

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019:1). Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karya). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2020:3).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2021:2) meliputi *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*.

a. *Planning*

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode system anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisaian ini meliputi :

- 1) Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rancana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2020:7) Departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap pegawainya seperti:

a. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memenuhi seluruh pegawai untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan organisasi, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati pegawai agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dalam diri pegawai apabila pegawai merasa nyaman.

c. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat pegawai setia kepada organisasi, karyawan akan senang dan betah bekerja di organisasi dan tidak membongkar rahasia organisasi kepada pihak luar.

d. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen pegawai dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.

e. Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai, sehingga terus mau kerja.

f. Kinerja

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi mampu menghasilkan laba yang optimal.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan organisasi lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja kinerja pegawai juga terus meningkat.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian motivasi

Menurut Handoko (2019:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Menurut Wibowo (2019:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2020:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor internal, yang berasal dalam diri karyawan adalah :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

Adanya penghargaan terhadap prestasi

- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- Keinginan untuk berkuasa

e. Keinginan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Tetapi ada juga keinginan untuk menjadi positif seperti menjadi pimpinan yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor Eksternal, yang berasal dari luar diri pegawai adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi melainkan pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu organisasi.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2019:331-337), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada organisasi yang mempunyai lingkungan di mana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya manajer harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja.

2. *Job Design* (Desain pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

3. *Equity* (Keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran antara *employee-employer* adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan dan usaha. Di sisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan, dan rekognisi.

4. *Expectation* (Harapan)

Expectancy theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam *expectancy theory*, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya, *expectancy theory* dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi di mana pilihan antara dua alternative atau lebih harus dilakukan.

5. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan reward plan telah dikenal sejak lama. Kemudian goal setting berkembang menjadi *management by objectives*, suatu sistem manajemen yang menghubungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Purwanto (2020:4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Semenara menurut Bovee dalam Cangara (2020:33) komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan. Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Komunikasi dikatakan berhasil atau baik apabila penerima pesan memahami pesan sebagai mana yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Menurut Krizen (2020:24) Empat tujuan komunikasi agar berlangsung dengan baik:

1. Penerima pesan dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pengirim (pemahaman penerima).
2. Penerima pesan memberikan tanggapan terhadap pesan yang disampaikan (respon penerima).
3. Membangun hubungan saling menguntungkan (*favorable relationship*).
4. Membangun nama baik organisasi (*organizational goodwill*).

2.1.3.2 Fungsi dan kegunaan komunikasi

Fungsi adalah potensi yang dapat digunakan untuk memenuhi tujuan tertentu. komunikasi sebagai ilmu pengetahuan memiliki fungsi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Cangara (2020: 39) secara klasik fungsi komunikasi ditujukan untuk:

1. Memberi informasi

2. Menghibur
3. Mendidik, dan
4. Membantu opini publik

Menurut Goran Hadebro dalam Cangara (2020:40) kegunaan media komunikasi menjadi dua belas fungsi yakni:

1. Menciptakan iklim perubahan dengan memperkenalkan nilai-nilai baru untuk mengubah sikap dan perilaku ke arah modernisasi.
2. Mengejarkan keterampilan-keterampilan baru kepada masyarakat.
3. Berperan sebagai pelipat ganda (*multiplier effect*) ilmu pengetahuan dengan penyebarluasan melalui media komunikasi.
4. Menciptakan efisiensi tenaga dan biaya terhadap tenaga dan biaya terhadap mobilitas seseorang melalui informasi yang mereka terima dari media, tanpa perlu mengunjungi tempat-tempat yang diinformasikan.
5. Meningkatkan aspirasi seseorang dengan informasi yang dibaca, didengar, dan dilihat.
6. Menumbuhkan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap hal-hal yang menyangkut kepentingan orang banyak.
7. Membantu masyarakat dalam menemukan nilai-nilai baru dan keharmonisan dari suatu situasi tertentu.
8. Mempertinggi rasa kebangsaan melalui penyajian informasi yang mengunggah rasa peduli paada nasib bangsa dan negara.
9. Meningkatkan aktivitas politik seseorang untuk ikut mengambil bagian dalam penentuan kebijakan publik.

10. Mengubah struktur kekuasaan dalam suatu masyarakat melalui penyatuan sikap untuk menumbangkan tirani.
11. Menjadi sarana pembelajaran melalui pertukaran ide dan pengalaman para anggota masyarakat tanpa mengenal tempat dan jarak.
12. Mendukung pelaksanaan program-program pembangunan di bidang ekonomi, sosialserta keamanan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2.1.3.3 Unsur-unsur Komunikasi

Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, maka komunikasi memerlukan elemen-elemen sehingga dapat terbentuknya suatu komunikasi. Cangara (2020:34) menyatakan bahwa terjadinya suatu proses komunikasi karena didukung oleh beberapa elemen atau unsur yakni:

1. Sumber

Sumber ialah pihak yang menyampaikan atau mengirim pesan kepada penerima.

