

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah bagian dari fungsi manajemen, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia dimana unsur manusia adalah asset utama dari organisasi yang harus di jaga dan dimanfaatkan secara produktif. Menurut (Hasibuan, Malayu S.P., 2020) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain nya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dari manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Perusahaan dapat berkembang karena ada sumber daya manusianya yang menjadi penggerak perusahaan, tanpa ada sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berkembang, sebab sumber daya manusia sangat penting untuk menciptakan, mempertahankan dan meningkatkan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Sutrisno, 2017: 3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, juga penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Menurut Siagian (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan dengan tujuan memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-

orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut ((Hasibuan, Malayu S.P., 2020) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement/Recruitment*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian, adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Untuk tercapainya tujuan, perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam menciptakan dan mempertahankan citra perusahaan yaitu kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya menandakan bahwa perusahaan berhasil dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik, hal ini dapat kita lihat dari kedisiplinan, ketepatan waktu, komunikasi yang lancar, dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, hal tersebut akan menciptakan kenyamanan serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani sehingga perusahaan pun akan mendapat hasil yang diharapkan. Menurut (Tegar, 2023: 67) kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut (Edy Sutrisno, 2019: 74) kepuasan kerja ialah sikap menerima pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar pegawai, kompensasi yang diterima melalui pekerjaan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan faktor fisik, dan psikis.

Kemudian menurut Menurut (Robbins dan Judge, 2016: 46) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Menurut

(Hasibuan, Malayu S.P., 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional akan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang timbul pada setiap individu terhadap pekerjaannya baik senang ataupun tidak yang akan menentukan nilai baik buruknya bagi karyawan.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini akan dijelaskan beberapa teori-teori kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2017: 117) :

1. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan menghitung apa yang seharusnya menjadi selisih dari kenyataan yang dirasakan oleh karyawan. Locke (1969) berpendapat bahwa kinerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang diterima dan apa yang diharapkan dari karyawan. Jika yang diterima karyawan lebih dari yang diharapkan maka karyawan akan puas, sebaliknya jika yang diterima karyawan kurang dari yang diharapkan maka karyawan akan tidak puas.
2. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan mereka. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin puas karyawan tersebut. Sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas.
3. Teori Dua Faktor Herzberg (*Two Factor Theory*). Menurut Herzberg, dua faktor dapat menjadi sumber kepuasan atau ketidakpuasan, yaitu:
 - 1) Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*), khususnya faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan antara lain kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan gaji.
 - 2) Faktor Motivasi (*Motivation Factors*), yaitu faktor yang dapat memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja keras, meliputi

prestasi yang berhasil, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

4. Teori keseimbangan (*Equity Theory*). Komponen ini adalah input, Outcome dan Comparasion Person. Outcome adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hasilnya adalah semua nilai yang diterima dan dirasakan pekerja seperti gaji, bonus, dan lain-lain. Comparasion Person adalah karyawan dari organisasi yang sama atau organisasi lain atau dirinya sendiri. Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan adalah hasil dari membandingkan input dan hasil dengan perbandingan input dan hasil dari karyawan lain.
5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*). Kepuasan kerja tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang dilihat oleh karyawan sebagai kelompok referensi yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi diri dan lingkungannya. Dengan demikian, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan manfaat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2020) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan ahlinya
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan

Menurut (Edy Sutrisno, 2019: 77) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor Psikologis, faktor yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi ketentraman dalam bekerja, menyikapi pekerjaan, kemampuan dan keterampilan.

- b. Faktor Sosial, berkaitan dengan interaksi sosial karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan.
- c. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik karyawan yaitu jenis pekerjaan, kondisi ruangan, membagi waktu, perlengkapan kerja, kesehatan karyawan, usia dan lain sebagainya.
- d. Faktor Finansial, berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan seperti besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, serta promosi jabatan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor utama yaitu lingkungan pekerjaan yang baik, interaksi atau komunikasi antar karyawan atau antar karyawan dengan pimpinan, dan mampu menyikapi pekerjaan.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge, 2016: 49) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
2. Gaji/upah
Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.
3. Supervisi atau atasan
Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan.
4. Rekan kerja
Pegawai merasa puas terhadap rekan kerja yang mampu memberi bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan promosi
Kesempatan untuk meningkatkan jabatan pada struktur organisasi.

