

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kondisi Kerja

###### a. Pengertian Kondisi Kerja

Komaudin, bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.<sup>1</sup>

Kondisi kerja menurut Sarwoto ialah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja.<sup>2</sup>

Pengertian kondisi kerja menurut Mangkunegara ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Khanif Nurrohmah, “*Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nova Furniture Di Boyolali*”

<sup>2</sup>Yohanis Salutundok, Agus Supandi Soegato, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*” *Jurnal EMBA* Vol.3 no.3 Sept 2015, hal849-862

<sup>3</sup>Asfianty Sarda, Gunawan Bata Ilyas, Iksan Kadir, “*Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Setres Kerja Perawat di UPTD Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru*”, *Jurnal ,manajemen*, Vol 1 No.3 2018

### **b. Faktor-faktor yang Membentuk Kondisi Kerja**

Menurut Agus Ahyari faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja adalah<sup>4</sup>:

- 1) Kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising
- 2) Pengaturan penerangan tempat kerja
- 3) Pengaturan suhu udara
- 4) Pelayanan kebutuhan karyawan
- 5) Pengaturan penggunaan warna
- 6) Pemilihan kebersihan ditempat kerja
- 7) Penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor-faktor kondisi kerja dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu<sup>5</sup> :

- 1) Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, kelembaban, dan ruang gerak yang diperlukan.
- 2) Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.

---

<sup>4</sup> Asfianty Sarda, Gunawan Bata Ilyas, Iksan Kadir, "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di UPTD Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru", Jurnal ,manajemen, Vol 1 No.3 2018

<sup>5</sup>Nova Afriyanti, "Kondisi Kerja" diakses dari <https://nhovhaddisinilovekempo.blogspot.com/2012/05/05/kondisi-kerja.html?m=1> pada tanggal 27 oktober 2019 pukul 10.05

- 3) Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat dan shif kerja.

#### **d. Indikator Kondisi Kerja**

Indikator-indikator kondisi kerja adalah<sup>6</sup>:

- 1) Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan kerja adalah Kondisi keamanan ditempat atau lokasi karyawan melakukan pekerjaannya sedangkan keselamatan kerja adalah persepsi seberapa besar jaminan atas keselamatan para karyawan saat melakukan pekerjaan.

- 2) Jam kerja

Jam kerja yang dimaksud adalah seberapa lama alokasi jam kerja perhari untuk melakukan pekerjaannya dan waktu istirahat.

- 3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah salah satu untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- 4) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

---

<sup>6</sup>Agustinus Numberi, Margono Stiawan, "Pengaruh Kondidi Kerja, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)", Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.11 no.1 maret 2013

sendiri. Suasana kerja yang dimaksud seperti tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan.

## 2. Gaji

### a. Pengertian Gaji

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap mserta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.<sup>7</sup>

Dessler, dalam bukunya *Sumber Daya Manusia*, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem sistem pembayaran gaji dibedakan menjadi dua yaituberdasarkan waktu kinerja dan hasil kinerja.<sup>8</sup>

Gaji (*salary*), adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepda seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering disebut juga upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kopensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seseorang.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Malayu S. P. Hasibanm, “*Manajemen Sumbmer Daya Manusia*”. (Yogyakarta: CV. Andi Offset,m2006). Hlm. 146

<sup>8</sup>Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia,2010) hlm.191

<sup>9</sup>Moetherino, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,2014)

## **b. Tujuan Pemberian Gaji**

Tujuan pemberian gaji adalah sebagai berikut<sup>10</sup>:

### 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terharinlah kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### 2) Kepuasan Kerja

Dengan gaji, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistinya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

### 3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

### 4) Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para pegawainya.

### 5) Stabilitas Pegawai

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

### 6) Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9) Pengaruh pemerintahan

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

**c. Indikator Gaji**

Indikator gaji menurut Kurniawati adalah<sup>11</sup>:

1) Kelayakan

Gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. Kinerja kerja karyawan yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan mengharapkan karyawan selalu mengharapkan gaji yang layak dan sesuai perusahaan.

2) Motivasi kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

---

<sup>11</sup> Moh.Farhan Maulana, "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016", Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri, Tahun 2016.

