

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Werther dan Davis (dikutip di Sutrisno, 2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga, dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.” sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (dikutip di Marbawi, 2016:4) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat “ dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Schuler, et al. (dikutip di Sutrisno, 2017:6) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Umar (dikutip di Sutrisno, 2017:7) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial :Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional :Pengadaan, pengembangan, kompensasi,pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras, dkk 2020:9) organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, tujuan Manajemen SDM adalah :

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal,

fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya.

2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2017:9) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar

sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian

pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

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

6. Kompensasi

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

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi

fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

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

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut (Afandi, 2016:34) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan

seseorang kepada orang lain baik secara langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap pandangan atau perilaku.

Bisen (dikutip di Harras, dkk 2020:254) komunikasi dapat didefinisikan sebagai pertukaran pemikiran atau informasi antara dua orang atau lebih untuk menghasilkan saling pengertian dan tindakan yang diinginkan. Ini adalah pertukaran informasi dengan kata-kata atau simbol. Pertukaran fakta, ide, dan sudut pandang yang menghasilkan kesamaan minat, tujuan, dan upaya.

2.1.2.2 Indikator Komunikasi

Menurut (Harras, dkk 2020:260) komunikasi efektif dapat dinilai dari beberapa hal, diantaranya:

a. Kelengkapan informasi

Suatu komunikasi dikatakan baik jika disampaikan secara lengkap, sehingga penerima dapat memahami secara utuh.

b. Cara penyampaian

Hal ini berkaitan dengan kepiawaian komunikator tentang penggunaan kata, tata bahasa, kesopanan, ekspresi, dan keyakinan, sehingga audiensi terbawa suasana, tertarik dan menjadi pendengar yang baik.

c. Isi komunikasi.

Substansi komunikasi harus baik, maksudnya apa yang dikomunikasikan bersifat informatif, yakni sesuatu yang enting, bermanfaat dan berkontribusi. Dengan demikian audiensi mendapatkan pengetahuan, dapat mengerjakan tugas dengan baik, dan tidak terhindar dari sanksi.

2.1.2.3 Tujuan Komunikasi

Menurut (Harras, dkk 2020:255) komunikasi ada karena beberapa alasan, namun yang pasti terbangun interaksi yang baik, misalnya:

a. Sebagai informasi

Sesuai dengan sifatnya, maka tujuan pertama komunikasi adalah informasi. Artinya, ada hal-hal yang harus diketahui sehingga dapat ditindaklanjuti baik dalam bentuk keputusan maupun tindakan. Selain itu, sifat informasi berarti jaringan. Artinya, pengetahuan yang di dapat harus juga dapat dibagikan secara utuh kepada pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga pengambilan keputusan dan tindakan sama.

b. Sebagai perintah

Sifat komunikasi organisasi adalah perintah. Maka komunikasi yang dimaksud adalah kata perintah yang menggerakkan seluruh pegawai untuk bekerja pada satu komando. Bahwa semuanya melakukan tugas sesuai instruksi dan perintah pimpinan, bahwa semuanya mengikuti ketentuan yang telah dibuat.

c. Sebagai kesatuan

Komunikasi ada sebagai kebersamaan. Baik pimpinan maupun pegawai adalah keluarga. Pekerjaan adalah aktivitas yang menjembatani satu sama lain saling bekerja sama, saling berinteraksi, saling berkomunikasi dan saling bersosial. Dengan komunikasi yang baik, maka semua anggota organisasi saling mendukung dan saling mengajak pada kemajuan.

d. Sebagai evaluasi

Komunikasi ada untuk dapat melihat bagaimana pekerjaan dilaksanakan, jika tidak mengerti dapat bertanya dan saling mengajari. Komunikasi juga dapat berupa penilaian yang pengawasan yang mengendalikan dan menjaga agar tugas-tugas berjalan sebagaimana mestinya.

e. Sebagai pengaruh

Komunikasi merupakan bagian dari cara pimpinan mempengaruhi bawahan. Tidak dapat dipungkiri, kata-kata dapat membius dan mempengaruhi emosional seseorang. Jika pimpinan dapat membangun narasi yang penuh makna maka dapat membangkitkan semangat kerja pegawai.

