

Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja (*Literature Review on Job Satisfaction: The Influence of Communication and the Work Environment*)

Hanna Luthfiana^{1*}, Muhammad Richo Rianto²

Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1*,2}

hannaluthfiana17@gmail.com^{1*,2}



Riwayat Artikel

Diterima pada 23 Desember 2022

Revisi 1 pada 28 Desember 2022

Revisi 2 pada 04 Januari 2023

Revisi 3 pada 06 Januari 2023

Disetujui pada 06 Januari 2023

Abstract

Purpose: The purpose of this paper is to determine whether there is a significant influence between communication and the work environment on job satisfaction.

Research Methodology: The study uses "Literature Review" which use Google Scholar to collect data from online journal article literature.

Result: The result of this writing is that communication and work environment affect job satisfaction.

Limitation: This research was only conducted on employees in a company, these variables include communication, work environment and job satisfaction.

Contribution: This research is expected to be useful for companies in realizing effective communication and a good work environment, so that there is an increase in job satisfaction for employees.

Keywords: *Communication, Work Environment, and Job Satisfaction*

How to Cite: Luthfiana, H., Rianto, M.R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 27-37.

1. Pendahuluan

Sumber daya yang paling penting bagi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perusahaan berfungsi sebagai panduan untuk sukses, dan kepuasan kerja adalah faktor yang harus dilacak saat berkembang (Dalena, Ali, & Ediwarman, 2020). Masuk akal bahwa sumber daya manusia perlu ditangani dengan baik. Mewujudkan kebahagiaan kerja bagi seluruh karyawan adalah salah satunya. Tenaga kerja pasti akan terpengaruh oleh ini. Karyawan berfungsi sebagai aset bagi organisasi, menyumbangkan vitalitas, bakat, dan orisinalitas. Lingkungan kerja fisik dan non fisik harus ramah dan nyaman bagi karyawan sebagai hasilnya. Tempat kerja, kenyamanan saat ini, kerapian, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan antar rekan kerja adalah bagian dari lingkungan kerja (Sulistiyawati, Setyadi, & Nawir, 2022). Lingkungan kerja organisasi berperan dalam membuat karyawannya nyaman dan mendorong produktivitas. Interaksi interpersonal antara penyelia dan rekan kerja juga merupakan bagian dari ini di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang positif tentunya akan meningkatkan perasaan kepuasan kerja karyawan. (Putranto, Suryoko, & Waloejo, 2013).

Dalam sebuah perusahaan, komunikasi sama pentingnya dengan lingkungan kerja. Kerja sama mereka akan meningkat dengan meningkatnya komunikasi. Saling menghormati, kepercayaan, transparansi, dan akuntabilitas semua dapat dipupuk melalui komunikasi yang efektif (Fauziah, Ali, & Ediwarman, 2020). Atasan menggunakan komunikasi dengan bawahannya untuk melaksanakan tugas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Agar hubungan profesional tetap berjalan, komunikasi harus efektif. Karena menyangkut kehidupan organisasi, yang dikomunikasikan dari satu pihak ke pihak lain, komunikasi terus-menerus sangat penting. Jika pekerja, dapat bekerja dalam suasana yang nyaman dan ada komunikasi yang baik antar staf, maka akan menimbulkan kepuasan kerja (Safitri, Husniati, & Permadhy, 2021). Secara umum, lingkungan kerja yang buruk dan komunikasi yang buruk di tempat kerja adalah penyebab utama ketidakbahagiaan kerja. Karyawan

menanggapi ketidakpuasan dengan berbagai cara, termasuk penurunan kinerja, pemogokan, dan mengomunikasikan ketidakpuasan mereka.

