:

- 1) Pimpinan sanggup memeberikan kesetaraan pada pekerjaan

2) Pimpinan mampu memberikan pekerjaan berlandaskan kompetensi

e. Rekan Kerja

ialah seberapa jauh rekan kerja yang kompeten serta mendukung dengan sosial berkontribusi pada hubungan antara karyawan bersama pimpinan dan sesama karyawan, apakah itu yang memiliki jenis pekerjaan serupa ataupun tidak sama. Indikator rekan kerja adalah:

- 1) Rekan kerja yang mengasikkan
- 2) Rekan kerja yang kompeten

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi dari beragam faktor, semisal yang diterangkan terhadap Anugerah & Mulyana (2019:80), ialah:

a. Pemenuhan Kebutuhan

Berdasarkan model ini, kepuasan ditetapkan dari seberapa jauh sifat pekerjaan mempotensikan seseorang dalam mencukupi kebutuhannya.

b. Ketidaksesuaian

Jenis ini menyatakan jika kepuasan yaitu buah perbedaan antara ekspektasi individu terhadap pekerjaan semisal upah yang baik,

kesempatan promosi serta sesuatu yang sebetulnya mereka peroleh.

c. Pencapaian Nilai

Jenis ini berpendapat bahwa kepuasan bersumber pada anggapan jika pekerjaan memungkinkan individu guna memenuhi esensi kerja yang utama bagi mereka.

d. Keadilan

Pada jenis ini, kepuasan bergantung pada seadil apa pekerja disikapi pada area kerja. Kepuasan dihasilkan oleh anggapan jika produktifitas kerja begitu memuaskan daripada masukan yang diberikan.

e. Komponen Karakter/Genetik

Model ini beranggapan bahwa kepuasan kerja sebagian dipengaruhi dari karakter personal serta aspek genetik. Aspek tersebut menjelaskan mengapa sejumlah pegawai terlihat puas dalam berbagai kondisi kerja, sementara yang lain senantiasa merasa tidak puas.

4. Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Rahmadhani & Priyanti (2022:46) Dampak oleh kepuasan serta ketidakpuasan kerja, di antaranya:

a. Terhadap Produktivitas Kerja

Awalnya, tidak sedikit orang beranggapan jika produktivitas akan meningkat dengan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, penelitian mengindikasikan jika kaitan dari produktivitas serta kepuasan kerja sangat kecil.

b. Akan Ketidakhadiran serta Berhentinya Pekerja

Ketidakhadiran biasanya terlahir sendirinya serta tidak selalu menggambarkan ketidakpuasan kerja, tidak sama terhadap keputusan untuk keluar pada pekerjaan. Karena berhenti dari pekerjaan memiliki dampak ekonomi yang lebih besar, kemungkinan besar hal ini berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

c. Terhadap Kesehatan

Terdapat sejumlah bukti yang menunjukkan terdapatnya kaitan dari kepuasan kerja dan kesehatan jasmani serta mental. Penelitian dari Kornhauser menunjukkan bahwa bagi setiap taraf kedudukan dan anggapan pekerja jika tugas mereka membutuhkan pemakaian keterampilan dengan optimal berkaitan terhadap nilai kesehatan mental yang besar.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pendapat Muhammad (2022:14), ia menyatakan lingkungan kerja merupakan area di mana pegawai menjalankan tugas setiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan rasa nyaman serta mendorong pekerja agar berkinerja dengan maksimal.

Disamping tersebut, kondisi lingkungan kerja bisa pula mendampaki emosi karyawan. Bila mereka merasa nyaman pada area kerja, mereka akan lebih betah beraktivitas menjadikan waktu kerja bisa digunakan dengan baik serta performa karyawan bertambah juga.

Kemudian Marisya (2022:578) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang begitu dibutuhkan untuk pegawai saat melaksanakan kegiatan kerja. Secara meninjau atau menciptakan kondisi kerja yang baik serta dapat memotivasi, aspek tersebut nantinya berpengaruh baik terhadap performa pegawai. Sedangkan Hamdan, et al. (2022:114) mengartikan lingkungan kerja yaitu mencakup semua kelengkapan, bahan serta kondisi sekitar yang dialami seseorang saat bekerja, serta metode dan pengaturan kerja apakah itu dengan personal ataupun dalam kelompok.