f. Sebagai pembelajaran

Komunikasi juga sebagai sarana penyampaian ilmu. Sangat sulit, jika informasi atau pengetahuan tidak disampaikan lewat komunikasi. Hakikatnya, komunikasi dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan lawan bicara.

g. Sebagai pembentukan citra

Gaya komunikasi juga dapat membentuk citra. Artinya, kewibawaan pimpinan akan terlihat ketika ia berbicara. Terlebih pada saat menggunakan ekspresi, tentu keadaannya sangat emosional, sehingga para pegawai dapat terbawa pada alam idealisme atau emosionalitas pimpinan.

2.1.2.4 Bentuk- Bentuk Komunikasi

Menurut (Harras, dkk 2020:258) bentuk-bentuk komunikasi setidaknya komunikasi yang dipahami tidak hanya panca indra bicara, misalnya:

a. Berbicara

Bentuk komunikasi yang paling umum adalah berbicara. Dengan suara yang dipahami maka orang dapat mengerti apa yang dimaksudkan lawan bicara.

b. Sikap

Dalam interaksi sikap cukup terlihat jelas. Bahkan, sikap hal yang paling dapat dipercaya dibandingkan kata-kata. Misalnya acuh, menandakan orang tidak peduli, maka komunikasi harus dihentikan. Contoh lain ceria atau semangat, pada saat kondisi antusias komunikasi hendaknya dimaksimalkan sehingga apa yang disampaikan dapat diterima secara utuh.

c. Perilaku

Terlambat adalah bahasa perilaku yang menjelaskan bahwa pegawai kurang disiplin, atau perilaku rajin membersihkan ruangan menunjukkan pegawai tersebut orang yang menyukai kebersihan.

d. Simbol

Menggunakan simbol adalah cara lain dari komunikasi. Umumnya penggunaan simbol diperuntukkan mempermudah pemahaman dalam tim kerja.

2.1.2.5 Cara Berkomunikasi

Menurut (Harras, dkk 2020:269) dalam berkomunikasi hal yang diperlukan adalah kesederhanaan. Artinya jika mau bicara maka bicaralah, jika bersikap maka bersikaplah yang wajar, jika berperilaku maka berperilakulah yang baik tidak perlu menjadikannya kompleks, cukup melakukan. Namun demikian tidak berarti melanggar etika dan tata kesopanan. Agar orang lain menghargai, mendengarkan

pembicaraan, dan memahami gaya komunikasi kita maka berbahasa yang baik adalah keniscayaan. Hal lain yang juga diperlukan adalah cerdas dan emosional. Artinya, bahwa komunikasi persoalan interaksi, maka menggunakan perasaan sangat penting agar tidak menyinggung orang lain. Selain itu, cerdas dalam berkomunikasi adalah nilai tambah, agar lawan bicara merasa antusias karena penyampaian yang dilakukan menarik.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

West (dikutip di Paramansyah, 2021:142) telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Tracy (dikutip di Paramansyah, 2021:143) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama beranggotakan

orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Kerjasama Tim

West (dikutip di Paramansyah, 2021:155) menetapkan indikator-indikator kerjasama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.3.3 Tahapan Kerjasama Tim

Pentingnya perancangan tim yang baik diuraikan Griffin (dikutip di Paramansyah, 2021:163) dengan membagi ke dalam 4 (empat) tahap perkembangan, yaitu:

1. *Forming* (pembentukan), adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu tim. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat

memilih pemimpin (kecuali tim yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).

2. *Storming* (merebut hati), adalah tahapan di mana kekacauan mulai timbul di dalam tim. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua bersikeras dengan pendapat masing masing. Komunikasi yang terjadi sangat sedikit karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar.
3. *Norming* (pengaturan norma), adalah tahapan di mana individu-individu dan subgroup yang ada dalam tim mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari *team* tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota tim.
4. *Performing* (melaksanakan) adalah tahapan merupakan titik kulminasi di mana team sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2016:58) kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Afandi, 2016:60) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5) Komponen genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2016:67) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2.1.4.4 Membangun Kepuasan Kerja