Penting untuk dipahami bahwa terdapat cara-cara untuk dapat menjaga kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan menciptakan komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Keberhasilan mengelola suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada komunikasi internalnya, yang menumbuhkan interaksi timbal balik antara semua anggota, baik itu berupa arahan, rekomendasi, pendapat, atau kritik. (M. P. P. Saputra & I. Adnyani, 2018). Kemampuan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi secara signifikan dan berdampak positif dengan penggunaan sumber daya manusia yang efektif. (Paripurna & Diatmika, 2013). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan untuk menjalin komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Tentu saja, hanya sebagian dari unsur-unsur yang mempengaruhi komunikasi dan lingkungan kerja yang akan diteliti dan dievaluasi dalam artikel ini. Secara rinci tujuan dari penulisan “Literature Review” ini adalah untuk mengetahui dampak atau pengaruh faktor eksternal seperti komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

- 1) Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2. Tinjauan Pustaka dan pengembangan Hipotesis

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Robbins (2003), mendefinisikan kepuasan kerja ialah tingkat kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh bagaimana mereka biasanya berperilaku terhadap pekerjaannya (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan perilaku positif di tempat kerja juga ada. Suwarno dan Juni Priansa (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kesan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat diturunkan dari perilakunya dan berbagai sudut pandang yang ada di tempat kerja. (Haryadi et al., 2022). Hasibuan (2011), mengungkapkan kepuasan kerja ialah memiliki pekerjaan yang dinikmati akan menghasilkan perilaku emosional yang menyenangkan. (Nabawi, 2019). Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya secara umum. Selain itu, pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan organisasi, standar kinerja, keadaan kerja, dll. (Gofur, 2018).

Faktor penting dalam menentukan kinerja perusahaan menurut penelitian terdahulu adalah kepuasan kerja. Penelitian ini juga menemukan hubungan antara kepuasan kerja dan gaji, stres kerja, pemberdayaan, kebijakan dan administrasi perusahaan, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja secara umum. Organisasi mendapatkan keuntungan dari kepuasan karyawan karena pekerja konten lebih berdedikasi dan terdorong, yang dapat meningkatkan kualitas output mereka (Saputra & Adnyani, 2018). Kepuasan kerja dihasilkan dari lingkungan kerja saat ini di dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana perasaan karyawan tentang tempat kerja mereka, termasuk apakah mereka bahagia atau tidak bahagia, nyaman atau tidak nyaman. Tingkat kepuasan kerja akan diungkapkan oleh perilaku karyawan yang positif atau negatif. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya terkadang bervariasi. Karyawan mungkin tidak pernah merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tetapi mereka akan merasa puas jika manajemen berubah. Untuk memberi karyawan tempat kerja yang menyenangkan, pebisnis harus selalu inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Area, 2022) meneliti tentang melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dia sampai pada kesimpulan bahwa fasilitas peralatan, perilaku karyawan, lingkungan tempat kerja karyawan, tantangan pekerjaan, sistem penghargaan yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja adalah semua elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja. (Area, 2022) Lingkungan fisik dan non fisik merupakan dua macam faktor yang berdampak pada kebahagiaan karyawan. Kedua elemen ini memiliki dampak besar pada kepuasan kerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa kepuasan kerja itu adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan itu merasa bangga, gembira, merasa diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh

atasannya, serta merasa nyaman karena pekerjaannya. Menurut (Ii & Pustaka, 2011), terdapat berbagai teori kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*), Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang akan bergantung pada apakah dia mempersepsikan keadilan untuk sesuatu atau aspek tertentu. Menurut gagasan ini, pemerataan terdiri dari tiga faktor, yaitu:
 1. *Inputs*: Segala sesuatu yang dianggap berharga dan digunakan karyawan dalam pekerjaan mereka. Misalnya, kemampuan, pengetahuan, dan lain sebagainya.
 2. *Outcomes*: segala sesuatu yang berharga yang dialami seseorang sebagai hasil usahanya, seperti kompensasi, imbalan, dan lain sebagainya.
 3. *Comparisons Persona*: Kontras Perbandingan masukan dan hasil yang dihasilkannya.
- 2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), (Ii & Pustaka, 2011) mengemukakan bahwa seseorang dapat menilai kepuasan kerja dengan mengevaluasi perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang sebenarnya dialami.
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*) menurut teori ini, terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan menentukan apakah mereka puas atau tidak dalam pekerjaannya. Selama mereka menerima apa yang mereka butuhkan, karyawan akan senang. Sejauh mana tuntutan karyawan ditangani menentukan seberapa puas mereka nantinya.
- 4) Teori Pandangan Kelompok Sosial (*Social Reference Group Theory*) menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok referensi mereka, bukan hanya pada pemenuhan kebutuhan.
- 5) Teori Dua Factor (*Two Factor Theory*), teori yang dikemukakan oleh Herzberg bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja bukanlah variabel *continue*, merupakan faktor kelima. Situasi yang mempengaruhi perilaku seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kategori berdasarkan temuan penelitian Herzberg, yaitu:
 1. Kepuasan intrinsik atau motivator, faktor atau situasi yang terbukti menjadi sumber kepuasan yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.
 2. Kepuasan ekstrinsik atau *hygiene factors*, yaitu unsur-unsur yang diketahui menjadi sumber ketidakpuasan, seperti stabilitas dan posisi pekerjaan, pengawasan teknis, kebijakan dan administrasi bisnis, gaji, dan hubungan interpersonal.
- 6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*), menyatakan bahwa seseorang akan berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu, misalnya karena mereka termotivasi untuk memilih terlalu banyak tindakan atau perilaku lain karena tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang mereka antisipasi.

