UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 pengertian manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. **Sinambela (2016 :5)**

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. **Solihin(2009 : 4)**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.**Hasibuan(2010 : 10)**

Mangkunegara dalam **Sinambela (2016:7)** mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia juga dapat disefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi **.**

Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apa lagi kalau ditelantarkan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan

   Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

   Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penrikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksiuntuk mendapatkan pegawaiyang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

   Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

   Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

   Sutrisno (2011 : 9)

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. **Sinambela (2016 : 303)**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.**Sutrisno (2011 : 74)**

Menurut Davis dalam **Mangkunegara (2016:117)**kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaanemosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.2.2 Variabel-Variabel kepuasan kerja

Menurut Davis dalam **Mangkunegara (2016:117)**mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *trunover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. *Turnover*

   Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnovernya* lebih tinggi.

2. Tingkat kehadiran (absen) kerja

   Pegawai-pegawai yang kurang puas cendrung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

   Ada kecendrungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yng lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

4. Tingkat pekerjaan

   Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cendrung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran organisasi perusahaan

   Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.2.3 Teori-teori tentang kepuasan kerja

1. Teori Nilai *(Value Theory)*

   Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor,yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences.*Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan *(Equity Theory)*

   Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input – outcome*dirinya dengan perbandingan *input – outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut drasakan seimbang maka pegawai trsebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan *(Discrepancy Theory)*

   Teori ini dikemukakan oleh proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Lockemengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

Apabila yang didapat oleh pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan *(Need Fulfillment Theory)*

   Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika merekamendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok *(Social Reference Group Theory)*

   Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukannya.

6. Teori dua faktor

   Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Hezberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. **Sinambela(2016 : 304)**

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaMenurut Glimerdalam**Sinambela (2016 : 308)** sabagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju

   Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

   Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

3. 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, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

5. Pengawasan

   Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dam sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

   Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Kondisi kerja

   Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam bekerja

   Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidakpuas dalam pekerjaan.

9. Komunikasi

   Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puasterhadap pekerjaan.

10. Fasilitas

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

Menurut **Hasibuan (2009 : 203)**faktor- faktor kepuasan kerja adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuia dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sutrisno (2011 : 80) mengemukakan Faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman, dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi ksehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial , merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2016: 120)** ada 2 faktot yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan:

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasa, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.2.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbinsdalam**Sinambela (2016: 319)** ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan berbagai cara yaitu :

1. *Exit*

   Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencangkup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

2. Suara *(Voice)*

   Dengan aktif dan konstruktif memcoba memperbaiki kondisi. Mencangkup saran perbaikan, mmbahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

3. Kesetiaan *(loyalty)*

   Pasif, tetapi optimisme menunggu membaiknya kondisi.

4. Pengabaian *(neglect)*

   Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

5. Kesehatan

   Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

2.2.6 Indikator Kepuasan Kerja

1. Kedisiplinan
2. Perputaran Karyawan
3. Situasi kerja
4. Moral kerja
5. Imbalan **Sutrisno (2011 : 74)**

2.3 Komunikasi kerja

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari kata latin *communicatio* yang berarti pemberitahuan. Kata sifatnya adalah *communis*, yang artinya bersifat umum atau bersama-sama. Kata kerjanya adalah *communicare*artinya berdialog, berunding atau bermusyawarah.

Komaruddin dalam **cucuani,dkk (2011 : 20)** mengemukakan komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pikiran atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui suatu cara tertentu sehingga orang lain tersebut mengerti betul apa yang dimaksud oleh penyampai pikiran-pikiran atau informasi.

Thoha (2015 : 188) mengemukakan kalau dalam organisasi dikenal adanya susunan organisasi formal dan informal, maka komunikasinya pun dikenal komunikasi formal dan komunikasi informal.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia. Komunikasi langsung berarti komunikasi yang disampaikan tanpa menggunakan mediator atau perantara, sedangkan komunikasi tidak langsung berarti sebaliknya.

Berdasarkan pengertian diatas maka komunikasi memiliki beberapa elemen penting, yaitu :

1. Komunikasi melibatkan orang-orang, sehingga komunikasi yang efektif terkait dengan bagaimana orang-orang dapat berinteraksi satu sama lain secara lebih efektif
2. Komunikasi melibatkan simbol-simbol, yang berarti komunikasi dapat berupa bahasa tubuh, suara, huruf, angka, dan lain-lain sebagai bentuk simbol dari komunikasi yang dilakukan.