2.3 Komunikasi Organisasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Asal usul kata komunikasi yaitu dari bahasa latin *communication*, juga berasal dari kata *communis* yang berarti sama. Maka komunikasi dapat terjadi jika diantara individu yang terlibat memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dikomunikasikan. Komunikasi menurut (Morissan, 2020: 2) tidak hanya sekedar instrument atau alat untuk berinteraksi namun komunikasi adalah medium yang menyebabkan terciptanya organisasi, dan karena komunikasi bersifat dinamis, maka organisasi yang terlihat saat ini hanyalah gambaran singkat dari proses pembentukan yang berevolusi sepanjang waktu. Menurut (Muhammad, 2015) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal atau non verbal antara pengirim kepada penerima pesan untuk mengubah perilaku. Menurut (Suranto, 2021: 6) Komunikasi organisasi adalah keefektifan dalam suatu proses komunikasi yang mana pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan dimana individu saling bertukar pendapat antar dua atau kelompok individu secara langsung atau tidak langsung dan secara lisan atau tulisan yang bertujuan untuk merubah perilaku dan pendapat. Dan komunikasi organisasi adalah suatu kegiatan interaksi yang berlangsung dalam suatu organisasi seperti karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan nya yang dimana saling bertukar informasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.3.2 Faktor-Faktor Komunikasi Organisasi

Menurut Pace & Faules (2016) ada lima faktor yang perlu diperhatikan agar komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik yaitu :

1. Kualitas Media Informasi

Berhubungan dengan penerbitan, petunjuk tertulis, laporan, surat elektronik, *video conferencing*, *voice messaging*, dan media lainnya yang digunakan oleh organisasi. Apabila faktor faktor yang disebutkan dinilai

menarik, efisien serta bisa dipercaya biasanya para karyawan akan menyatakan kebanggaannya dengan berupa kualitas output organisasi.

2. Aksesibilitas Informasi

Sejauh mana informasi hadir bagi para kelompok organisasi yang berasal dari dalam organisasi. Maksudnya adalah seperti rekan kerja, bawahan, dan pimpinan atau juga berasal dari informasi tertulis.

3. Penyebaran Informasi

Sudah sejauh mana informasi yang tersebar diseluruh bagian organisasi dan seperti apa cara penerimaan informasi dari seluruh bagian organisasi.

4. Beban Informasi

Pace & faules (2016) beban informasi ini berkaitan dengan sejauh apa kelompok organisasi merasa bahwa mereka mendapat lebih banyak atau mungkin kurang dari apa yang mereka lakukan agar dapat berfungsi dengan efektif.

5. Ketepatan Informasi

Pace & Faules menghubungkan ketepatan informasi dengan seberapa jauh informasi yang diketahui oleh kelompok organisasi perihal informasi tertentu dibandingkan dengan jumlah bit informasi sesungguhnya dalam sebuah informasi. Ketepatan informasi ini berhubungan dengan kecermatan, jadi seberapa pahamkah mereka dengan informasi yang didistribusikan pada mereka.

2.3.3 Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut (Suranto, 2021: 109) indikator komunikasi organisasi adalah :

1. Pemahaman, kemampuan dalam memahami pesan secara cermat yang sesuai dengan yang dimaksud oleh komunikator.
2. Kesenangan, jika komunikasi yang terjadi tersebut membuat keadaan menjadi menyenangkan untuk kedua belah pihak. Karena tujuan dari komunikasi bukan hanya transaksi pesan, namun saling berinteraksi secara menyenangkan untuk meningkatkan hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap, dapat mempengaruhi sikap jika sang komunikan berubah sikap nya saat setelah menerima pesan. Dalam keadaan apapun

kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain tujuannya agar orang lain bersikap positif terhadap kita.