### 3) Kepuasan kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

## 3. Komunikasi

### a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satuorang kepada orang lain, baik langsung maupun tidk langsung, secara tertulis, maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi disebut komunikatif.<sup>12</sup>

Komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu, lebih menekankan apa yang dikatakan dengan sutu gerakan tangan, atau orang menyatakan sesutu tetapi nada suaranya mengingkari apa yang dikatakan itu.<sup>13</sup>

Kelompok sarjana komunikasi yang memfokuskan diri pada studi komunikasi antarmanusia menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang

---

<sup>12</sup>Husain Usman, *Manajemen, Teori, praktik, dan Riset Pendidikan*, (Bumi Aksara : Jakarta, 2010), hlm.420.

<sup>13</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media Jakarta, 2010), hlm.51

menghendaki orang-orang agar mengatur lingkungannya (1) dengan membangun hubungan antar sesama manusia; (2) melalui pertukaran informasi; (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain; (4) serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu” (Book dalam Cangara, 2004:18)<sup>14</sup>

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian. (Roggers dan Kncaid dalam Cangara).<sup>15</sup>

#### **b. Proses Komunikasi**

Aristoteles dalam bukunya *Rhetorica* (Cangara) berpendapat bahwa setiap komunikasi terdiri atas tiga unsur penting yaitu<sup>16</sup>:

- 1) Pembicara, yakni sumber komunikasi atau orang yang menyampaikan pesan.
- 2) Apa yang dibicarakan.
- 3) Penerima, yaitu orang yang menerima pesan.

Dalam model komunikasi David K. Berlo, unsur-unsur utama komunikasi terdiri atas SMCR, yakni Source (sumber atau pengirim), Message (pesan), Chanel (saluran atau media), Receiver (penerimaan). Dibalik samping itu, terdapat tiga unsur lain, yaitu feedback (tanggapan balik), efek dan lingkungan.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup>Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*, (CV Andi Offset: Yogyakarta, 2007), hlm.2

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm.3

<sup>16</sup>*Ibid*

<sup>17</sup>*Ibid*, hlm 4.



### c. Indikator-indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi menurut Muhammad, adalah<sup>18</sup>:

1) Keterbukaan (*openness*)

Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

2) Empati (*empathy*)

Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

3) Dukungan (*support*)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

4) Rasa positif (*positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5) Kesamaan (*equility*)

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

## 4. Keamanan Kerja

### a. Pengertian Keamanan Kerja

---

<sup>18</sup>Benny Usman, "Pengaruh Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang", Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol.10 No.1, April 2013: 1-18

Menurut Fazil Sensol, bahwa keamanan kerja adalah jaminan seseorang karyawan akan tetap berada pada pekerjaannya tanpa adanya risiko akan mengalami pengangguran serta menjamin karyawan dan keluarganya tidak akan mengalami pendapatan serta menjaga kehidupan mereka agar tetap layak<sup>19</sup>.

Menurut Brog dan Elizur keamanan kerja bisa diartikan dengan harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Dan di dalamnya mencakup hal-hal seperti tidak adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang.<sup>20</sup>

Keamanan kerja (job security) diartikan sebagai keamanan dalam pekerjaan seseorang, seringkali dalam satu perusahaan.<sup>21</sup>

#### **b. Indikator Keamanan Kerja**

Indikator keamanan kerja (job security) yang dikembangkan oleh Davy et al yaitu<sup>22</sup>:

##### 1) Karir masa depan

Karir masa depan ini mengacu pada jumlah kepastian orang tersebut tentang keamanan karir dimasa depan.

##### 2) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi merupakan peluang promosi atau kenaikan jabatan dan kemajuan yang diterima karyawan.

---

<sup>19</sup>Tiara Karniawati, Nurul Safitri, "Pengaruh Job Security Terhadap Motivasi Kerja di PT. Freeport Indonesia" Jurnal Tahun 2014.

<sup>20</sup>Tiara Karniawati, Nurul Safitri, "Pengaruh Job Security Terhadap Motivasi Kerja di PT. Freeport Indonesia" Jurnal Tahun 2014.

<sup>21</sup>Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2008), hlm. 209.