2.3.2 Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi menurut **Soetopo (2012:189)** adalah untuk memberi dan menerima informasi, untuk mempengaruhi orang lain, membantu orang lain, menyeselaikan masalah, membuat keputusan, dan mengevaluasi perilaku secara efektif

2.3.3 Proses komunikasi

1. Model proses komunikasi menurut Davis dalam **Mangkunegara (2016:145)** berbendapat bahwa proses komunikasi merupakan suatu metode dimana pengirim pesan *(sender)* dapat penyampaikan pesannya kepada penerima pesan *(receiver).*

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Model proses komunikasi menurut Sikula dalam **Mangkunegara (2016:147)** proses komunikasi adalah sangat baik dijelaskan dalam bentuk suatu model yang menggambarkan serangkaian tahapannya.
3. Model proses komunikasi menurut Odiorne dalam **Mangkunegara (2016:148)**menyatakan bahwa akomunikasi termasuk semua prilaku yang dihasilkan dari hasil pertukaran pengertian.

2.3.4 Pola Komunikasi

Menurut **Purwanto (2011:49)**secara umum pola komunikasi dapat dibedakan menjadi saluran komunikasi formal *(formal communications channel)*dan saluran komunikasi non formal *(informal communications channel).*

Namun dalam peraktiknya terdapat empat pola komunikasi dalam sebuah perusahaan yaitu:

1. Komunikasi dari atas kebawah

   Seorang manajer yang menggunakan jalur komunikasi kebawah memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mengoordinasikan, memotivasi, memimpin dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada dilevel bawah. Komunikasi dari atas kebawah tersebut dapat berbentuk lisan maupun tulisan.

   Komunikasi secara lisan dapat berupa percakapan biasa, wawancara formal antara supervisor dengan karyawanatau dapat juga dalam bentuk pertemuan. Disamping itu komunikasi tertulis juga dapat berbentuk memo,

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

manual pelatihan, kotak informasi, surat tugas, surat perintah, surat keputusan, dan buku petunjuk pelaksanaan tugas bagi karyawan.

2. Komunikasi dari bawah keatas

   Dalam struktur organisasi, komunikasi dari atas kebawah berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawahan (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para karyawan yang selanjutnya disampaikan kejalur yang lebih tinggi, yaitu kebagian pabrik, kemanajer produksi, dan akhirnya kemanajer umum.

3. Komunikasi Horizontal

   Komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar/ sederajad dalam suatu organisasi. Tujuan komunikasi horizontal untuk melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukn sejajar.

4. Komunikasi diagonal

   Melibatkan komunikasi antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda.

2.3.5 Fungsi Komunikasi

Cucuani, dkk (2015 : 23)menyebutkan fungsi komunikasi yaitu :

1. Pengendalian

   Fungsi komunikasi ini untuk mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh pegawai.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi

Komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan kepara pegawai apa yang harus dilakukannya. Seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar.

3. Pengungkapan emosi

Komunikasi yang terjadi didalam kelompok atau organisasi merupakan mekanisme fundamental dimana para anggota menunjukan kekecewaan dan kepuasan.

4. Informasi

Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternatif.

2.3.6 Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan komunikasi

Nuraini (2013 : 124)menyebutkan hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan komunikasi yaitu:

1. Hambatan Psikologis

Ini terjadi karena berbagai hal, misalnya komunikasi yang disampaikan seringkali keliru dan diralat, tururnya kewibawaan dari atasan dan sebagainya. Untuk setiap perusahaan harus mampu menghilangkan hambatan-hambtan psikologis yang dapat menyebabkan penyimpangan psikologis.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Hambatan kurangnya motivasi

   Kemampuan perusahaan untuk memotivasi orang-orangnya merupakan kunci mau tidaknya orang-orangnya melaksanakan rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk, saran-saran yang dikomunikasikan.

3. Hambatan karena banyaknya perantara

   Sehubungan makin banyak perantara kemungkinan berubahnya komunikasi tersebut makin besar pula.

4. Hambatan kurangnya partisipasi

   Partisipasi antara satu dengan yang lain perlu ditingkatkan baik antara atasan dan bawahan maupun tingkat-tingkat yang sejajar.