4. Hubungan yang semakin baik, komunikasi yang berjalan dengan baik dan lancar akan meningkatkan hubungan interpersonal. Di perusahaan terkadang terjadi komunikasi yang tidak hanya menyampaikan informasi saja namun terkadang ada tujuan agar memiliki hubungan yang baik.
5. Tindakan, ketika kedua belah pihak yang sedang berkomunikasi bertindak sesuai pesan yang di komunikasikan.

2.4 Teamwork (Kerjasama Tim)

2.4.1 Pengertian *Teamwork*

Menurut (Rachmawati, 2020: 20) *teamwork* jika dipecah terdiri dari dua kata asing, “*team*” dan “*work*”. *Team* artinya kelompok dan *work* berarti bekerja. *Teamwork* adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan berbeda-beda yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan penuh komitmen dan melalui musyawarah mufakat. *Teamwork* juga memiliki pengertian yaitu suatu kerjasama yang dilakukan dengan cara menguasai beberapa perilaku anggota dalam suatu organisasi yang tak sama, yang secara teori tidak rumit namun jika diterapkan dalam kenyataan akan terasa sangat sulit. Menurut (Ibrahim et al., 2021) *teamwork* merupakan tim yang beranggotakan orang-orang yang mempunyai keahlian yang berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan. Menurut Sandra (2017) kerjasama tim adalah proses kerja yang ditandai dengan mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan serta membangun semangat kelompok. Faktor yang Mempengaruhi *Teamwork* (Robbins dan Judge, 2016: 211) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi *teamwork* yaitu :

1. Rasa saling percaya

Hal ini perlu dibangun didalam sebuah tim atau kelompok agar terhindar dari kepentingan pribadi yang dapat menyebabkan suatu konflik. Dengan adanya rasa saling percaya ini maka perkembangan kerjasama tim akan jadi lebih baik.

2. Keterbukaan

Sikap ini fokus terhadap sejauh manakah individu mengetahui tentang dirinya sendiri atau sebaliknya. Sikap keterbukaan ini memerlukan sikap yang positif dan dewasa, baik dalam berpikir atau tindakan setiap orang saat melakukan interaksi.

3. Realisasi diri

Tentang keberadaan dirinya yang diakui pada lingkungannya. Realisasi ini merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dan dicari, karena setiap individu memiliki karakter pada diri masing-masing individu

4. Saling ketergantungan

Sebuah sikap yang timbul karena adanya ikatan antar individu. Untuk mendapatkan ketergantungan yang baik dan positif dibutuhkan pemeliharaan pada tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan matang. Dalam kelompok perlu adanya saling ketergantungan tujuannya agar dapat menerima perbedaan pendapat di setiap anggota tim atau kelompok.

2.4.2 Indikator *Teamwork*

Menurut (Ibrahim et al., 2021) indikator kerjasama tim atau *Teamwork* yaitu:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggotaanggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

2.5 Keterlibatan Karyawan

2.5.1 Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan kerja atau disebut juga keterlibatan karyawan yang merupakan hasil terjemahan dari *job involvement* maknanya seberapa paham karyawan dapat mengidentifikasi dirinya dalam pekerjaan melibatkan waktu, energi, dan melihat bahwa pekerjaan tersebut penting bagi kehidupan mereka. Menurut (Indrasari, 2017) keterlibatan kerja yaitu melibatkan karyawan dalam keputusan yang berhubungan dengan kepentingan mereka serta meningkatkan otonomi, karyawan akan lebih produktif dan merasa lebih puas.

Keterlibatan kerja menurut (Robbins dan Judge, 2016: 46) adalah sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Menurut Dewi & Prastiyono (2016) keterlibatan kerja merupakan keadaan dimana seseorang menghubungkan dirinya dengan pekerjaannya, yang secara aktif terlibat didalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya secara tak langsung memiliki rasa peduli terhadap perusahaannya, sebab semakin tinggi karyawan terlibat dalam pekerjaannya akan meningkatkan hasil kerja karyawan dan tentu nilai kepuasan kerja dalam perusahaan juga akan meningkat. Hal ini akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan timbulnya rasa kepuasan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan adalah kondisi dimana seseorang atau individu yang dituntut untuk melibatkan dan terlibat secara aktif dalam suatu pekerjaan yang telah mereka pilih dan mereka anggap penting untuk hidup mereka dan menambah nilai kinerjanya.