Peneliti sebelumnya telah banyak meneliti karakteristik kepuasan kerja ini, diantaranya ialah sebagai berikut: (Dhermawan et al., 2012) Haryadi et al. (2022), (Nabawi, 2019), (Gofur, 2018), (Wibowo, Al Musadieq, & Nurtjahjono, 2014), (Novelia, 2011), (et al., 2020).

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator kepuasan kerja yang dikutip oleh (Nabawi, 2019):

- a. Gaji, jumlah yang diperoleh sebagai kompensasi untuk melakukan pekerjaan, dan apakah itu adil dan memadai.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu khususnya isinya dan apakah ada elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu khususnya teman yang bekerja bersama secara teratur.
- d. Atasan, ialah orang yang terus-menerus memberikan arahan atau perintah kepada karyawan.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat maju melalui kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan kerja, baik dari lingkungan fisik maupun non fisik.

Indikator kepuasan kerja menurut (Prestasi et al., 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Upah adalah imbalan yang cukup besar yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan volume atau sifat pekerjaannya, dan besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan.
- b. Rasa aman, hal ini merupakan kebutuhan dasar semua para pekerja dan hanya bisa didapatkan melalui “sebuah hubungan yang penuh kehangatan dan dilandasi rasa percaya”. Jika hal ini didapatkan maka akan membuat seseorang merasa bahwa dirinya dicintai, diinginkan, dan dihargai.
- c. Pengaruh antar pribadi.

- d. Keadaan tempat kerja meliputi udara, suhu, cahaya, suara, getaran, dan lokasi tempat kerja. Variabel-variabel ini harus dipenuhi untuk melakukan aktivitas pekerjaan dan mengubah bahan dan peralatan menjadi produk kerja.
- e. Peluang pengembangan dan peningkatan diri.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Definisi Komunikasi

James A.F. Stones mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses ketika seseorang berusaha menyampaikan pengertian melalui pergantian peran. Metode komunikasi seseorang dengan orang lain disebut sebagai mode komunikasi mereka. Ada banyak orang yang terlibat dalam komunikasi, dan setiap orang menyatakan sesuatu kepada yang lain. Komunikasi menurut Olteanu (2013) adalah komunikasi sebagai interaksi antara pembicara dan pendengar. Dibutuhkan dua orang atau lebih untuk melakukan proses komunikasi (Sari & Pujiastuti, 2020). Brent D. Rubben dalam Muhammad (2011) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses yang melibatkan hubungan antara orang, kelompok, organisasi, dan komunitas melalui penciptaan, transmisi, dan penggunaan informasi untuk mempengaruhi lingkungan. Untuk memenuhi tujuan organisasi, suatu organisasi membutuhkan komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan (Sukarja & Machasin, 2016).