<sup>22</sup>Tiara Karniawati, Nurul Safitri, "Pengaruh Job Security Terhadap Motivasi Kerja di PT. Freeport Indonesia" Jurnal Tahun 2014

### 3) Keamanan kerja dimasa umum

Keamanan kerja dimasa umum di perusahaan yang merupakan hal-hal yang menunjang keamanan kerja di dalam perusahaan.

## 5. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Koesmono mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.<sup>23</sup>

Dole and Scholer kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa dan Locke kepuasan merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Ida Ayu Brahmawati, Agus Supriyotno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)" Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol 10, No.2, thn 2008 124-135

<sup>24</sup>H.Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7 No.2, September 2005: 171-188

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer, faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah<sup>25</sup>:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai enunjang kepuasan kerja, bagi karyawan.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi. Dalam hal ini adanya keediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakt, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans mengungkapkan terdapat beberapa indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu<sup>26</sup>:

#### 1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

#### 2) Gaji

Gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

#### 3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

#### 4) Pengawasan

Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: berpusat pada karyawan dan dimensi lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

#### 5) Rekan kerja

---

<sup>26</sup>Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana”,*Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*”,*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.34 No. 1 Mei 2016

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6) Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, pernah dilakukan oleh **I Dewa Gede Kresma Wirawan, I Nyoman Sudharma (2015)**, hasil analisis yang dilakukan tentang komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.<sup>27</sup>

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, pernah dilakukan oleh **Rasfiani Damsjik (2017)**, hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.<sup>28</sup>

**Novia Eka Putri (2017)**, pengaruh gaji, intensif dan pelayanan terhadap kepuasan kerja guru-guru pada sekolah angkasa

---

<sup>27</sup>I Dewa Gede Kresna Wirawan, I Nyoman Sudharma, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar", Vol.4, No.10,2015: 3037-3062.

<sup>28</sup>Rasfiani Damsjik, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badam Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Donggala", Vol.5 No.1 Thn 2017 99-108

lanud soewondo medan, hasil analisis yang dilakukan tentang pengaruh gaji, intensif dan pelayanan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>29</sup>

**Mariati (2017)**, pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD kabupaten sinjai, hasil pengaruh komunikasi organisasi indikator lingkungan terhadap kepuasan kerja didapat nilai signifikansi  $0,276 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima, hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi antara komunikasi organisasi indikator lingkungan terhadap kepuasan kerja.<sup>30</sup>

**Inung Laila Rahmawati (2013)**, pengaruh kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada AJB bumiputera 1912 jember, hasil menunjukkan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.<sup>31</sup>

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Tahun Penerbitan	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	I Dewa Gede Kresma	Pengaruh komunikasi, motivasi	Hasil penelitian menunjukkan	Persamaan variabel komunikasi, li	Perbedaan pada variabel

<sup>29</sup>Novia Eka Putri, "Pengaruh gaji, Intensif, dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Angkasa Lanud Soewondo Medan" Skripsi Universitas Medan Area, Thn.2017.

<sup>30</sup>Mariati, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sinjai" Skripsi, Tahun 2017.

<sup>31</sup>Inung Laila Rahmawati, "Pengaruh kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada AJB bumiputera 1912 jember" Skripsi Tahun 2013.

	Wirawan, I Nyoman Sudharma (2015)	dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.	an komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	ngkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.	motivasi dan objek penelitian.
2	Rasfriani Damsjik (2017)	Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.	Pengaruh positif signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.	Persamaan variabel komunikasi dan kepuasan kerja.	Perbedaan pada variabel dan objek penelitian.
3	Novia Eka Putri (2017)	pengaruh gaji, intensif	Pengaruh gaji, intensif dan	Persamaan variabel gaji dan kepuasan	Perbedaan pada variabel



		dan pelayanan terhadap kepuasan kerja guru-guru pada sekolah angkasa lanud soewondo medan	pelayanan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	kerja	intensif dan pelayanan serta objek penelitian.
4	Mariati (2017)	Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD kabupaten sinjai.	Hasil pengaruh komunikasi organisasi indikator lingkungan terhadap kepuasan kerja didapat nilai signifikansi $0,276 > 0,05$ berarti $H_0$ diterima, hal ini	Persamaan variabel komunikasi dan kepuasan kerja.	Perbedaan pada objek penelitian

			berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi antara komunikasi organisasi indikator lingkungan terhadap kepuasan kerja.		
5	Inung Laila Rahmawati (2013)	Pengaruh kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember	Hasil penelitian kondisi kerja dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Persamaan variable kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja	Perbedaan pada variable kinerja karyawan dan objek penelitian.