2.5.2 Faktor-Faktor Keterlibatan Karyawan

Menurut Safaria (2016) faktor-faktor keterlibatan kerja meliputi :

1. Emosional keterlibatan kerja
Berkaitan dengan sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri terhadap pekerjaannya.
2. Kognitif keterlibatan kerja
Proses berfikir terhadap tekanan khusus terhadap rasionalitas dan logika
3. Perilaku keterlibatan kerja
Kecenderungan seseorang untuk bergerak menghadapi sesuatu dengan cara tertentu.

2.5.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Indikator dari keterlibatan kerja menurut (Robbins dan Judge, 2016) disebutkan sebagai berikut :

1. Aktif terlibat dalam pekerjaan
Keadaan dimana karyawan mengeluarkan ide-idenya, berani berpendapat, dan membuat keputusan yang berguna bagi perusahaan, hal ini dapat dikatakan karyawan telah aktif terlibat dengan pekerjaannya dan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang memuaskan.
2. Menganggap pekerjaan sebagai yang utama
Hal ini dapat dilihat dari seperti apa usaha-usaha yang dilakukannya dalam bekerja, apabila karyawan bekerja sampai melibatkan waktunya juga tandanya karyawan menganggap pekerjaan adalah hal paling penting.
3. Memperlihatkan bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi harga diri
Keterlibatan kerja muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan adalah sumber utama yang diharapkan.

2.6 Peneliti Terdahulu

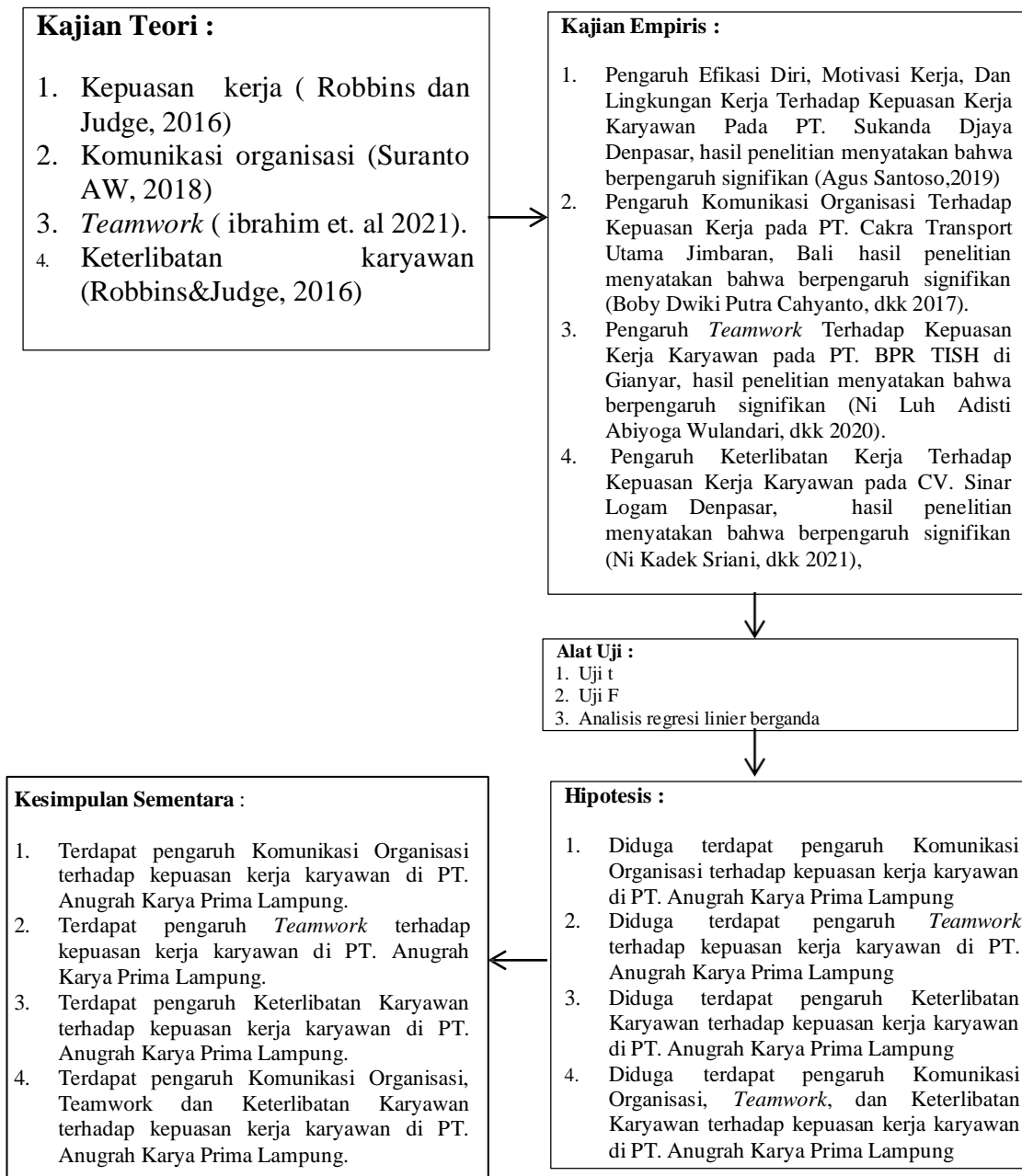
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul & Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	(Santoso & Dewi, 2019)	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sukanda Djaya Denpasar (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Menggunakan tiga variable X (bebas) yang berbeda yaitu Efikasi Diri (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3)	Sebagai bahan referensi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti
2.	(Dwiki Putra Cahyanto & Wayan Mudiarta Utama, 2016)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Perbedaan pada variable lingkungan kerja (X_2).	Sebagai bahan referensi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti
3.	(Purnawati et al., 2021)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Sinar Logam Denpasar, (2020)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Komunikasi Interpersonal (X_1) Budaya Organisasi (X_2)	Sebagai bahan referensi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