Courtland L. Boove dan John V. Thill (2003) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penerimaan dan penyampaian pesan. Sedangkan menurut Pace et al. (2013) dan Handoko (2003), komunikasi adalah proses penyampaian makna berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Transmisi pemahaman ini melibatkan lebih dari sekadar kata-kata yang diucapkan; itu juga memperhitungkan hal-hal seperti jeda vokal, nada, dan emosi wajah. Transfer yang efektif tidak hanya memerlukan pengangkutan data, tetapi juga pengiriman dan penerimaan pesan, yang keduanya sangat bergantung pada keterampilan khusus (membaca, menulis, berbicara, mendengarkan, dll.) untuk memfasilitasi pertukaran informasi (Maulina, 2018). Secara umum tujuan komunikasi adalah untuk memastikan bahwa apa yang kita katakan dapat dipahami oleh orang lain, sehingga mereka dapat menerima gagasan kita dan mengambil tindakan. Singkatnya, komunikasi berusaha untuk mengantisipasi pemahaman, serta kesepakatan dengan ide-ide, dan perilaku.

Dengan mengkomunikasikan kepada pekerja apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana melakukan tugas mereka secara efektif, dan apa yang diharapkan dari mereka, komunikasi membantu pertumbuhan motivasi. Banyak peluang awal karyawan untuk keterlibatan sosial berasal dari rekan kerja mereka. Metode kunci untuk mengungkapkan ketidakpuasan atau kepuasan di antara anggota kelompok adalah komunikasi. Ekspresi emosional perasaan dan kepuasan kebutuhan sosial diungkapkan melalui komunikasi. Kemampuan untuk memfasilitasi pengambilan keputusan adalah tujuan akhir dari komunikasi. Individu dan kelompok dapat bertukar informasi melalui komunikasi untuk membuat keputusan dan mentransfer informasi untuk menemukan dan mengevaluasi pilihan yang berbeda.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pengertian diatas bahwa komunikasi itu adalah suatu proses atau tindakan menyampaikan pesan dari pengirim ke penerima, melalui komunikasi lisan lewat pelafalan kata-kata dan penggunaan bahasa, misalnya percakapan. Dan melalui komunikasi tertulis yang dilakukan melalui tulisan, contohnya mengirim surat. Menurut Bungin yang mengutip pernyataan Sendjaja dalam bukunya “Mengenal Sosiologi Komunikasi” ada empat tujuan komunikasi dalam sebuah organisasi, sebagai berikut:

1) Fungsi informatif

Komunikasi digunakan untuk memastikan bahwa setiap orang mendapat informasi dan mampu melakukan berbagai tanggung jawab atau pekerjaan mereka, komunikasi digunakan untuk menyampaikan informasi sebanyak mungkin ke seluruh organisasi.

2) Fungsi regulative

Fungsi regulative ini merupakan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan terkait dengan peran pengaturan ini. Efektivitas peraturan ini di semua lembaga dipengaruhi oleh dua unsur. Pertama, penyelia atau mereka yang berada lebih jauh dalam rantai manajemen, khususnya mereka yang memiliki kewenangan untuk mengontrol bagaimana semua informasi dikomunikasikan.

- 3) Fungsi persuasive
Manajemen, kontrol, dan operasionalisasi organisasi tidak hanya membutuhkan posisi dan kekuasaan, tetapi juga kemampuan persuasif jika setiap anggota ingin menjadi lebih dari sekadar pegawai rutin atau pegawai dalam posisi tugas.
- 4) Fungsi integrative
Peran ini berupaya untuk mempromosikan interaksi formal dan informal di (Sukarja, 2015) antara anggota organisasi melalui berbagai kegiatan komunikasi, termasuk kunjungan lapangan yang dihadiri oleh seluruh anggota.

Peneliti sebelumnya telah banyak meneliti karakteristik kepuasan kerja ini, diantaranya ialah sebagai berikut: Fabiana Meijon Fadul (2019), Nisa (2016), (Nurmayanti & Sudrajat, 2021), (Sari & Pujiastuti, 2020), (Sukarja, 2015), (Wibowo et al., 2014), Fredy & Keifer (1967), Li & Teori (2014).

2.2.2 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut (Yuda & Hasan, 2016) antara lain:

- a. Komunikasi Vertical Kebawah (*Downward Communication*)
Komunikasi yang menunjukkan arus informasi dari atasan atau pimpinan kepada bawahannya disebut sebagai komunikasi ke bawah.
- b. Komunikasi Vertical Keatas (*Upward Communication*)
Transmisi komunikasi dari bawahan ke atasan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dikenal sebagai komunikasi ke atas.
- c. Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)
Pesan antara individu dalam organisasi yang memiliki tingkat kekuasaan yang sama disebut sebagai komunikasi horizontal.
- d. Komunikasi Diagonal (*Diagonal Communication*)
Komunikasi diagonal terjadi ketika dua tingkat organisasi yang berbeda terlibat.

