

BAB II

KAJIAN PUSTAKA , KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komunikasi Organisasi

2.1.1.1 Definisi Komunikasi Organisasi

Dalam komunikasi organisasi seperti yang dikutip dalam (Mokodompri, 2013) kita berbicara tentang informasi yang berpindah secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah (komunikasi kebawah) kemudian informasi yang bergerak dari suatu jabatan yang otoritasnya lebih rendah kepada orang yang otoritasnya lebih tinggi (komunikasi keatas) dan informasi yang bergerak diantara orang - orang yang jabatannya sama tingkat otoritasnya (komunikasi horizontal). Pengertian komunikasi organisasi oleh Goldhaber adalah Proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jalinan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah - ubah (Muhammad, 2007) . Pace & Faules dalam (Afianto, 2017) menyebutkan komunikasi organisasi adalah Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Dan pengertian komunikasi Organisasi menurut Zelko dan Dance dalam Muhammad (2007) adalah: “Suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal”. Komunikasi internal menurut Zelko dan Dance adalah komunikasi dalam Organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatan, sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan kerja, seperti komunikasi penjualan hasil produksi dan lain - lain .

Defenisi Lain tentang komunikasi organisasi dalam Panudju (2001) memberikan pengertian komunikasi organisasi adalah: Komunikasi Organisasi terjadi dalam suatu organisasi bersifat formal dan juga non formal dan berlangsung dalam satu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi sering melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi dan ada kalanya komunikasi publik”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi yaitu pertukaran pesan yang saling tergantung dalam suatu jaringan organisasi guna mencapai kesamaan makna.

2.1.1.2 Aspek- Aspek Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules dalam (Ernika, 2016) mengatakan komunikasi organisasi meliputi aspek-aspek, yaitu :

1. Peristiwa komunikasi, berkaitan dengan seberapa jauh informasi diciptakan, ditampilkan, dan disebarkan ke seluruh bagian dalam organisasi.
2. Iklim Komunikasi Organisasi. Pace dan Faules (2002:149) mengatakan
3. iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan, dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Dalam melakukan interaksi, pimpinan organisasi sebagai seorang komunikator harus dapat memilih metode dan teknik komunikasi yang disesuaikan dengan situasi pada waktu komunikasi dilancarkan sehingga tercapai kepuasan atas komunikasi atau tercipta iklim komunikasi organisasi yang menyenangkan. Iklim komunikasi merupakan citra makro bagi organisasi.
4. Kepuasan Komunikasi Organisasi. Redding (dalam Pace dan Faules, 2002:164) mengungkapkan bahwa istilah kepuasan komunikasi digunakan untuk menyatakan keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan total komunikasinya.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi Organisasi

(Pace & Faules, 2001 dalam Danang Sunyoto 2011:73) menyebutkan Indikator Komunikasi Antara Lain

1. Komunikasi ke bawah

Adalah komunikasi yang mengalir dari level yang lebih tinggi ke level yang lebih rendah. Komunikasi ini digunakan oleh manajer atau atasan kepada bawahannya ketika menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan dan prosedur, menunjukkan masalah-masalah yang membutuhkan perhatian dan umpan balik mengenai kinerja.

2. Komunikasi ke atas

Adalah komunikasi yang mengalir dari individu yang berada pada level yang lebih rendah (bawahan) ke level yang tinggi (atasan). Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pemegang kekuasaan, menyampaikan informasi mengenai proses pencapaian tujuan dan menyampaikan berbagai permasalahan.

3. Komunikasi Horizontal

Adalah komunikasi yang terjadi antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang saja

4. Komunikasi lintas saluran

Adalah komunikasi yang terjadi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan atau bawahan mereka.