Berlandaskan teori-teori tersebut bisa diuraikan jika lingkungan kerja merupakan tempat yang mana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa tenang, meningkatkan kenyamanan serta berdampak positif pada kinerja.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Annatasya & Rosalina (2022:66), terdapat beberapa dimensi serta indikator lingkungan kerja, yaitu:

- a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik termasuk kondisi fisik pada area kerja yang mampu mendampaki pegawai dengan langsung ataupun tidak langsung. Indikator pada lingkungan fisik meliputi:

1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah aspek utama pada lingkungan fisik kerja. Tingkat pencahayaan yang baik mendukung pegawai mengerjakan pekerjaan secara optimal.

2) Sirkulasi ruang kerja

Sirkulasi yang kurang efektif dapat mengurangi kapasitas udara yang diperlukan serta menciptakan campuran gas yang tidak sehat. Dengan demikian, sirkulasi yang baik memastikan pasokan udara yang cukup serta bersih, sehingga menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

3) Tata letak ruang

Penataan ruang yang sesuai menghasilkan ketenangan dalam bekerja untuk karyawan.

4) Dekorasi

Dekorasi berhubungan terhadap penggunaan warna yang tepat untuk ruang kerja.

5) Kebisingan

Kebisingan pada lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi pegawai yang berdampak negatif pada kinerja. Dengan demikian, suara bising sebaiknya dihindari supaya

karyawan bisa bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas.

6) Fasilitas

Fasilitas yang lengkap di instansi atau perusahaan, meskipun tidak baru sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.

b. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non fisik yaitu suasana di area kerja yang menciptakan harmonis serta ketentraman, tidak terkecuali jalinan interaksi yang baik dari pimpinan dan karyawan juga sesama pegawai. Indikator lingkungan non fisik meliputi:

a. Hubungan bersama pimpinan atau atasan

Penting untuk menjaga jalinan yang baik dari atasan dan bawahan secara saling menghargai. Jika hubungan ini terjalin dengan baik, akan tercipta saling menghormati di antara individu.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang harmonis serta bebas dari intrik dari rekan kerja dapat membawa kedamaian serta rasa kekeluargaan untuk karyawan menjadi faktor bagi mereka agar selalu berada pada sebuah organisasi atau industri.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pendapat Enny (2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- a. Faktor personal maupun individu, mencakup: wawasan, keahlian, kesanggupan, kepercayaan diri, dukungan serta pendirian yang dipunyai masing-masing orang.
- b. Faktor kepemimpinan, menyertakan mutu manajer saat membagikan dukungan, motivasi, petunjuk serta support.
- c. Faktor tim, berkaitan dengan support serta motivasi dari partner satu kelompok, serta keyakinan, keserasian serta kedekatan antar pihak tim.
- d. Faktor sistem, mencakup: mekanisme kerja, kelengkapan yang disediakan dari instansi mekanisme instansi serta budaya kerja yang ada.
- e. Faktor kontekstual (situasional) mencakup tekanan serta pembaruan yang berasal dari lingkungan eksternal serta internal.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Sedangkan manfaat lingkungan kerja pendapat Marisya (2022:579), antara lain:

- a. Kinerja dapat meningkat sebab total hari yang hilang berkurang.
- b. Efektifitas serta mutu pegawai yang semakin berpendirian dapat meningkat.

- c. Anggaran kesehatan serta asuransi menurun.
- d. Jumlah kompensasi karyawan serta pembayaran langsung semakin kecil akibat berkurangnya pengusulan klaim.
- e. Fleksibilitas serta adaptabilitas meningkat karena adanya kontribusi seta rasa kepunyaan yang lebih besar.
- f. Rasio seleksi pekerja membaik berkat meningkatnya citra perusahaan.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Pendapat Engkus, et al. (2023:89), ia menyatakan komunikasi adalah proses interaksi atau pertukaran informasi dari komunikator yang memberikan pesan serta komunikan yang memperoleh pesan. Proses ini bisa berlangsung secara verbal, baik lisan maupun tulisan, tanpa kata-kata atau dengan isyarat melalui media tertentu. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memengaruhi perilaku komunikan sesuai dengan keinginan komunikator.