Adapun indikator menurut Soemarmo (Hendriana, Rochaeti & Sumarmo, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Menyatakan benda-benda nyata
- b. Menjelaskan ide
- c. Menjelaskan serta membuat pernyataan
- d. Mendengar dan kemudian berdiskusi
- e. Membuat asumsi dan membangun argument (Rahmawati, Bernard, & Akbar, 2019).

Ada beberapa indikator komunikasi yang efektif menurut Sutardji (2016), yaitu (Willianti, 2020):

- a. Pemahaman
apabilitas untuk benar-benar memahami komunikasi dalam konteks yang dimaksud komunikator. Saling pengertian adalah tujuan akhir dari komunikasi, dan untuk itu terjadi, baik komunikator dan komunikan harus menyadari peran masing-masing. Komunikan dapat menerima pesan yang dikirimkan oleh komunikator sedangkan komunikator dapat mengirimkan pesan.
- b. Kegemaran
Proses komunikasi selain menyampaikan informasi dengan sukses, selain penyampaian informasi yang efektif, komunikasi juga dapat berlangsung antara kedua belah pihak dalam lingkungan yang menyenangkan. Orang akan merasa lebih nyaman bercakap-cakap di lingkungan yang lebih santai dan menyenangkan daripada di lingkungan yang sempit. Dalam suasana seperti itu, komunikasi berjalan lancar, dan akan menghasilkan kesan yang menarik.
- c. Dampak terhadap perilaku
Komunikasi sebagian besar digunakan untuk mengubah sikap. Ketika seseorang mengubah perilakunya sebagai hasil komunikasi dengan orang lain, ini menunjukkan bahwa komunikasi itu berhasil. Sebaliknya, jika sikap seseorang berubah, komunikasi menjadi tidak efektif.
- d. Hubungan yang baik
Hal itu secara tidak sengaja memunculkan tingkat hubungan interpersonal dalam proses komunikasi yang berhasil. Ketika dua orang berbagi visi yang sama, serupa dalam temperamen, atau sebaliknya, hubungan akan berkembang secara alami.

e. Perilaku

Jika kedua belah pihak mengubah tindakannya terhadap komunikator dan komunikaor setelah bercakap-cakap, maka komunikasi berhasil. (DAULAY, 2021).

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2009), Aspek fisik dan psikologis tempat kerja berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Nabawi, 2019). Menurut Danang sunyoto (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai terdiri dari semua elemen yang mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan, seperti tingkat kebersihan, musik, dan pencahayaan. (Technology, 2010). Suntoyono (2013) mengungkapkan bahwa lingkungan tempat kerja lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang dekat dengan karyawan dan berpengaruh besar terhadap hal-hal seperti kebersihan, kualitas udara, keselamatan kerja, dan pencahayaan (Nasution & DR, 2020). Masing-masing faktor ini berdampak besar pada seberapa baik pekerja melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Noah dan Stave (2012), integritas hubungan dengan rekan kerja merupakan lingkungan kerja. Tempat kerja adalah lingkungan kerja dalam segala hal. Karyawan hadir di tempat kerja, di mana mereka terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan terlibat dalam berbagai koneksi dengan karyawan lain (Josephine, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat dan bahan yang mereka gunakan, serta lingkungan tempat mereka beroperasi, serta proses kerja dan sistem organisasi mereka, baik secara individu maupun kolektif. Menurut (Swastha dan Sukotjo, 2004:26), tempat kerja juga dapat dilihat sebagai kumpulan variabel luar yang berdampak pada bisnis dan operasinya (Pangestu, Mukzam, & Ruhana, 2017). Menurut keempat sudut pandang para ahli tersebut, lingkungan kerja sepenuhnya didefinisikan sebagai situasi yang baik secara fisik maupun virtual dapat memberikan kesan positif, aman, dan nyaman bagi karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya. Dengan memberikan gagasan bahwa Anda merasa nyaman di tempat kerja, Anda dapat mengurangi perasaan gelisah dan bosan di tempat kerja. Kenyamanan ini tidak diragukan lagi akan berdampak pada seberapa termotivasi dan puas karyawan di tempat kerja. Di sisi lain, ketidaknyamanan di tempat kerja bisa berakibat fatal karena mengurangi motivasi karyawan untuk pekerjaan mereka dan menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang mengurangi produktivitas mereka. (Aruan & Fakhri, 2015).