2.3.7 Indikator Komunikasi

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

cucuani dkk (2011: 20)

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, faktor lingkungan kerja memiliki peran penting dalam penyelanggaraan aktivitas-aktivitas, mengingat hal ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, tenang,

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

nyaman, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian juga sebaliknya bila kondisi lingkungan kerja fisik kurang, seperti : bising, kotor, dan sebagainya akan mengakibatkan kejenuhan kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Nitisemoto dalam **Nuraini (2013 : 97)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja jadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.**Kasmir (2016 : 192)**

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diskitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja , fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. **Mulyadi (2015 : 98)**

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ahyari dalam**Nuraini (2013 : 97**) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Apabila lingkungan yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja menurun.

Secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian, yaitu :

a. Pelayanan Karyawan

   Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja tinggi.

b. Kondisi kerja

   Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan,

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan keamanan kerja.

c. Hubungan karyawan dengan perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus mempersiapkan berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga mempunyai pengaruh dan diperhatikan dalam lingkungan kerja.

2.4.2 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Giedalam**Nuraini (2013 : 103)** ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif yaitu :

1. Cahaya

   Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efesiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

   Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja para karyawan, khusunya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

3. Udara

   Mengenai faktor udara ini, yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, dll pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lain dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut **Mulyadi (2015 : 171)**Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Faktor fisik
   a. Penerangan dan dekorasi
   b. Pemeliharaan suara dan penggunaan musik
   c. Cuaca kerja dan suhu yang nyaman
2. Faktor kimiawi : gas,debu,uap,zat padat korosif, asap, kabut, lar
   a. Faktor fisiologis
   b. Faktor biologis
   c. Faktor psikologis

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

1. Ruang gerak
2. Keamanan kerja
3. Penerangan
4. Suhu
5. Kebisingan
6. Penggunaan warna
7. Hubungan karyawan **(Mulyadi ; 2015 ; 98)**

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungandalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para karyawan di lingkungan perusahaan.

Menurut Glimerdalam**Sinambela (2016 : 308)** komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi yang lancar antarpegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan dapat tumbuh apabila terjalin suatuhubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanyapelaksanaan komunikasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan yang seimbang, sehingga apa yangdi komunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan. Dengan lancarnya komunikasi memungkinkan tercapainya kepuasan kerja yang maksimal pula.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5.2 Hubungan antara lingkungan dengan kepuasan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. **Mulyadi (2015 : 98)**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan sumber informasi ditempat kerja untuk melakukan aktivitas, maka lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman.

Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dalam**Nuraini (2013:114)**kondisi kerja yang mendukung kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan dapat menentukan atau mendorong kepuasan kerja.

2.6 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhan terpenuhi secarabaik, dimana kepuasan karyawan yang dirasakan akan memberikan semangat serta gairah kerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian upah yang tepat pada waktunya akan meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan tidak akan merasakan kegelisahan dalam menjalankan tugasnya. Allah SWT dan

Rasulullah SAW memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Sebagaimana firman allah dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ إِلَىٰوَسَتُرَدُّونَ

وَالشَّهَادَةِالْغَيْبِعَالِمِ بِمَافَيُنَبِّئُكُمْ تَعْمَلُونَكُنْتُمْ

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yangnyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan".

Dengan adanya perintah Allah dan Rasulnya untuk bekerja, maka tidak ada alasan bagi kita untuk bermalas-malasan. Cintailah pekerjaan yang kamu lakukan dengan sepenuh hati danlakukanlah pekerjaan itu dengan ikhlas, serta janganlah melakukan pekerjaan karena terlalu mengharapkan imbalan dan pujian orang lain.

Allah berfirman dalam surat Ar-Rahman ayat 60 yang berbunyi :

الْإِحْسَانُإِلَّاالْإِحْسَانِجَزَاءُهَلْ (60)

Artinya : *" tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)"*

Maksud dari surat di atas adalah perbuatan yang baik dibalas dengan kebaikan pula. Jadi, dalam meningkatkan keepuasan kerja dalam islam kita menanamkan kebaikan terhadap diri kita sendiri terlebih dahulu sebelum kita mendapatkan kebaikan terhadap orang lain.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama	Tahun	Judul skripsi	Hasil penelitian
Emilia	2012	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Duta Nusantara Sei Kuko, Benai, Kuantan Singingi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R2) sebesar 52,50% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yangtidak diteliti dalam penelitian.
Dewi Kurniawati	2008	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang	Dari hasil analisis membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan pada variabel terikat. Hasil uji t menunjukan bahwa variabel komunikasi vertikal mempunyai pengaruh dominan dengan t_{hitung}paling besar 3.023 > t_{tabel}1671 dan dengan signifikan terkecil 0.005, sedangkan analisa regresi menunjukan hasil konstanta sebesar 0.863 yang berarti jika variabel bebas komunikasi tidak diperhatikan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun
Rofi'ah	2005	Pengaruh komunikasi antara atasan dan bawahan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahan Kompor " Kupu Mas" Merjosari	Pengujian hipotesis secara simultan menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Pengujian hipotesis secara parsial didapat kedua variabel sangat berpengaruh terhadap Y.

