

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007) 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. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Davis & Newstrom (1985) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh, atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang diluar

pekerjaan mempengaruhi perasaan dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Menurut Yuwono, dkk (2006) dalam Tunjungsari (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan factor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Menurut Davis & Newstrom (1985) kepuasan kerja umumnya mengacu kepada sikap seorang pegawai. Sebagai contoh apabila ada salah seorang karyawan yang dipromosikan

maka karyawan itu akan senang & merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya tersebut.

Menurut Robins (2001) dalam Setyawan (2009) bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari karyawan dalam memandang pekerjaan sehingga seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif sedangkan seorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya itu. Dari beberapa definisi tentang kepuasan kerja, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang merupakan hasil interaksi antara manusia maupun dampak dari pekerjaan terhadap individu yang menjalaninya.

Menurut Siagian (2011) besar kecilnya suatu organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya, jika karena besarnya organisasi karyawan “terbenam” dalam masa pekerjaan yang jumlahnya besar sehingga jati diri dan identitasnya menjadi kabur karena, misalnya, hanya dikenal dengan “nomor pegawai” hal tersebut dapat mempunyai dampak negativ pada kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2011) salah satu alasan untuk mengatakan demikian misalnya, apabila harapan mereka untuk

turut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan menjadi tak terwujud, solidaritas antara sesama karyawan menurun, menjalin tali persahabatan menjadi lebih sulit, perhatian dan perlakuan pimpinan yang bersifat personal tidak terjadi, semuanya itu dapat menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2011) pada organisasi yang besar perlu dicari cara pengelompokkan para karyawan sedemikian rupa sehingga masing-masing karyawan tetap merasa mendapat perlakuan dan perhatian masing-masing dan tidak sekedar alat produksi yang diberi “nomor” pegawai sebagai petunjuk industri.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Rivai (2004) adalah sebagai berikut :

- a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).** Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasaannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi *discrepancy* yang positif.
- b. Teori keadilan (*equity theory*).** Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam satu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

c. **Teori dua faktor (*Two factor theory*)**. Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan. Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja atau status

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Davis & Newstrom (1985) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan, atau berat sangat tergantung pada seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatannya, dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan

kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat.

Menurut Siagian (2011) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi jiwa seseorang dan bisa berdampak negatif pada sikap yang dilakukannya dalam menjalankan kegiatan yang dilakukannya.

Menurut Davis & Newstrom (1985) Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena, stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Menurut Sunyoto (2013) pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres. Adapun sumber-sumber tersebut adalah faktor-faktor lingkungan terutama karena adanya ketidakpastian dalam lingkungan baik itu bersifat ekonomi, politik, maupun teknologi, faktor organisasional yaitu diakibatkan oleh adanya tuntutan dan tugas serta perannya dalam organisasi, faktor individual berupa masalah ekonomi, dan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut John Suprihanto (2003) pada Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja:

a. Penyebab fisik

Penyebab fisik meliputi:

1. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

2. Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan

bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

3. Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

4. *Jetlag*

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh di mana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

5. Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang

dituntut terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Sifat pekerjaan

1. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

2. Ancaman Pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

3. Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

4. Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

5. Umpan Balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang

tidak jelas juga dapat dipergunakann untuk menekan karyawan.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini merupakan sumber stres bagi seseorang dan dapat berakibat terhadap kepuasan kerjanya yang mereka rasakan pada saat melakukan pekerjaannya.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Marwansyah (2010) komunikasi adalah “*the transfer and understanding of meaning*” (pemindahan dan pemahaman makna). Pertukaran pesan antar-manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama. Proses yang

digunakan untuk mendapatkan makna atau pemahaman melalui pemindahan pesan-pesan simbolik.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia, akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi canggih.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000). “Penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.” Jadi, komunikasi ialah proses meneruskan dan mengerti informasi dari seorang ke orang lain.

Menurut Davis & Newstrom (1985) komunikasi adalah salah satu bagian penting dari perusahaan. Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi.