4.	(Wulandari et al., 2020)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Empowerment</i> , Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar (2020).	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa <i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	<i>Self Esteem</i> (X_1), dan <i>Empowerment</i> (X_2)	Sebagai bahan referensi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.
5.	(Hanaysha & Tahir, 2016)	Examining The Effect Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Job Satisfaction (2017)	Findings reveal that employee empowerment, teamwork, and employee training have a significant positive effect on job satisfaction	Employee empowerment (X_2), and employee training (X_3), and the collected data were analyzed using the structural equation model on AMOS	As reference material for research that is being carried out by researchers.
6.	(Usman, 2019)	Impact Of Organizational Culture, Organizational Communication And Supervisor Support On The Job Satisfaction Of Employee Working In Online IT Based Distance Learning Institutions Of Pakistan (2019)	Findings of the study revealed that all the three variables including organizational culture, organizational communication and supervisor support has a positive impact on the job satisfaction of employee working in the IT based distance learning organizations.	Organizational Culture (X_1), Supervisor Support (X_3) and to confirm the items used in the study an EFA (Exploratory Factors Analysis)	As reference material for research that is being carried out by researchers.

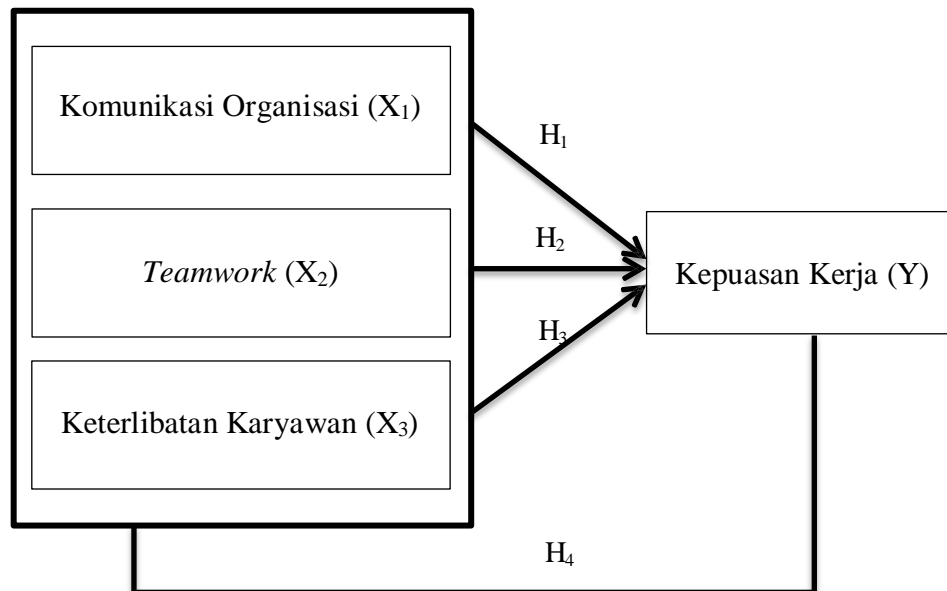
2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.8 Kerangka Penelitian