Kemudian Hamka, et al. (2023:4) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu cara untuk menilai perilaku, pandangan, serta kepuasan pihak instansi maka dapat menghasilkan wawasan tentang komunikasi yang terjadi di dalamnya. Sedangkan Mirnasari & Sari (2020:39) mendefinisikan komunikasi adalah proses

yang melibatkan pemikiran seseorang yang dapat memengaruhi pemikiran orang lain dan membawa perubahan sosial.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat diuraikan bahwa komunikasi merupakan upaya pergantian informasi dari komunikator dengan komunikan, baik verbal maupun non-verbal untuk memengaruhi perilaku. Dalam konteks organisasi, komunikasi digunakan untuk menilai sikap dan kepuasan anggota serta dapat memengaruhi pemikiran dan mendorong perubahan sosial.

2. Dimensi dan Indikator Komunikasi Internal

Pendapat Siregar (2021:117) terdapat dimensi dan indikator komunikasi internal, antara lain:

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal merupakan komunikasi oleh atasan ke bawah atau sebaliknya. Hal ini berarti komunikasi timbal balik dari atasan serta karyawan. Indikator komunikasi vertikal adalah:

- 1) Pemberian laporan untuk pimpinan
- 2) Pemberian masukan untuk pimpinan
- 3) Pemberian tanggapan untuk pimpinan
- 4) Pengaduan

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal termasuk komunikasi yang berlangsung dengan *flat*, seperti sesama bagian staf, sesama pegawai serta lainnya. Indikator komunikasi horizontal adalah:

- 1) Pemberian masukan untuk partner kerja
- 2) Pemberian tanggapan untuk partner kerja
- 3) Pemberian pandangan untuk partner kerja

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Pendapat Chandra, et al. (2023:353) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi, ialah:

- a. Pengetahuan, adalah cara yang mendukung untuk memutuskan diksi yang sesuai ketika memberikan informasi.
- b. Pandangan, adalah upaya seseorang mengidentifikasi informasi yang diterimanya berlandaskan pengetahuan pribadi.
- c. Lingkungan, menciptakan suasana tenang yang sesuai komunikasi yang baik.
- d. Emosi, berpengaruh pada upaya individu berkomunikasi.

4. Lingkungan Komunikasi

Pendapat Herlina, et al. (2023:11) Lingkungan komunikasi mengacu akan situasi fisik serta sosial yang mana komunikasi berlangsung. Lingkungan ini juga mampu memengaruhi tahapan pesan yang diberikan, diperoleh serta dimengerti terhadap setiap peserta komunikasi. Di bawah ini adalah keterangan mengenai lingkungan komunikasi:

- a. Konteks Fisik

Meliputi aspek-aspek fisik semisal area geografis, ruang fisik, tata letak ruangan, penerangan, temperatur, kebisingan serta semua hal yang berhubungan terhadap hal fisik area komunikasi berlangsung. Oleh karena itu, aspek-aspek tersebut juga bisa memengaruhi ketenangan, pengetahuan serta efisiensi komunikasi.

b. Konteks Sosial

Meliputi bidang sosial yang berkaitan terhadap kaitan antara individu maupun lebih. Oleh karena itu, aspek-aspek sosial semisal tradisi, nilai, aturan, hierarki sosial, peran sosial serta kaitan interpersonal mampu memengaruhi proses komunikasi dilaksanakan serta diidentifikasi.

c. Konteks Temporal

Dipengaruhi dari aspek waktu. Waktu komunikasi bisa meliputi hal khusus, semisal siang maupun malam, waktu kerja maupun waktu senggang, serta hal yang semakin global semisal historis, pergantian sosial maupun *trend* yang mendampaki komunikasi.

d. Konteks Teknologi

Dalam komunikasi modern, teknologi sering memainkan peran penting. Pemanfaatan media sosial, alat telekomunikasi, internet serta sarana komunikasi lain mampu memengaruhi proses komunikasi berlangsung serta aksesibilitas pesan yang diberikan.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pendapat Sumiati & Purbasari (2019:213), ia menyatakan motivasi kerja yaitu sikap yang muncul dari pribadi seseorang maupun dari luar yang mendorong mereka dalam bertindak secara memanfaatkan kemampuan dan keterampilan demi menggapai target yang telah ditentukan. Kemudian Wijaya, et al. (2023:202) mengemukakan motivasi kerja merupakan kondisi pada diri suatu individu yang mendukung kemauan seseorang dalam melaksanakan aktivitas khusus demi menggapai target pribadi dan memperoleh kepuasan tertentu.