		Malang	
Nugroho	2006	Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabha Wira Dewata Sidoarjo	Pengujian hipotesis secara simultan didapatkan bahwa artinya secara bersama-sama variabel komunikasi ($_{X1}$) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) . pengujian hipotesis secara parsial didapatkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$(2.363≥2.000) bahwa variabel berpengaruh terhadap variabel Y.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak jauh beda dengan penelitian sebelumnya yaitu untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.8 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja (Y)
2. Komunikasi (X1)
3. Lingkungan Kerja (X2)

2.9 Konsep Oprasional Variabel

Variabel- variabel yang akan didefinisikan dalam semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikoligis. **Sutrisno (2011 : 74)**	1. Kedisiplinan 2. Perputaran Karyawan 3. Situasi kerja 4. Moral kerja 5. Imbalan **Sutrisno (2011 : 74)**	Likert
Komunikasi (X1)	komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pikiran atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui suatu cara tertentu sehingga orang Tersebut mengerti betul apa yang dimaksud oleh penyampai pikiran-pikiran atau informasi. Komaruddin dalam **cucuani dkk ; (2011: 20)**	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan **cucuani dkk (2011: 20)**	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

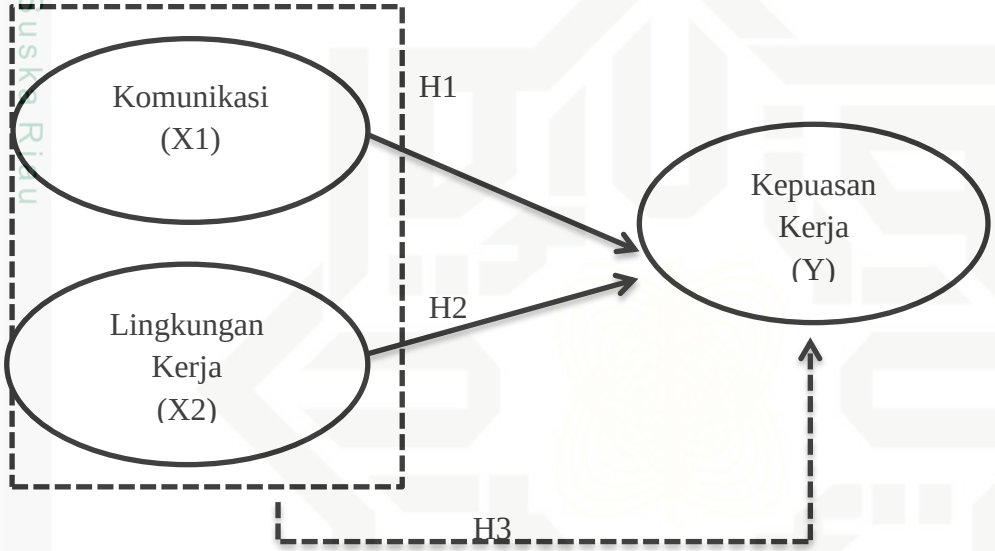
Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	mengemukakan kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diskitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja , fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. **(Mulyadi ; 2015;98)**	1. Ruang gerak 2. Keamanan kerja 3. Penerangan 4. Suhu 5. Kebisingan 6. Penggunaan warna 7. Hubungan karyawan **(Mulyadi ; 2015 ; 98)**	Likert

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2.10 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat dibuat secara skematis kerangka Konseptual dengan penelitian ini yaitu dari variabel komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang ditunjukan pada gambar berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran penelitian
Analisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT Karya Abadi Enerji Desa Bencah Kelubi
Sumber : Hasibuan (2013)

Keterangan : ⟶ Hubungan Secara Parsial
- - - - -> Hubungan Secara Simultan

2.11 Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah :

H_1 : Diduga komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

H_2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H_3 : Diduga komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.