2.1.2 Berbagi Pengetahuan

2.1.2.1 Definisi Berbagi Pengetahuan

Berbagi Pengetahuan adalah salah satu bagian terpenting dari system manajemen pengetahuan yang dikatakan bahwa seorang karyawan mampu berbagi pengetahuan dengan karyawan lain dengan cara berbeda. (Navimipour & Charband,2016) Dalam (Qais Hammouri, 2020). Subagyo (2007: 2) dalam Wahyuni dan Kistyanto (2013: 1077- 1078) knowledge sharing merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Davenport dan Prusak (1998) dalam bukunya yang berjudul Working Knowledge, hanya menggunakan istilah knowledge transfer untuk menggantikan istilah knowledge sharing. Menurut mereka, kata transfer menggambarkan tingkat efektivitas pendistribusian pengetahuan yang lebih baik. Karena istilah transfer terdiri atas dua tindakan yaitu pengiriman (transmisi) pengetahuan kepada penerima dan penyerapan pengetahuan oleh penerimanya. (Matzler et al dalam Syifani, 2017) mengatakan Berbagi Pengetahuan merupakan Proses dimana individu saling mempertukarkan

pengetahuan mereka baik tacit knowledge maupun explicit knowledge. Raskov (2007) dalam (Memah, 2017) memberi pengertian knowledge sharing terjadi antar individu dalam suatu komunitas, dimana individu berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan individu lainya melalui ruang maya atau tatap muka, Community of Practice (CoP), group, forum dan sejenisnya. Sehingga unit analisis dalam knowledge sharing adalah individu.

Selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, knowledge sharing juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan knowledge baru. Dengan kata lain, Knowledge sharing menolong para karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang pelik di dalam pekerjaannya sehari-hari.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Berbagi pengetahuan

Dalam Penelitian Diyah Utari (2017) Factor -faktor Berbagi Pengetahuan dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu

a. Faktor organisasional

Faktor organisasi merupakan faktor yang tidak berasal dari individu pribadi. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan atau individu lain untuk merangsang sikap knowledge sharing Sistem insentif, budaya organisasi dan sistem manajemen diklasifikasikan sebagai faktor eksternal.

b. Faktor individu

Faktor individu adalah faktor yang berasal dari pertimbangan penggerak individual. Itu berarti bahwa itu berasal dari internal seseorang. Contoh faktor internal adalah keyakinan, persepsi, harapan, sikap dan perasaan.

c. Faktor teknis

Faktor teknis berkaitan dengan teknologi manajemen pengetahuan, seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan dalam kegiatan sharing.

Kim dan Lee (2005) membangun model knowledge sharing terdiri dari budaya organisasi, struktur dan teknologi informasi untuk memeriksa kemampuan knowledge sharing di antara karyawan dalam organisasi sektor publik dan swasta di Korea Selatan. Ditemukan bahwa kinerja berbasis sistem reward, aplikasi TI berfokus pada pengguna akhir dan jaringan sosial adalah variabel kunci yang mempengaruhi kegiatan knowledge sharing.

2.1.2.3 Indikator Berbagi Pengetahuan

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur knowledge sharing Matzler et al. (FIRMAIANSYAH, 2014) meliputi:

1) Embrained knowledge

Pengetahuan yang terkait dengan ketrampilan konseptual dan kemampuan kognitif individu melalui studi formal (learning by studying).

Contoh: keterampilan konseptual dan kemampuan kognitif.

2) *Embodied knowledge*

Pengetahuan dimana tubuh individu dapat melakukan aktivitas tanpa adanya verbal yang mempresentasikan sebuah pikiran. Pengetahuan itu terbentuk pada diri seseorang yang berasal dari pengalaman sebelumnya. Contoh: pengetahuan berdasarkan pengalaman atau learning by doing.

3) *Encultured knowledge*

Struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas. Pengetahuan ini juga mencakup asumsi dan kepercayaan yang digunakan untuk mendapatkan nilai dan informasi baru. Contoh: pemahaman bersama, dll.

4) *Embedded knowledge*

Bentuk kolektif dari pengetahuan tacit yang tertanam dalam rutinitas organisasi, praktek, nilai, norma dan kepercayaan bersama (shared belief). Contoh: rutinitas spesifik perusahaan dan prosedur, dll.

5) *Encoded knowledge*

Pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk eksplisit. Contoh: buku, pedoman kerja, deskripsi pekerjaan, dll.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Seorang Karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai . (Sedarmayanti, 2011) dalam (Quinerita Stevani Aruan, 2015). Menurut Nitisemito dalam (Wibowo, 2014)definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Sunyoto dalam (Sarippudin, 2015) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Veithzal Rivai, lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (Rivai 2001:146), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution (Rivai 2001:146),

Lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Moekijat (2005, hal. 135) dalam (Saripuddin, 2015) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1) Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap

ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

4) Pertukaran udara

(sirkulasi udara / ventilasi) Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

5) Musik

Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan

fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2013, hal. 11) dalam (Saripuddin, 2015) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

(Hartatik, 2014) dalam (Quinerita Stevani Aruan, 2015) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Adapun beberapa definisi tentang kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu Smith, Kendal. Hulin dalam Mangkunegara (2013, hal. 117) dalam (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Menurut Sutrisno

(2009, hal. 74) dalam (Sarippudin, 2015) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan menurut Usman (2010, hal. 501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 80) (Saripuddin, 2015), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013, hal. 126) dalam (Saripuddin, 2015), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu :

1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi

status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.