Menurut (Harras, dkk 2020:64) setiap individu di dalam organisasi memiliki peranmasing-masing, termasuk di dalam memberikan kepuasan. Misalnya, para pimpinan harus dapat memberikan kepuasan kepada organisasi dengan memberikan kemajuan, di sisi lain para pekerja harus memberikan kepuasan kepada pimpinan dengan menunjukkan prestasi kerja, sedangkan organisasi harus memberikan kepuasan kepada semua *stakeholder* berupa penghargaan (kompensasi, fasilitas dan lain sebagainya). Dengan kata lain, membangun kepuasan dilakukan secara bersama-sama, di mana semua pihak selain bekerja dengan penuh tanggung jawab, juga dituntut untuk memberikan suatu manfaat kebaikan bagi orang-orang di sekitarnya, di antaranya:

- a. Menjalankan tugas dengan hati yang lapang. Setiap pekerja bersyukur atas tugasnya masing-masing, dengan tidak mengedepankan emosional sebagai dasar pelaksanaannya.
- b. Menyelesaikan pekerjaan dilandasi tanggung jawab
Komitmen adalah keniscayaan di dalam perjanjian kerja, maka sudah sewajarnya jika para pekerja menjalankan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab.

Tidak sedikit pun muncul suatu sikap atau tindakan yang dapat mengkhianati salah satu pihak.

c. Membangun lingkungan keluarga

Baik pimpinan maupun pekerja semuanya mengedepankan etika, norma dan nilai-nilai. Dasarnya adalah saling asa dan asih satu dan lainnya

d. Menjadikan Organisasi sebagai Rumah

Rumah adalah tempat kebahagiaan bagi penghuninya, maka sangat bijak jika seorang pekerja, yang salah satu sumber kehidupannya di dapat dari organisasi menjadikan organisasi sebagai rumahnya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Bisen (dikutip di Harras, dkk 2020:254) komunikasi dapat didefinisikan sebagai pertukaran pemikiran atau informasi antara dua orang atau lebih untuk menghasilkan saling pengertian dan tindakan yang diinginkan. Ini adalah pertukaran informasi dengan kata-kata atau simbol. Pertukaran fakta, ide, dan sudut pandang yang menghasilkan kesamaan minat, tujuan, dan upaya. Afandi (2016:8) kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Fathurrahman (2021:39) kemampuan dalam menerima masukan, terbuka, transparan dalam berkomunikasi, serta mendengarkan dengan baik aspirasi para anggota kerja akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau instansi akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karyawan. Dimana dengan jalinan komunikasi karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan karyawan maka suasana kerja karyawan semakin harmonis.

2.2.2 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Paramansyah (2021:143) kerjasama tim dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Afandi (2016:8) kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Ruslan (dikutip di Bairizki, 2022:117) peran *human relation* dalam aktivitas manajemen organisasi yaitu untuk menciptakan suatu kerjasama antar karyawan dalam suatu tim kerja, meningkatkan produktifitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kerjasama tim dan kepuasan kerja memiliki hubungan yaitu jika dalam sebuah organisasi kerjasama tim terjalin dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja baik sehingga dapat memperoleh tujuan yang diinginkan, sedangkan jika kerjasama tim dalam organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan memberikan dampak *negative* bagi kepuasan karyawan sehingga tujuan yang diharapkan tidak berjalan dengan lancar.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	I wayan roy sarlita putra, I gusti ayu dewi andyani	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ramanda bintang bali Jurnal : E-jurnal manajemen, volume : Vol 8, No. 4, 2019	<p>- Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • budaya organisasi • lingkungan kerja fisik <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja <p>- Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda pada penyebaran kuisioner yang berjumlah 92 responden menggunakan skala liket 1-5</p> <p>- Hasil penelitian : bahwa variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap</p>	Meneliti variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan	<p>Perbedaan ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di ramanda bintang bali 2. Variabel X2 dan X3 (Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik) 3. Jumlah responden 92 orang