**Sumber: dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2018**

## C. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Antara Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Kondisi kerja atau lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan karyawan perusahaan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik pula. (Ahyari).<sup>32</sup>

Hal ini di dukung dari hasil penelitian dari yang diteliti oleh Yopi Yunsepa(2018)menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kondisi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil teori dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H1 = Diduga Kondisi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.

### 2. Pengaruh Antara Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini di dukung dari hasil penelitian dari yang diteliti oleh Akbar (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaji terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil teori dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H2 = Diduga Gaji Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.

---

<sup>32</sup> “Bab II Tinjauan Konseptual dan Pengembangan Hipotesis” diakses dari <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=121316>, pada tanggal 18 desember 2018 pukul 13.10

### 3. Pengaruh Antara Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Gorda komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>33</sup>

Hal ini di dukung dari hasil penelitian dari yang diteliti oleh I Dewa Gede Kresna Wirawan, I Nyoman Sudharma (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil teori dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H3 = Diduga Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

### 4. Pengaruh Antara Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini di dukung dari hasil penelitian dari yang diteliti oleh Akbar (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil teori dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

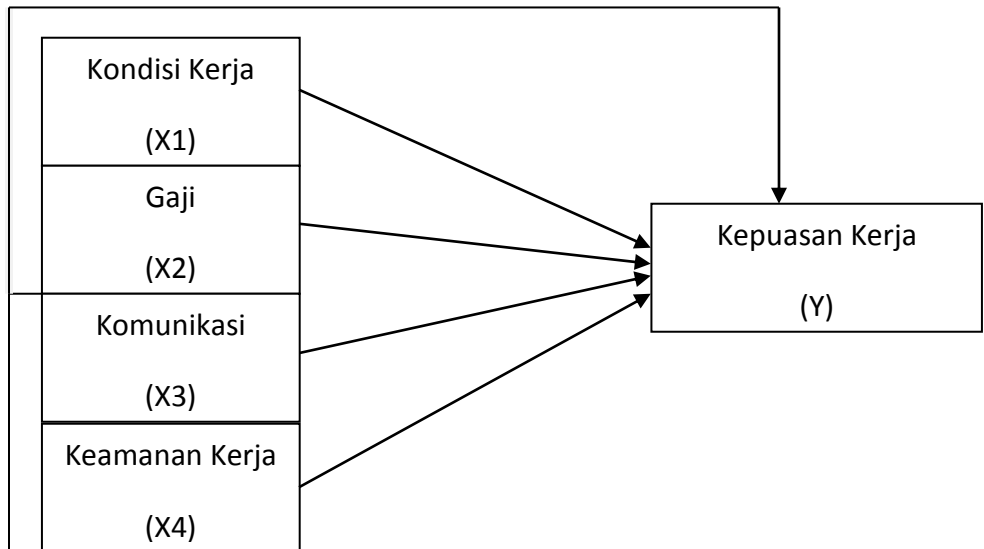
H4 = Diduga Keamanan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.

---

<sup>33</sup>I Gede Diatmika Paripurna, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" Jurnal

#### D. Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kepuasan kerja)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kondisi Kerja

X<sub>2</sub> = Gaji

X<sub>3</sub> = Komunikasi

X<sub>4</sub> = Keamanan Kerja

e = *error* / Variabel pengganggu

Dari gambar 2.1 kerangka pemikiran diatas variabel independen mempengaruhi variabel lain, variabel independen dalam penelitian

ini adalah kondisi kerja (X1), gaji (X2), komunikasi (X3) dan keamanan kerja (X4). Variabel dependen adalah variable yang dipengaruhi dari variable bebas. Dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

#### E. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dan hipotesis yang diuji ini dinamakan hipotesis kerja.<sup>34</sup>

Dengan demikian penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2: Gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4: Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

---

<sup>34</sup> Sugiyono, "*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*", (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm 100