Sedangkan Mubarak, et al. (2022:22) mendefinisikan motivasi kerja termasuk aspek yang mendorong seseorang guna melaksanakan suatu kegiatan, maka tak jarang dipandang menjadi penunjang utama dalam tindakan manusia. Berdasarkan teori-teori demikian bisa diuraikan jika motivasi kerja termasuk sikap yang timbul dari dalam diri serta luar yang mendorong individu dalam bertindak menggunakan kemampuan demi mencapai tujuan dan kepuasan pribadi.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Partandung & Asep (2020:38) dimensi dan indikator motivasi kerja, antara lain:

- a. Keperluan dalam berprestasi, dengan indikator:
 - 1) Sasaran kerja
 - 2) Mutu Kerja
 - 3) Tanggung jawab
 - 4) Resiko
- b. Keperluan menambah pergaulan, dengan indikator:
 - 1) Komunikasi
 - 2) Persahabatan
- c. Keperluan guna memahami sebuah pekerjaan, dengan indikator:
 - 1) Pemimpin
 - 2) Duta perusahaan
 - 3) Keteladanan

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pendapat Mubarak, et al. (2022:23) Motivasi adalah langkah psikologis pada pribadi individu yang dipengaruhi dari berbagai faktor. Setiap faktor ini terdiri atas dua kategori: faktor internal serta eksternal yang bersumber pada pegawai.

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mampu memengaruhi motivasi suatu individu meliputi:

- 1) Kemampuan guna bertahan hidup
- 2) Kemampuan agar mempunyai

- 3) Kemauan agar mendapatkan apresiasi
- 4) Kemauan agar mendapatkan pengakuan
- 5) Kemauan berkuasa

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berperan penting pula untuk memengaruhi motivasi kerja suatu individu. Beberapa faktor eksternal tersebut yaitu:

- 1) Keadaan lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang mencukupi
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Terdapatnya jaminan pekerjaan
- 5) Status serta tanggung jawab

4. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Pendapat Soelistya, et al. (2021:79) menyatakan bahwa terdapat 4 ciri-ciri motivasi kerja, yaitu:

- a. Motif bersifat majemuk, artinya dalam suatu tindakan, terdapat lebih dari satu tujuan yang dapat terjadi secara bersamaan.
- b. Motif bisa berganti-ganti, artinya motif suatu individu banyak berubah seiring dengan keinginan yang beradaptasi dengan kebutuhan atau kepentingan yang berbeda.