Lingkungan kerja yang khas terdiri dari lingkungan kerja psikologis dan fisik (Suwanto dan Priansa, 2011). Sedarmayanti (2011) membagi tempat kerja menjadi dua kelompok, antara lain: (Aruan & Fakhri, 2015).

- 1) Lingkungan kerja fisik, yang terdiri dari semua elemen fisik eksternal yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik mencakup segala situasi di mana peristiwa-peristiwa berhubungan dengan tempat kerja, termasuk interaksi dengan atasan dan rekan kerja.
- 3) Variabel sebelumnya telah melakukan penelitian signifikan pada variabel lingkungan kerja ini, diantaranya ialah sebagai berikut: (Nabawi, 2019), (Firmansyah & Mahardhika, 2018), (Nasution & DR, 2020), (Josephine, 2017), (et al., 2022).

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tempat kerja, seperti yang didefinisikan oleh Nitisemito (2002), terdiri dari semua elemen yang mungkin berdampak pada kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Kastoro (2008) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu yang mempromosikan kemandirian sosial tugas kerja yang baik bagi karyawan, yang meningkatkan kepuasan kerja (Paripurna & Diatmika, 2013). Menurut Sedarmayanti (2011) Empat indikator lingkungan kerja, yaitu: (Et.al, 2016).

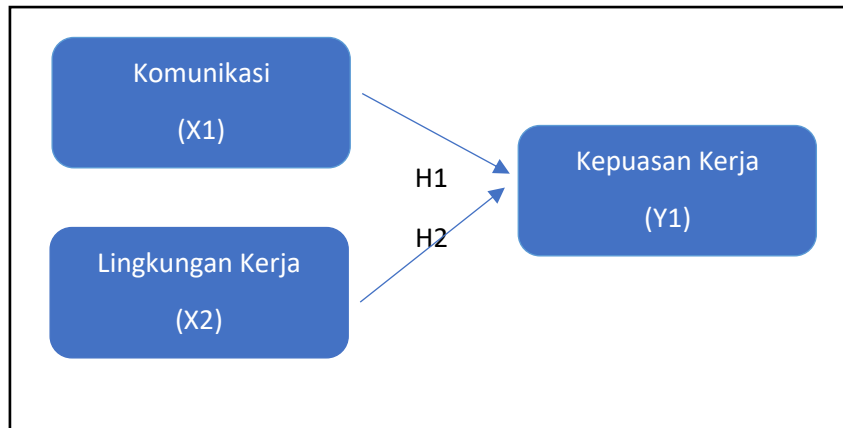
- a. **Pencahayaan**
Penerangan kantor yang tepat sangat penting untuk keberhasilan kegiatan operasional bisnis karena membantu meningkatkan moral staf dan memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.
- b. **Suhu di tempat bekerja**
Karyawan membutuhkan udara yang cukup untuk bernapas di kantor karena jumlah pergerakan udara yang sehat membuat mereka tetap bugar secara fisik. Motivasi pekerja untuk menyelesaikan tugasnya akan menurun atau semangat kerja mereka akan menurun jika lingkungan kerja terlalu panas.
- c. **Keamanan kerja**
Moral dan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh rasa aman mereka. Keamanan dalam konteks ini mengacu pada keamanan yang dapat diterapkan pada tempat kerja yang sebenarnya. Karyawan akan gelisah, tidak bisa fokus pada pekerjaannya, dan semangat kerjanya akan turun jika tempat kerja tidak aman.
- d. **Kebersihan.**
Oleh karena itu, lingkungan tempat kerja harus dijaga kebersihannya. Karyawan dapat merasa nyaman bekerja berkat kebersihan ruang kerja.

Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (Saleh & Utomo, 2018):

- a. **Pencahayaan**
Suasana ruangan akan tampak suram jika penerangan minim. Selain itu, pekerja cenderung terlalu memanjakan diri dan malas. Lebih baik mengatur pencahayaan terbaik yang tersedia dalam keadaan ini sehingga pekerja dapat bekerja lebih efektif.
- b. **Suhu udara**
Untuk mendukung kebutuhan fisik karyawan, harus ada sirkulasi udara yang memadai. Suhu udara ruangan juga harus diperhitungkan. Hindari membuatnya terlalu panas atau terlalu dingin karena keduanya jelas dapat berdampak pada seberapa efektif kinerja karyawan.
- c. **Kebisingan**
Jaga agar tempat kerja tetap tenang agar tidak mengganggu para pekerja. Oleh karena itu, ruang perlu menekankan suasana tenang. Kebisingan dari luar juga dapat mengganggu ketenangan. Dengan mengurangi kebisingan, bisnis harus memperhatikannya.
- d. **Warna dan ruang gerak**
Tidak dapat dipungkiri bahwa warna sebuah ruangan memiliki pengaruh terhadap lingkungan di dalamnya. Warna-warna lembut harus digunakan di tempat kerja untuk menciptakan suasana yang tepat, terutama dalam hal warna dinding. Lingkungan kerja harus memberikan ruang yang cukup bagi karyawan. Hindari membiarkan ruangan menjadi terlalu luas. Jika terlalu banyak, tidak akan ada cukup ruang untuk bergerak dan tidak akan nyaman.
- e. **Keamanan dan hubungan antar pegawai**
Setiap orang mencari rasa aman. Personil keamanan yang kuat diperlukan mengingat hal ini. Termasuk juga para karyawan. Pengaturan harus sadar keamanan. Karyawan tidak akan merasa aman atau betah dalam bekerja jika tidak ada rasa aman. (Saleh & Utomo, 2018).

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dengan rumusan masalah dan kajian teori yang sudah dibahas diatas serta relevan, pembahasan pengaruh antar variabel tersebut dapat diperoleh kerangka berfikir atau *conceptual framework* pada artikel ini adalah sebagai berikut



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan analisis teoritis dan review temuan dari publikasi utama dan gambar dari kerangka konseptual, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Ali dan Haider (2012), terdapat tiga aspek komunikasi yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Sumanang (2005) berpendapat bahwa komunikasi yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berhubungan erat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Ardiansyah, 2016). Hasil penelitian Hidayat (2013); Paripurna and Diatmika (2013); M. P. P. Saputra and I. G. A. D. Adnyani (2018) Berpendapat bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mempertimbangkan uraian sebelumnya, hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kepuasan kerja.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Robbins (1996) (Septian & Pangestu, 2017) menyatakan Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bekerja membutuhkan suasana kerja yang positif. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan unsur-unsur yang memfasilitasi pekerjaan mereka selain kenyamanan. Karyawan mungkin merasa lebih puas dengan pekerjaannya sebagai akibat dari berbagai elemen yang mendukung pekerjaan mereka. Hasil penelitian Lumentut and Dotulong (2015); Wibowo (2014); dan Aruan & Fakhri (2015). Berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mempertimbangkan uraian sebelumnya, hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H2: Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Metode Penelitian