2. Pesan

Pernyataan yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pernyataan bisa dalam bentuk verbal (bahasa tertulis atau lisan) maupun non verbal (isyarat) yang bisa dimengerti oleh penerima.

3. Media

Media ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Media dalam pengertian di sini bisa berupa media massa yang mencakup surat kabar, radio, film, televisi, dan internet.

4. Penerima

Ialah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim dari sumber kepada penerima. Penerima biasa disebut dengan berbagai macam sebutan, antarlain khalayak, sasaran, target, adopter, komunikan.

5. Pengaruh

Pengaruh atau efek ialah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan.

6. Umpan balik

Umpan balik ialah tanggapan yang diberikan oleh penerima sebagai akibat penerimaan pesan dari sumber.

7. Lingkungan

Lingkungan ialah situasi yang mempengaruhi jalanya komunikasi. Lingkungan dapat diartikan dalam bentuk fisik, sosial budaya, psikologis, dan dimensi waktu.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut Sutanto (2019:108) terdapat beberapa hal yang dapat membantu membangun komunikasi yang efektif atau indikator berkomunikasi diantaranya:

a. Pesan dan tujuan

Befikir baik-baik sebelum menyampaikan pesan. Jangan terburu-buru menyampaikan pesan, jangan sampai perkataan membuat rekan kerja tersinggung, kecewa, defresi atau setres. Berfikirlah terlebih dahulu dan harus tau persis apa yang akan dikatakan dan mengapa mengiakannya, jangan sampai apa yang diminta berbeda dengan apa yang dikatakan. Tujuan berkomunikasi akan sangat menentukan cara menyampaikan informasi, bila bermaksud membeli atau menjual barang, bentuk komunikasi seharusnya bersifat negoisasi. Jadi kejelasan pesan dan tujuan dalam berkomunikasi harus diketahui sebelum berkomunikasi.

b. Situasi dan kondisi

Sesuaikanlah apa yang akan dikatakan dengan situasi yang dihadapi. Oleh karena itu sebelum berkomunikasi sebaiknya mengetahui siapa yang akan dihadapi, sebagai mana situasinya, bagaimana kondisinya dan sebagainya. Bedakan juga berbicara dengan atasan dan berbicara dengan rekan kerja.

c. Nada suara

Perhatikan nada suara dan pilihan kata yang akan diucapkan. Cara mengatakan sesuatu melalui nada suara dan pilihan kata harus mempunyai makna yang sama seperti yang kita sampaikan. Nada yang lembut untuk keakraban atau nada yang keras untuk memberi perintah dan ketegasan.

d. Bahasa

Bahasa menunjukkan bangsa. Artinya bahasa dapat menjadi ciri atau identitas suatu bangsa. Berbicara identitas berarti berbicara harga diri atau kebangsaan.

Dengan memahami bahasa orang lain berarti berusaha menghargai orang lain.

e. Bahasa tubuh

Sesuaikan gerak dan bahasa tubuh saat berkomunikasi. Tentang bagaimana berbahasa tubuh yang baik dalam berkomunikasi.

f. Pendengar yang setia

Saat orang lain berbicara, jadilah pendengar yang baik. Mendengar merupakan salah satu faktor penting dalam berkomunikasi. Mendengar membutuhkan kemampuan, artinya kemampuan mendengar yang baik perlu untuk dipelajari pegawai.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Sutrisno (2020:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang ditunjukkan individu terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sikap ini dicerminkan melalui bentuk kinerja yang baik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan menonton atau tidak.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Sutrisno (2020:77) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Widodo (2019:175) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

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

2. Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan.

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari pada yang diterima orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Mencapai 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 merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sopiah (2019:171) menyebutkan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk promosi
2. Faktor intrinsik
3. Kondisi pekerjaan
4. Pendidikan
5. Usaha pribadi
6. Sistem gaji
7. Jam kerja
8. Hakikat pekerjaan
9. Kesempatan untuk maju / berkembang.

Wibowo (2019:505) menyebutkan hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif dan negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang yang dari lemah sampai kuat. Beberapa korelasi kepuasan kerja adalah motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kemangkiran, *turnover*, perasaan stres dan prestasi kerja.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Rivai dan Sigala (2020:623) menjelaskan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah:

- a. Isi pekerjaan
penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- c. Organisasi dan manajemen.
Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- d. Kesempatan untuk maju.
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lain seperti adanya insentif.
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- f. Rekan kerja.
rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan.
- g. Kondisi pekerjaan.
Kondisi pekerjaan termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat karir.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2019:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk seseorang mencapai kepuasannya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mencerminkan seseorang tersebut memiliki kepuasan tersendiri dalam bekerja.