Gambar 2.3 Kerangka Penelitian



2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi organisasi adalah suatu kegiatan interaksi yang berlangsung dalam suatu organisasi seperti karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasannya yang dimana saling bertukar informasi untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja jika terjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan. Menurut (Suranto, 2021: 6) Komunikasi organisasi adalah keefektifan dalam suatu proses komunikasi yang mana pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Dwiki Putra Cahyanto & Wayan Mudiarta Utama, 2016) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Linda Indriyani (2018) menyatakan bahwa hasil penelitiannya komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis penelitian :

H₁ : Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Karya Prima Cabang Lampung

2.9.2 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja

Teamwork atau kerjasama tim adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh setiap individu didalam kelompok atau tim yang telah dibentuk untuk mencapai tujuan yang sama yang didukung dengan komunikasi yang baik. Menurut (Ibrahim et al., 2021) *teamwork* merupakan tim yang beranggotakan orang-orang yang mempunyai keahlian yang berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan. Menurut (Rachmawati, 2020: 20) *teamwork* jika dipecah terdiri dari dua kata asing, “*team*” dan “*work*”. *Team* artinya kelompok dan *work* berarti bekerja. *Teamwork* adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan berbeda-beda yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan penuh komitmen dan melalui musyawarah mufakat.

Hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2020) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan terwujudnya tujuan perusahaan menandakan bahwa karyawan nya telah bekerjasama dengan baik sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, (Saputra, 2019) menyatakan hasil penelitian bahwa Kerja Tim berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis penelitian :

H₂ : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Karya Prima Cabang Lampung.

2.9.3 Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Keterlibatan karyawan atau keterlibatan kerja adalah faktor yang juga harus ada terutama dalam diri karyawan, karyawan yang menganggap penting pekerjaannya akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan pemikiran karyawan yang seperti itu dapat dinilai bahwa karyawan

bertanggung jawab atas pilihan nya. Menurut Robbins & Judge (2016) adalah sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting hasil kerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari (Purnawati et al., 2021) Hasil penelitian nya menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2019) menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis penelitian.

H₃ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Karya Prima Cabang Lampung

2.9.4 Pengaruh Komunikasi Organisasi, *Teamwork* Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Suranto, 2021: 8) Komunikasi organisasi adalah keefektifan dalam suatu proses komunikasi yang mana pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan. Menurut (Ibrahim et al., 2021) *teamwork* merupakan tim yang beranggotakan orang-orang yang mempunyai keahlian yang berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif dari usaha yang terkoordinasi. *Teamwork* juga memiliki pengertian yaitu suatu kerjasama yang dilakukan dengan cara menguasai beberapa perilaku anggota dalam suatu organisasi yang tak sama, yang secara teori tidak rumit namun jika diterapkan dalam kenyataan akan terasa sangat sulit. Menurut (Robbins dan Judge, 2016: 46) adalah sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting hasil kerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sukanda Djaya Denpasar (Santoso & Dewi, 2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cakra

Transport Utama Jimbaran, Bali (Dwiki Putra Cahyanto & Wayan Mudiarta Utama, 2016). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar (Wulandari et al., 2020). Dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Sinar Logam Denpasar, (Purnawati et al., 2021) hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan tersebut menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis penelitian :

H₄ : Komunikasi Organisasi, *Teamwork* Dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Karya Prima Cabang Lampung