Apabila komunikasi efektif, ia dapat mendorong timbulnya prestasi lebih baik dan kepuasan kerja. Orang-orang memahami pekerjaan mereka lebih baik dan merasa lebih puas dalam pekerjaan itu. Sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan atau organisasi maupun para karyawannya.

2.3.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi dapat menjalankan beberapa fungsi berikut ini:

- 1. Fungsi informasi.** Komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk, atau pedoman yang diperlukan orang-orang di dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka.
- 2. Fungsi perintah dan intruksi.** Fungsi ini tampak dalam komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan. Bawahan sebagai penerima pesan, menerima instruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.
- 3. Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi.** Komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, melalui komunikasi perilaku karyawan bisa dipengaruhi atau diubah.

4. **Fungsi integrasi.** Komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan-bawahan dan antar bawahan.

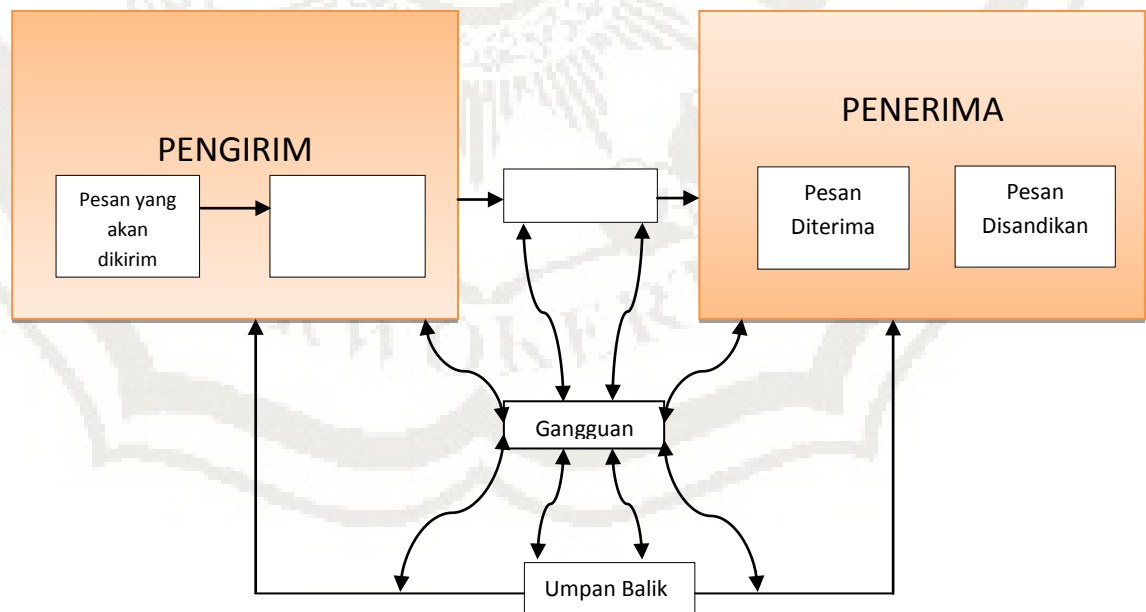
5. **Fungsi pengungkapan emosi.** Bagi karyawan pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi sosial yang utama. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok adalah sebuah mekanisme pokok yang digunakan oleh anggota untuk menunjukkan sikap frustrasi dan rasa puas mereka. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan saluran bagi pengungkapan emosi dan bagi pemenuhan kebutuhan sosial karyawan.

2.3.3 Proses Komunikasi

Dalam komunikasi, terdapat berbagai unsur atau komponen pokok berikut ini.