- c. Motif bisa bervariasi untuk seseorang, artinya 2 individu yang melaksanakan tugas yang serupa dapat mempunyai motif yang tidak sama satu sama lain.
- d. Sejumlah motif tidak dipahami terhadap seseorang, artinya tidak sedikit perilaku seseorang yang dilakukan tanpa sengaja, menjadikan sejumlah dukungan timbul dalam kondisi yang belum memberikan benefit dan ditekan ke bawah sadar. Akibatnya, individu tersebut mungkin tidak memahami motif mereka sendiri ketika ada dorongan internal yang kuat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Hamdan, et al /2022/Peningkah Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Jurnal Akuntansi Manajemen Vol.1, No.2 Oktober 2022	Lingkungan Kerja (X_1) : a. Penerangan b. Suhu udara c. Suara bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak yang diperlukan f. Keamanan kerja g. Hubungan kearyawan	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda	Adanya dampak signifikan dari lingkungan kerja serta kepuasan kerja pegawai, serta dampak signifikan dari disiplin kerja serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>Disiplin Kerja (X₂) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan dan kemampuan b. Balas jasa c. Keadilan d. Pengawasan melekat e. Sanksi hukuman f. Ketegasan g. Hubungan kemanusiaan <p>Motivasi Kerja (X₃):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kemajuan b. Pengakuan c. Tanggung jawab d. Pencapaian e. Pengawasan f. Imbalan kerja g. Kebijakan perusahaan h. Kondisi kerja <p>Kepuasan kerja (Y) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kesempatan untuk belajar b. Promosi c. Pimpinan yang berorientasi terhadap 		<p>karyawan. Dengan bersama-sama, lingkungan kerja, disiplin, serta motivasi menunjukkan dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		kinerja karyawan d. Pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan		
2	Dewi & David /2023/Pengaruh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pizza Hut Ahmad Yani Padang Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol.3, No. 1 Januari 2023	Penilaian Kinerja (X_1): a. Pencapaian target b. Ketekitian c. Kecil dari kesalahan dan berinovasi d. Tepat waktu dan cepat mengambil keputusan e. Disiplin waktu Disiplin Kerja (X_2): a. Taat terhadap aturan pekerjaan b. Taat pada aturan perusahaan c. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat pada peraturan lainnya	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis regresi berganda	Penilaian kinerja mempunyai dampak signifikan atas disiplin kerja pegawai. Demikian pula, disiplin kerja berdampak signifikan atas kinerja pegawai pada Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang. Disamping tersebut, penilaian kinerja serta disiplin kerja dengan simultan juga berdampak signifikan atas kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja (Y): a. <i>Work it Self</i> b. <i>Pay/Sallry</i> c. <i>Promotion</i> d. <i>Supervision</i> e. <i>Co-Workesr</i>		
3	Firdaus,et al /2024/Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalamana Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.X <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Vol.5, No.2 Tahun 2024	Lingkungan Kerja (X ₁) : a. Hubungan dengan rekan kerja b. Suasana kerja c. Fasilitas kerja Pengalaman Kerja (X ₂) : a. Lama masa kerja b. Tingkat rutinitas pekerjaan atau pengalaman c. Tingkat pengetahuan dan keterampilan Kompensasi (X ₃): a. Gaji b. Insentif c. Asuransi d. Tunjangan Kepuasan Kerja (Y): a. Gaji	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja, pengalaman kerja, serta kompensasi mempunyai dampak positif serta signifikan atas kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		b. Kenaikan jabatan c. Pengawasan d. Rekan kerja		
4	Pally & Septyarini/2022/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Jurnal Manajemen Vol.14, No.1 Tahun 2022	Gaya Kepemimpinan (X_1): a. Kepemimpinan otoriter b. Kepemimpinan degelatif c. Kepemimpinan partisipatif Komitmen Organisasi (X_2): a. Komitmen afektif b. Komitmen kontinyu c. Komitmen normatif Motivasi Kerja (X_3): a. Kebutuhan akan prestasi b. Kebutuhan akan hubungan c. Kebutuhan akan kekuasaan Kepuasan Kerja (Y): a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpina, komitmen instansi serta motivasi kerja berdampak dengan bersamaan serta signifikan positif atas kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		c. Promosi d. Supervisi e. Rekan kerja		
5	Nauval & Yusuf/2023/ Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi Vol.1, No. 4 Desember 2023	Komunikasi (X ₁): a. Pemahaman b. Kesenangan c. Pengaruh pada sikap d. Hubungan yang makin baik e. Tindakan Budaya Organisasi (X ₂): a. Inovasi dan pengambilan resiko b. Perhatian ke hal yang terinci c. Orientasi hasil d. Orientasi orang Kepuasan Kerja (Y) : a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan kerja	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda	Komunikasi serta budaya organisai berdampak signifikan atas kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Bima.
6	Basri & Razak/2023/Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi (X ₁): a. Kemauan b. Kesetiaan c. Kebanggaan	Metode Penelitian : Kuantitatif	Temuan studi mengindikasikan jika terdapat kaitan yang positif serta signifikan dari

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gas Kima Prima Kencana</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Vol.1, No.4 Desember 2023</p>	<p>Budaya Organisasi (X₂) :</p> <p>a. Ketekunan b. Ketulusan c. Kesabaran d. Kewirausahaan</p> <p>Kepuasan Kerja (Y) :</p> <p>a. Pekerjaan b. Gaji c. Pengawasan d. Promosi e. Rekan kerja</p>	<p>Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	<p>komunikasi instansi serta budaya instansi atas kepuasan kerja karyawan PT. Gas Kima Prima Kencana.</p>
7	<p>Simarmata & Munthe /2024/ Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugrah Kreasindo Tama Kota Medan</p> <p>Jurnal Psikologika Vol.1, No.1 Februari 2024</p>	<p>Fasilitas Kerja (X₁) :</p> <p>a. Fasilitas alat kerja b. Fasilitas perlengkapan kerja c. Fasilitas sosial</p> <p>Kepuasan Kerja (Y):</p> <p>a. Menyenangi pekerjaannya b. Mencintai pekerjaannya c. Moral kerja d. Kedisiplinan e. Prestasi kerja</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi sederhana</p>	<p>Hasil analisis mengindikasikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang bermakna fasilitas kerja mempunyai dampak signifikan atas kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Kreasindo Tama Kota Medan. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS 22.0, pengaruh fasilitas kerja</p>