3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauhmana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5) *Co-workers* (Rekan Kerja)

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian /Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan / Persamaan
1	(Usman, 2019)	Judul Dampak Pembelajaran Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Dukungan Supervisor terhadap	1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang	Peneliti terdahulu memiliki hanya 3 variabel X berbeda dengan penulis namun hanya memiliki 1

		<p>Kepuasan Kerja Karyawan dalam bekerja Jarak Jauh Berbasis IT pada Institusi Pakistan</p> <p style="text-align: center;">Metode</p> <p>regresi linear dengan sampel sebanyak 215 staff akademis.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Uji hipotesis -Analisis regresi -Analisis deskriptif variabel -Standar Deviasi 	<p>bekerja di lembaga pembelajaran jarak jauh berbasis IT Pakistan</p>	<p>variabel yang sama dengan peneliti terdahulu.</p> <p>Memiliki Persamaan pada variable X dan variabel Y</p>
2	(Muslim Halil, 2020)	<p style="text-align: center;">Judul</p> <p>Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima</p> <p style="text-align: center;">Metode</p> <p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 34 orang.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Uji Validitas -Uji Realibilitas -Uji Asumsi Klasik 	<p>Secara parsial komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Kota Bima, dan komunikasi serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadapkepuasan karyawan Dinas</p>	<p>Memiliki persamaan pada variabel X 1(Komunikasi) dan X2 (Lingkungan kerja) serta dependen Y (Kepuasan kerja)</p> <p>Perbedaannya antara lain variabel X yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan 2 variabel sedangkan penulis menggunakan 3 variabel X</p>

		-Regresi Linier Berganda -Uji F -Uji T	Kependudukan Kota Bima.	
3	Arina Y (2015)	<p>Judul</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Yamaha Siteba Padang</p> <p>Metode</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Total Sampling 2. Analisis Regresi Linear Berganda 3. Analisis Koefisien Determinasi 	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>3. Lingkungan kerja dan</p>	<p>Tidak memiliki perbedaan analisis pada variable y (Kepuasan kerja)</p> <p>Memiliki persamaan pada variabel independen X</p>
4	Widyanto Eko Susetyo (2014)	<p>Judul</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang</p> <p>Metode</p> <p>kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana dengan sampel sebanyak 34 orang</p>	Secara budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasann kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya	<p>Penulis menggunakan 2 variabel y sedangkan penulis menggunakan 1 variabel x</p> <p>Persamaan ada pada 1 variabel x (lingkungan kerja)</p>

--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi, berbagi pengetahuan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pace & Faules dalam (Afianto, 2017) menyebutkan komunikasi organisasi adalah Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Dimana setiap unit komunikasi dalam organisasi tersebut harus berhubungan satu dengan lainnya sesuai dengan susunan organisasi di perusahaan tersebut.

Matzler et al dalam (Syifani, 2017) mengatakan Berbagi Pengetahuan merupakan Proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik tacit knowledge maupun explicit knowledge. Dimana setiap orang di perusahaan ada yang mampu membagi pengetahuannya baik itu melalui artikulasi (buku, pedoman dll) namun ada juga yang sulit di komunikasikan (tacit).

Sunyoto dalam (Sarippudin, 2015) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Fasilitas maupun lingkungan yang baik mampu mendukung berjalannya suatu pekerjaan dengan baik.

Smith, Kendal. Hulin dalam Mangkunegara (2013, hal. 117) dalam (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Segala sesuatu yang membuat perasaan karyawan senang merupakan kepuasan tersendiri guna mendukung pekerjaan yang dilakukannya agar lebih efektif dan efisien.