1. **Pengirim:** Orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikannya kepada orang lain.
2. **Penyandian (*encoding*):** Proses mengubah informasi ke dalam isyarat-isyarat atau simbol-simbol tertentu untuk ditransmisikan.
3. **Pesan:** Informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima
4. **Media/Saluran:** Adalah alat dengan mana pesan berpindah dari pengirim ke penerima

5. **Penerima:** orang yang menerima informasi dari pengirim
6. **Penafsiran (*decoding*):** Adalah proses menterjemahkan (menguraikan sandi-sandi) pesan dari pengirim, seperti mengartikan huruf morse dan sejenisnya. Sebagian besar proses *decoding* dilakukan dalam bentuk menafsirkan isi pesan oleh penerima.
7. **Umpan Balik (*feed back*):** Umpan balik pada dasarnya merupakan tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim. Umpan balik hanya terjadi pada komunikasi dua arah.
8. **Gangguan:** setiap faktor yang mengganggu pertukaran pesan dan
9. tercapainya pemahaman yang sama dalam proses komunikasi



Gambar 2.1. Proses komunikasi Robbins (2011)

2.4 Lingkungan kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan dan musik.

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jadi, dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi kualitas dan aktifitas kerjanya.

2.4.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada

beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu:

1. Kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

1. Distribusi informasi yang baik.

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Kondisi kerja yang baik.

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi.

3. Sistem pengupahan yang jelas.

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan

individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

Cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut:

1. Ventilasi yang cukup.

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan

mengurangi rasa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta kotor. Hal ini memelihara kesehatan pekerja.

2. Pemasangan kipas angin atau AC.

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Disamping itu ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Pemasangan *humidifier*.

Dengan alat pengukur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih tenang.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Beberapa peneliti telah menemukan bukti-bukti terhadap kepuasan kerja variabel stress kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat dipaparkan sebagai berikut diantaranya dipengaruhi secara signifikan oleh stress kerja penelitian yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011), serta komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Paripurna (2012), dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Yunanda (2012).

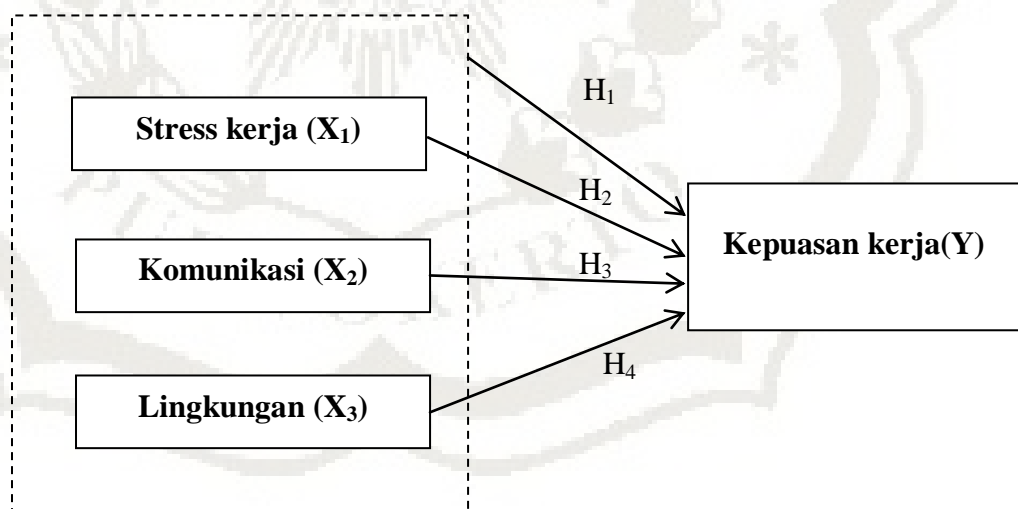
Menurut Siagian (2011) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia, akan tetapi komunikasi

yang terjadi dalam dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi canggih.

Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan dan musik.

Berdasarkan urutan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka variabel independen penelitian adalah stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja yang diterima. Hubungan antara stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan dalam kerangka sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka pemikiran

2.6 HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan dan teori-teori yang telah dikemukakan di sub bab sebelumnya, maka penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H_1)

Stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 (H_2)

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3 (H_3)

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 4 (H_4)

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.