2.2.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Bovee dalam Cangara (2020:33) komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan. Menurut Hasibuan (2019:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Untuk menciptakan kepuasan kerja dibutuhkan komunikasi yang baik dalam bekerja. Dalam bekerja pegawai yang dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dan juga yang lainnya tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam suatu organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

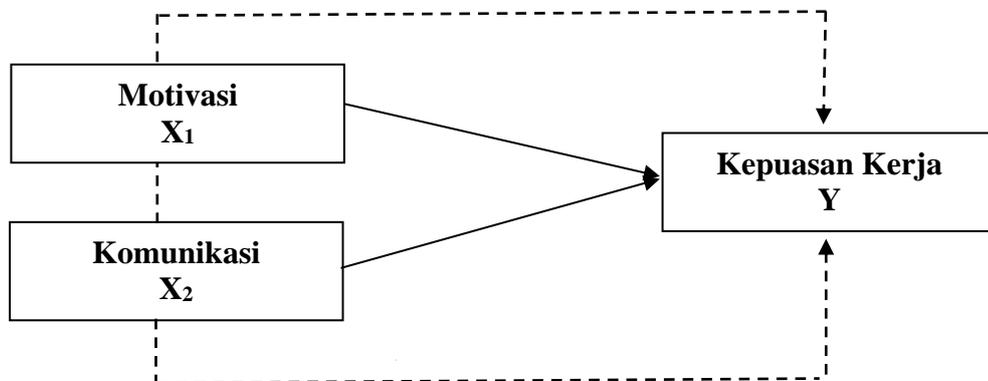
No	Nama Peneliti	Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Veronicha Ckristi Setiawan	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 11, Nomor 5, Mei 2022	(X ₁) Motivasi (X ₂) Komunikasi (X ₃) Stres Kerja (Y) Kepuasan Kerja <ul style="list-style-type: none"> Alat analisis yang digunakan regresi liier berganda dan metode kuantitaif Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya, (2) Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. 	1. Sama-sama menggunakan Variabel(X ₁) Motivasi (X ₂) Komunikasi (X ₃) Stres Kerja (Y) Kepuasan Kerja 2. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian 3. Jumlah responden
2	Dyanto dan David Humala Sitorus	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap	(X ₁) Motivasi (X ₂) Komunikasi (X ₃) Stres Kerja	1. Sama-sama menggunakan Variabel(X ₁)	1. Objek penelitian

		<p>Kepuasan Kerja Pegawai Bravo Engineering. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2022</p>	<p>(Y) Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alat analisis yang digunakan regresi liier berganda dan metode kuantitaif • Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya pegawai PT Bravo Engineering Batam. 	<p>Motivasi (X₂) Komunikasi (X₃) Stres Kerja (Y) Kepuasan Kerja</p> <p>2. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif.</p> <p>3. Tahun penelitian</p>	<p>2. Jumlah responden</p>
3	<p>Made Pradnya Paramita Saputra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019</p>	<p>(X₁) Motivasi (X₂) Komunikasi (X₃) Stres Kerja (Y) Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alat analisis yang digunakan regresi liier berganda dan metode kuantitaif • Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya meningkatkan motivasi yang dirasakan pegawai, melakukan komunikasi 	<p>1. Sama-sama menggunakan Variabel (X₁) Motivasi (X₂) Komunikasi (X₃) Stres Kerja (Y) Kepuasan Kerja</p> <p>2. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif.</p>	<p>1. Objek penelitian 2. Jumlah responden 3. Tahun penelitian</p>

			yang efektif di dalam organisasi dan stres kerja pegawai harus dikelola agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.		
4	Risma Zulaika	Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Esbe Yasa Pratama Cabang Baturaja. Skripsi Universitas Baturaja. 2018	<p>(X₁) kompensasi (X₂) Stres Kerja (X₃) Beban Kerja (Y) Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alat analisis yang digunakan regresi liier berganda dan metode kuantitatif • Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan kompensasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerjapada PT. ESBE Yasa Pratama Cabang Baturaja. 	<p>1 Sama-sama menggunakan Stres Kerja pad variabel X₂ Kepuasan Kerja (Y).</p> <p>2 Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif.</p>	<p>1. Variabel kompensasi dan beban kerja.</p> <p>2. Objek penelitian</p> <p>3. Jumlah responden</p> <p>4. Tahun penelitian</p>

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini sebagai pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian diajukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antara variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 2 (dua) variabel bebas (independen) yang mempengaruhi yaitu Motivasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi yaitu Kepuasan Kerja (Y) maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

-----> = Secara Simultan

————> = Secara Parsial

2.5 Hipotesis

Menurut Arikunto (2020:110), hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muaradua baik secara parsial maupun secara simultan.