2.3.1 Hubungan dan Pengaruh antara Variabel Penelitian

1) Pengaruh antara variabel Komunikasi Organisasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Kepuasan Kerja

Redding (dalam Pace dan Faules, 2002:164) mengatakan pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam perejaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan . Suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebarluaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan hal tersebut dapat menghasilkan suatu pengalaman dan pengetahuan bagi merekayang nantinya pengetahuan tersebut dapat dibagikan atau sharing kepada

sesama karyawan maupun kepada atasan maupun sebaliknya, Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan tersebut.

Keterlibatan setiap anggota/karyawan secara sadar, terstruktur, konsisten dan berkesinambungan dalam sharing pengetahuan yang menjadi kebutuhan organisasi, merupakan indikasi keberhasilan pengelolaan organisasi melalui Sistem Komunikasi Internal yang efektif. (Nasution, 2015)

2) Pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Komunikasi organisasi mempunyai hubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa dengan terjalinnya komunikasi yang baik pada satu lingkup organisasi, maka akan menciptakan iklim organisasi yang baik pula. Saat iklim organisasi tersebut sudah terbentuk dengan baik, maka orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut akan merasa nyaman karena efek iklim tersebut.

Schuler dan Blank (dalam Nursaid, 2014) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaruan dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja.

Adanya hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimaksud, Semakin besar terjalin komunikasi yang baik, maka semakin besar pula terciptanya iklim positif dalam satu lingkup organisasi. Jika sebuah organisasi sudah mempunyai iklim yang positif, maka, hal tersebut dapat dijadikan modal awal terbentuknya proses kesuksesan hasil kepuasan kerja serta target yang terpenuhi dari

setiap anggota organisasi. Sehingga, hal tersebut dapat memberikan kesuksesan pada organisasi tersebut.

3) Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kepuasan Kerja

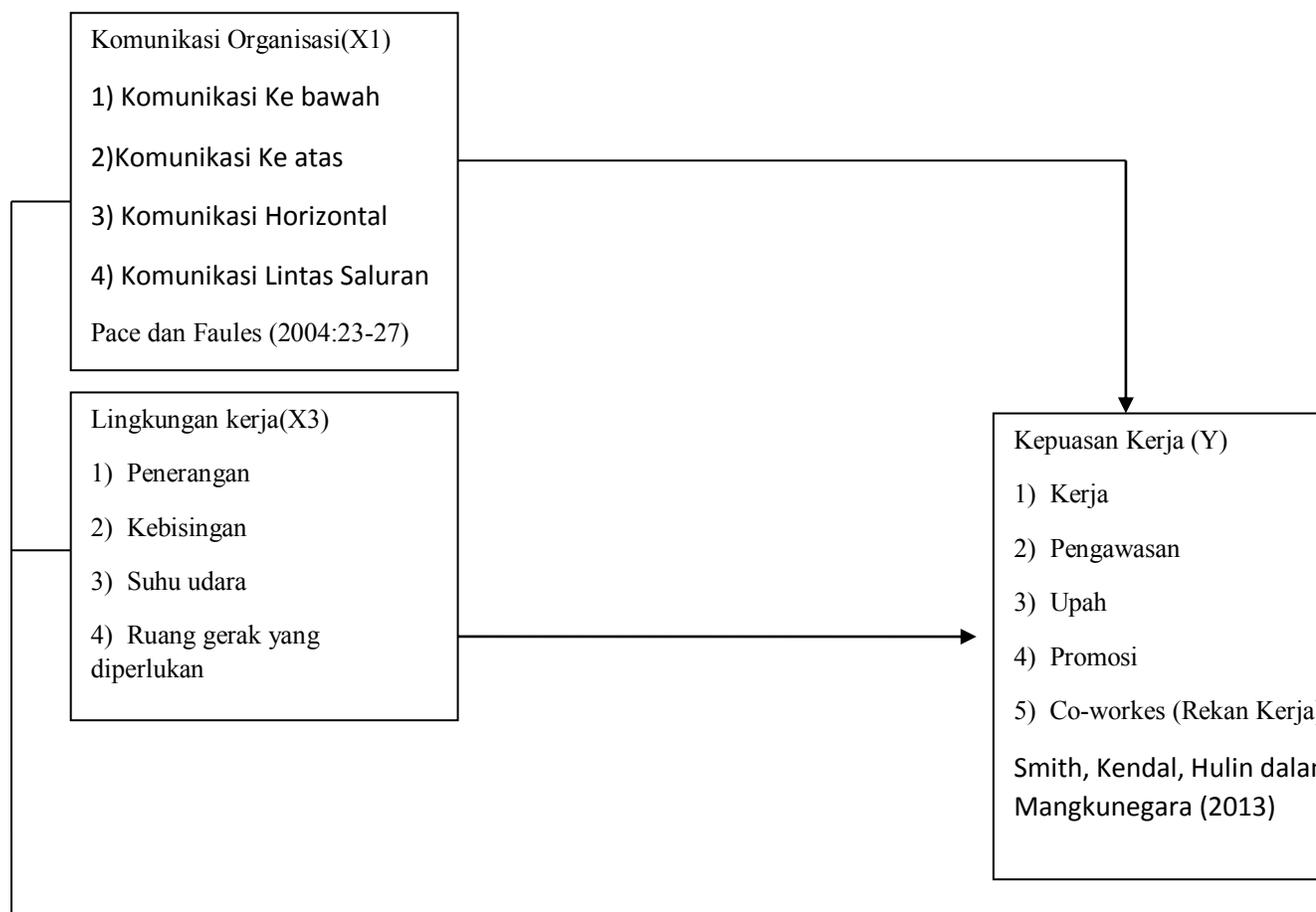
Pada Penelitian Trivellas Dkk dalam (Restyorini, 2019) menyebutkan bahwa Knowledge Sharing menjadi salah satu komponen penting dalam knowledge management, yang mendukung karyawan untuk saling berbagi pengetahuan. Proses knowledge sharing ini dinilai menjadi kegiatan paling efektif dalam membagi dan memperoleh informasi di lingkungan kerja. Keseluruhan indicator dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