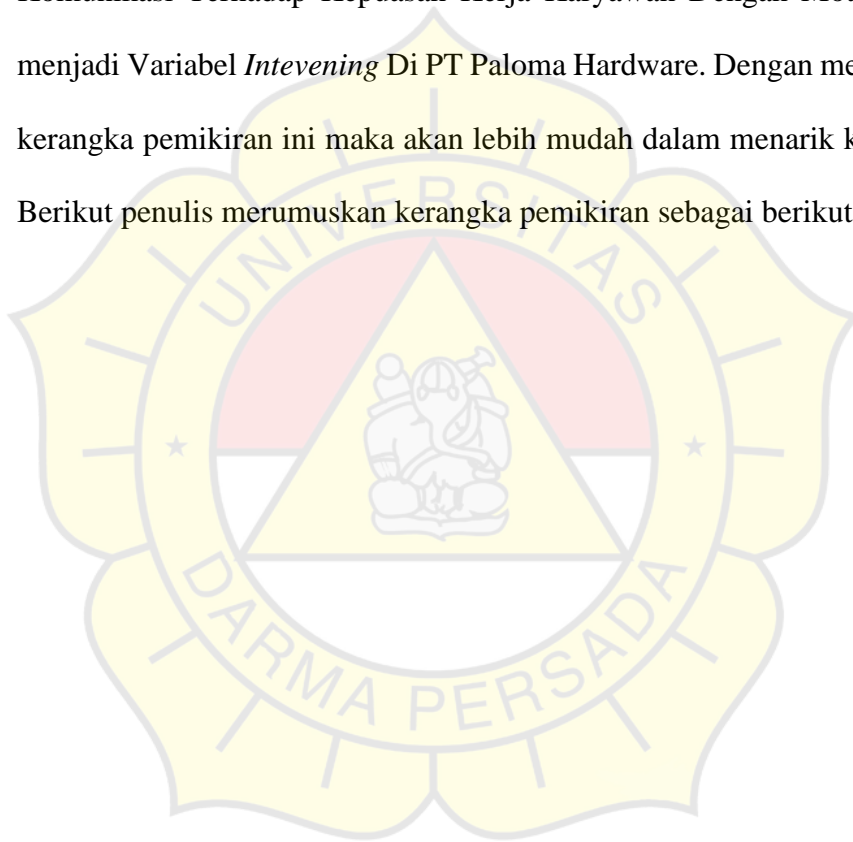
No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>atas kepuasan kerja mempunyai nilai R square sebesar 0,099 (09,9%), menunjukkan bahwa masih ada 90,1% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini. Selain itu, nilai R sebesar 0,315 (31,5%) menegaskan jika adanya dampak fasilitas kerja atas kepuasan kerja.</p>
8	<p>Rahellea, et al /2024/ Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara</p> <p>Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Vol.2, No.2 Februari 2024</p>	<p>Stres kerja (X_1):</p> <ol style="list-style-type: none"> Beban kerja Sikap pemimpin Waktu kerja Konflik <p>Disiplin Kerja (X_2):</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan dan kemampuan Sifat pimpinan Keadilan Pengawasan Sanksi 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis SEM (<i>Structural Equating Modeling</i>) berbasis varian PLS (<i>Partical Least Square</i>)</p>	<p>Hasil mengindikasikan jika stres kerja, disiplin kerja serta kompetensi memiliki dampak yang signifikan atas kepuasan kerja karyawan pada Kopi Kenangan di Cikarang Utara.</p>