			kepuasan kerja karyawan		
2.	Ahmad saputra, Relly rotua turnip	Pengaruh Motivasi,Komunikasi,dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT MANAJEMEN BISNIS,Vol.29,No.2, 2018	<p>- Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi ● Komunikasi ● Disiplin <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kepuasan kerja <p>- Alat analisis : analisi regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diperoleh bahwa Motivasi, komunikasi dan disiplin secara bersamaan signifikan mempengaruhi variabel deviden kepuasan kerja karyawan. 2. Secara parsial seluruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 	Meneliti variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan	Perbedaannya : <ol style="list-style-type: none"> 1. Objeknya di PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT 2. Tahun 2018 3. Variabel (Motivasi dan disiplin) 4. Jumlah responden sebanyak 51 orang
3.	Wianar Trama Jatmiko dan Anita	Pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dinas pemuda	<p>- Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kerjasama tim ● Lingkungan kerja 	Meneliti variabel kerjasama tim terhadap kepuasan kerja	Perbedaan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di

	Silvianita	dan olahraga di kabupaten bogor, e-Proceeding of Management, Vol. 8, No. 6, 2021	<p>- Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja <p>- Hasil penelitian : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja.</p> <p>- Metode penelitian : Kuantitatif</p>	karyawan	<p>Dinas pemuda dan olahraga di kabupaten bogor</p> <p>2. Jumlah responden sebanyak 100 orang.</p> <p>3. Variabel X2 lingkungan kerja</p>
4.	Gita Fitrianti dan Romat Saragih	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerjasama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) wilayah Aceh, Diversita, Vol.6, No.2, 2020	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Kerjasama tim • Kompensasi <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja <p>Alat analisis : Menggunakan analisis SEM (structural equation modelling dari software statistik AMOS 22.0)</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Gaya kepemimpinan 	Meneliti Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1 dan X3 (Gaya kepemimpinan dan kompensasi) 2. Jumlah responden sebanyak 137 orang 3. Lokasi penelitian di PT.PLN (Persero) wilayah Aceh

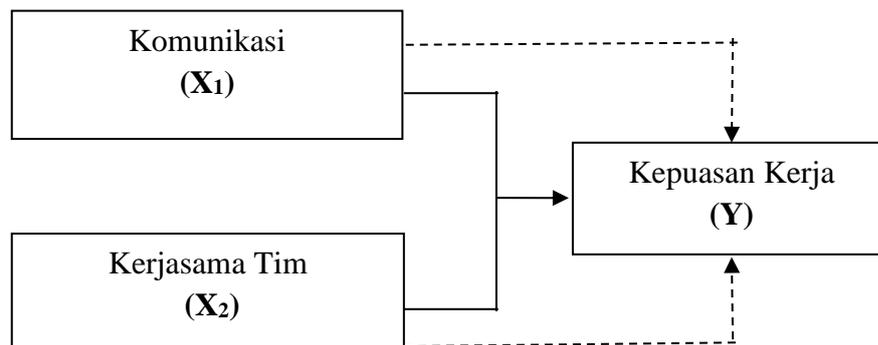
			<p>berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) wilayah Aceh</p> <p>3. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Aceh</p>		
5.	Ni Luh Gede Poniasih dan Sagung Kartika Dewi	Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Bali. E-jurnal Manajemen, Vol.4, No.6,2015	<p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi kerja ● Komunikasi ● Stres kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kepuasan kerja karyawan <p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 	Persamaannya yaitu meneliti Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi di PT. Indonesia Power UBP Bali 2. Jumlah Responden 150 orang 3. Tahun 2015
6.	Wilda Suhida	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi 	Persamaannya sama-sama meneliti variabel Komunikasi dan	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi

		<p>Pada PT. BANK SUMUT CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN, Tahun terbit : 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Komunikasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan data analisis kuantitatif dan analisis regresi linear berganda.</p> <p>Hasil penelitian : Hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Komunikasi dan Motivasi) berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Kepuasan Kerja</p>	<p>2. Tahun penelitian 3. Objek penelitian di PT. BANK SUMUT CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN 4. Jumlah responden 40 orang</p>
--	--	--	--	-----------------------	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah komunikasi dan kerjasama tim dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

----- : Secara Parsial

————— : Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Gay (dikutip di Siyoto & Sodik, 2015:56) hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Peparuh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Muaradua baik secara Parsial maupun Simultan.