Karya tulis ilmiah ini dibuat dengan memanfaatkan teknik penelitian kualitatif dan kajian literatur untuk membantu mendapatkan penjelasan yang banyak atau berbeda dari variabel yang mempengaruhi hasil dari variabel yang diteliti. Langkah pertama dalam metodologi artikel penelitian ini adalah menggunakan Google Scholar untuk mengumpulkan data dari literatur artikel jurnal online. Pada metode penelitian kualitatif dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul Kajian Pustaka (review of literature), sebagai landasan untuk mengembangkan hipotesis yang akan digunakan untuk membandingkan dengan temuan penelitian atau hasil penelitian sebelumnya, metodologi penelitian kualitatif dibahas secara tuntas pada bagian Kajian Pustaka. Kajian kualitatif ini menunjukkan ciri-ciri korelasional dan asosiatif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penulisan ini sependapat dengan beberapa penelitian sebelumnya Saputra & Adnyani (2018), Putranto et al. (2012), Ardiansyah (2016), Afianto and Utami (2017), Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dan dapat dilakukan secara berkelompok, dan dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui alat komunikasi. Komunikasi membutuhkan pengirim, orang yang memulai komunikasi untuk mentransfer pikiran mereka. Tanpa komunikasi, semuanya pasti tidak akan berjalan dengan baik. Komunikasi adalah salah satu pondasi utama dalam menjalankan sebuah bisnis. Oleh karena itu dibutuhkan komunikasi yang baik antar sesama pegawai dan atasan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menjalankan tujuan kinerja. Komunikasi yang baik juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Hal ini di dukung oleh pernyataan Septiadi (2013), Carriere & Borque (2008) dan Suastika & Putra (2013) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Penulisan ini sependapat juga dengan beberapa penelitian sebelumnya Septian & Pangestu (2017), Wibowo et al. (2014), Aruan & Fakhri (2015), Sedarmayanti (2012). Lingkungan kerja ialah Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam organisasi. Budaya organisasi, lingkungan fisik, dan infrastruktur pendukung kami adalah yang utama. Kantor harus memiliki suasana yang menyenangkan dan nyaman. Karyawan lebih produktif dalam lingkungan kerja yang bahagia. Suasana kerja yang menyenangkan dan santai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Raziq & Mulabakhsh (2015), dan Anas (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dengan teori yang ada, pada artikel yang relevan serta pembahasannya maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam organisasi semakin diperkuat dengan penulisan penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komunikasi dan lingkungan tempat kerja. Oleh karena itu, manajer harus berkomunikasi secara efektif dengan anggota staf dan membangun suasana kerja yang ramah dan aman untuk memastikan bahwa pekerja senang dengan pekerjaan yang mereka hasilkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Limitasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer mengelola organisasi, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan gambaran tentang bagaimana memecahkan masalah yang berkaitan dengan bagaimana komunikasi dan lingkungan tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran pada artikel ini adalah hasil penelitian yang belum cukup lengkap untuk membenarkan pemikiran ulang. Sangat penting untuk melakukan studi tambahan tentang kepuasan kerja untuk lebih memahami topik seperti bagaimana komunikasi di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja, bagaimana lingkungan tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja, dan banyak lagi. Karena, belum banyak penelitian yang dilakukan tentang kepuasan kerja. Disarankan juga untuk melakukan studi lebih lanjut untuk memasukkan faktor tambahan seperti gaji, insentif, loyalitas, dan kompensasi dalam persamaan kepuasan kerja karyawan.

Ucapan terima kasih

Penulis mengalami beberapa kendala dalam melakukan penelitian ini, namun dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya karya ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penelitian ini, khususnya kepada Bapak Dr. Muhammad Richo Rianto SE., MM (Dosen Pengampu, Dosen mata kuliah Metodologi Riset Bisnis).

Daftar Pustaka

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang)*. Brawijaya University.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- DAULAY, R. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur)*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA.
- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 101-113.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02).
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Maulina, I. (2018). Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170–183.
- Novelia, G. R. (2011). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan (studi pada perusahaan mcdonald di yogyakarta)*. UAJY.
- Nurmayanti, L., & Sudrajat, A. (2021). Implementasi linear programming metode simpleks pada home industry khasanah sari karawang. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 431-438.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43 (1), 1, 10.

- Paripurna, I. G. D., & Diatmika, G. (2013). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 1-13.
- Putranto, D. I., Suryoko, S., & Waloejo, H. D. (2013). Pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 82-91.
- Rahmawati, N. S., Bernard, M., & Akbar, P. (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematik Siswa Smk Pada Materi Sistem Persamaan Linier Dua Variabel (SPLDV). *Journal on Education*, 1(2), 344-352.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh teamwork, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan: studi di rumah sakit x jakarta selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 125-137.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6961-6989.
- Sari, S. M., & Pujiastuti, H. (2020). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa ditinjau dari Self-Concept. *Kreano, Jurnal Matematika Kreatif-Inovatif*, 11(1), 71-77.
- Sukarja, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270-284.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183-197.
- Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*: Brawijaya University.