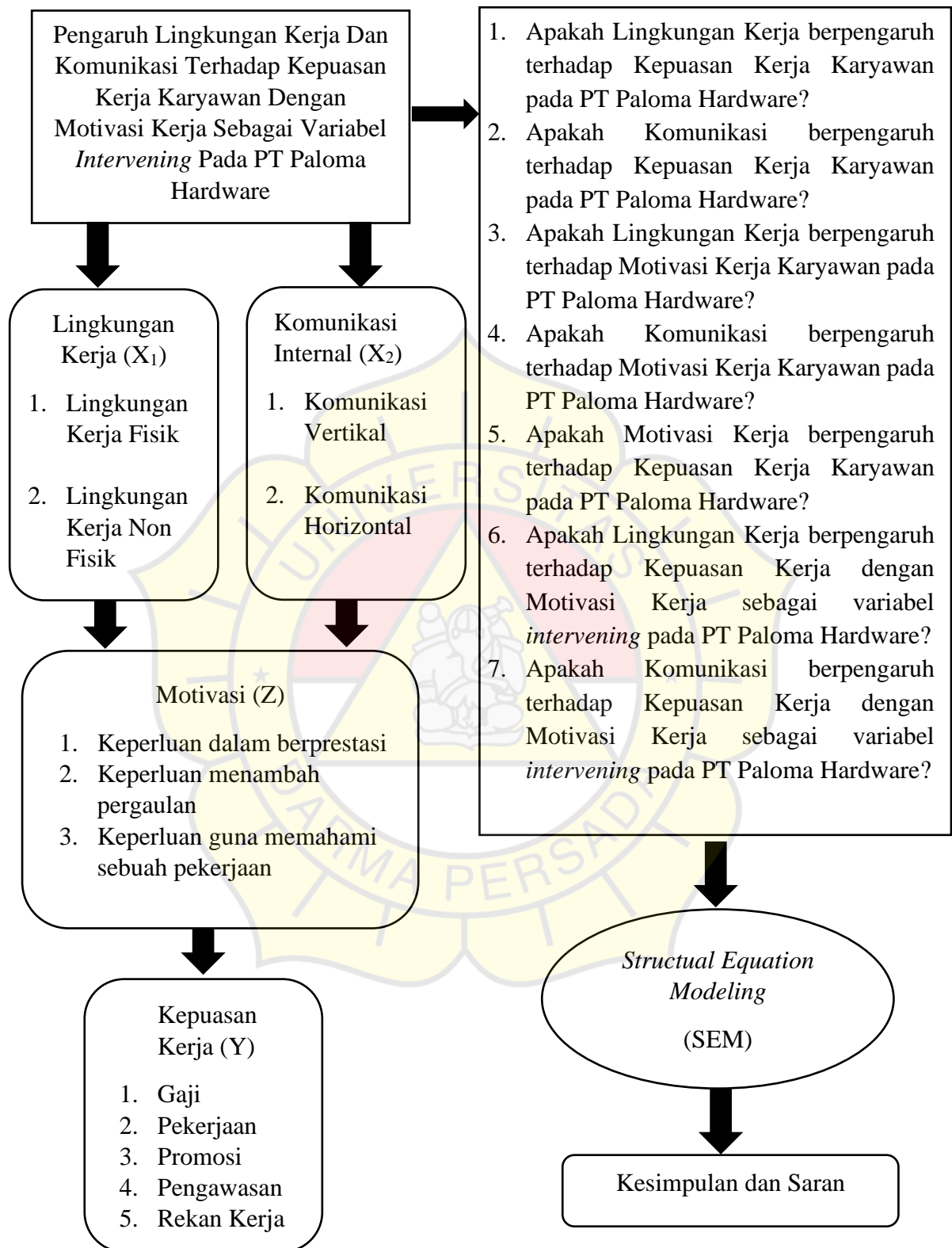
No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Kompetensi (X ₃): a. Pengetahuan b. Keahlian c. Sikap asosiatif Kepuasan Kerja (Y): a. Menyenangi pekerjaan b. Moral kerja c. kedisiplinan		
9	Angga, et al /2023/Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol <i>Journal of Islamic Education Management</i> Vol.3, No.2 Tahun 2023	Penempatan Kerja (X ₁): a. Pendidikan b. Pengetahuan kerja c. Keterampilan kerja d. Pengalaman kerja e. Faktor usia Kepuasan Kerja (Y): a. <i>Turnover</i> (mutasi) b. <i>Presentase</i> karyawan yang tidak masuk usia kerja c. Tingkat ketenagakerjaan d. Ukuran organisasi	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis regresi linear sederhana	Temuan analisis mengindikasikan jika penempatan kerja mempunyai dampak yang signifikan atas kepuasan kerja karyawan pada PT Waskita Sriwijaya Tol.
10	Manda/2020/Pengaruh Etika	Etika kerja (X ₁): a. Kerja keras	Metode Penelitian:	Temuan studi mengindikasikan