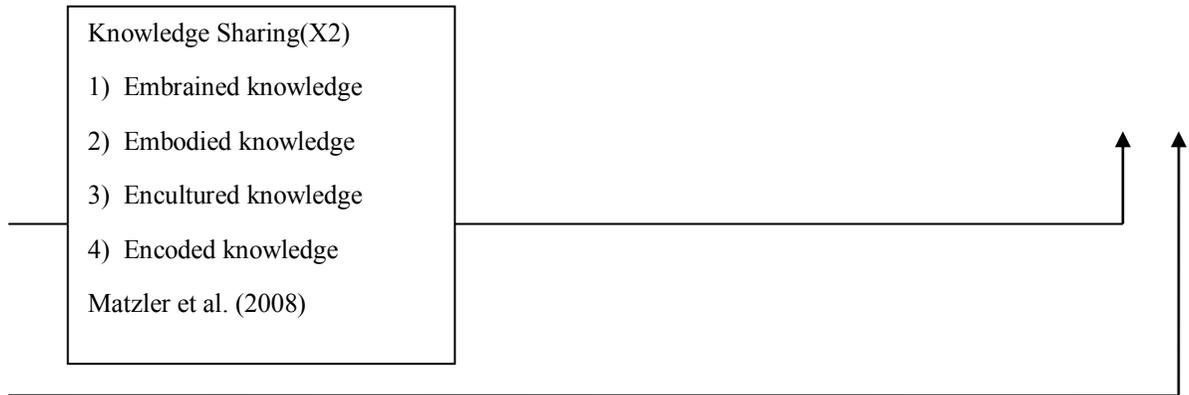
4) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pula. (George Kafui Agbozo, 2017). Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikiansehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dari hal tersebut diatas dapat dikatan bahwa karyawan kurang merasa puas di lingkungan kerja apabila suasana dalam lingkungan kerja kurang kondusif seperti pewarnaan yang kurang tepat, suhu udara yang kurang baik, suara bising, air conditioner (AC) dan penerangan yang kurang memadai

Paradigma Pemikiran :





2.4 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati, et,all (2020 :5) menyatakan bahwa hipotesis merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang di kaji. Dalam Penelitian ini peneliti menganggap besar hipotesisnya yang kemudian akan dibuktikan secara empiris melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang diperolehnya selama melakukan penelitian.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan terbentuk paradigma penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT INTI Bandung.

H2 : Knowledge Sharing secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT INTI Bandung.

H3 :Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT INTI Bandung

H4 : Komunikasi Organisasi, Berbagi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT INTI Bandung.