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3, No.2 September 2020</p>	<p>b. Gaya bicara c. Nilai kerja d. Kreatifitas kerja</p> <p>Stres kerja (X_2):</p> <p>a. Beban kerja yang berlebihan b. Tekanan atau desakan waktu c. Kualitas supervisor yang kurang pandai d. Iklim kerja yang kurang baik e. Konflik peran</p> <p>Kepuasan kerja (Y):</p> <p>a. Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok b. Gaji c. Kepuasan terhadap atasan d. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri e. Kesempatan untuk maju</p>	<p>Asosiatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda</p>	<p>an jika etika kerja berdampak positif serta signifikan atas kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berdampak negatif serta signifikan atas kepuasan kerja. Selain itu, etika kerja serta stres kerja juga berdampak atas kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir terdiri dari alur pemikiran yang sistematis untuk memahami dan menyelesaikan suatu masalah tertentu, yang diwujudkan melalui pendekatan pengaruh atau sebab-akibat. Penelitian ini memungkinkan kita dalam memahami Pengaruh Lingkungan Kerja serta Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja menjadi Variabel *Intevening* Di PT Paloma Hardware. Dengan menggunakan kerangka pemikiran ini maka akan lebih mudah dalam menarik kesimpulan. Berikut penulis merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:





Sumber: Dibuat oleh penulis tahun 2024

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H₀₁: Lingkungan Kerja (X₁) tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Paloma Hardware.

H_{a1}: Lingkungan Kerja (X₁) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Paloma Hardware.

H₀₂: Komunikasi (X₂) tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Paloma Hardware.

H_{a2}: Komunikasi (X₂) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Paloma Hardware.

H₀₃: Lingkungan Kerja (X₁) tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) karyawan PT Paloma Hardware.

H_{a3}: Lingkungan Kerja (X₁) memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) karyawan PT Paloma Hardware.

H₀₄: Komunikasi (X₂) tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) karyawan PT Paloma Hardware.

H_{a4}: Komunikasi (X₂) memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) karyawan PT Paloma Hardware.

H₀₅: Motivasi Kerja (Z) tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Paloma Hardware.

Ha₅: Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Paloma Hardware.

H₀₆: Lingkungan Kerja (X₁) tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT Paloma Hardware.

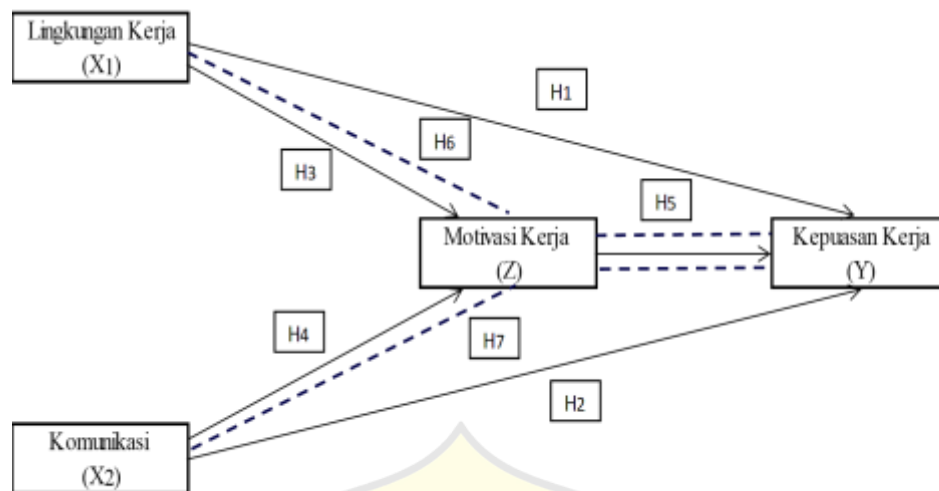
Ha₆: Lingkungan Kerja (X₁) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT Paloma Hardware.

H₀₇: Komunikasi (X₂) tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT Paloma Hardware.

Ha₇: Komunikasi (X₂) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT Paloma Hardware.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Andini, et al. (2023:7) Paradigma penelitian adalah suatu kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana peneliti memandang fakta kehidupan sosial serta praktik keilmuan dan teoritis peneliti. Hal ini dirancang sebagai gagasan dasar dalam suatu bidang keilmuan tentang topik utama yang akan dipelajari. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Ket:

—— (Pengaruh Langsung)

- - - (Pengaruh Tidak Langsung)

Sumber: Diolah penulis tahun 2024

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Di gambar 2.2 diketahui ada 2 variabel *independent* ialah lingkungan Kerja (X₁) serta komunikasi (X₂), lalu satu variabel *dependen* ialah kepuasan kerja (Y) serta satu variabel mediasi ialah motivasi kerja (Z). Dimana pada variabel lingkungan kerja (X₁) serta komunikasi (X₂) dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Y) dengan parsial, lalu variabel lingkungan kerja (X₁) serta komunikasi (X₂) dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Y) atas motivasi kerja (Z) menjadi variabel *intervening*.