

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Agus Mutahir¹, Muhlis¹, Irhas¹, Adrian Junior¹, Ae Irfansyah¹, Agung Alwan Putra¹, Ieke Wulan Ayu^{2*}

¹Program Pascasarjana Magister Agribisnis, Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

²Fakultas Pertanian, Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: iekewulanayu002@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History <i>Received: 25 Mei 2023</i> <i>Revised: 12 Juni 2023</i> <i>Published: 30 Juni 2023</i>	Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting, berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengemukakan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian kepustakaan (<i>library research</i>). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan untuk mencapai kinerja berkualitas tinggi dan mempertahankan yang kuat dalam organisasi. Kepercayaan di antara karyawan dapat dibangun apabila setiap orang meluangkan waktu untuk menyampaikan komunikasi yang jelas. Komunikasi yang efektif meningkatkan produktivitas karyawan dan menyatukan karyawan.
Keywords <i>Komunikasi;</i> <i>Karyawan;</i> <i>Kepuasan kerja;</i> <i>Sumberdaya manusia;</i>	

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi sangat tergantung pada tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, berperan dalam menetapkan langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia tidak menjamin bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik, untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Potensi yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Wulandari *et al* (2018), komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja

Aoliso dan Lao (2018), lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan menjadi menurun, karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja (Prasetyawan dan Triyani, 2018). Karyawan lebih puas terhadap pekerjaan ketika beban kerja yang mereka dapatkan lebih rendah (Wahyuni dan Irfani, 2019). Novita dan Kusuma (2020) menjelaskan bahwa beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan.

Komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Kegiatan komunikasi didalam suatu organisasi bertujuan untuk membentuk saling pengertian antar sesama anggota organisasi. Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan lancar, apabila terdapat komunikasi yang baik, dan sebaliknya jika komunikasi yang terjalin kurang baik maka akan terjadi kerancuan penyampaian informasi atau komunikasi akan berantakan. Oleh karena itu komunikasi bagi seorang pemimpin dalam organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pemimpin menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi (Rachman dan Barmawi, 2019). Kompetensi komunikasi terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami oleh orang lain dengan baik dan jelas (Ramadani, 2019).

Terkait dengan kepemimpinan maka komunikasi yang baik sangatlah penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan dengan tugasnya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, memotivasi dan mendorong anggota untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai efektifitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya (Fauza *et al.*, 2021). Terdiri dari banyak orang dan terjalin banyak hubungan komunikasi yang terjadi maka dari itu kadang sering terjadinya miskomunikasi yang menyebabkan permasalahan dan dalam menangani permasalahan yang terjadi peran pemimpin sangatlah penting, maka pemimpin harus bersikap bijak dan menata cara komunikasinya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi (Nurany *et al.*, 2022).

Peran komunikasi organisasi yang baik diyakini mampu membawa perusahaan ke arah pencapaian tujuan organisasi yang lebih cepat (Ginting dan Bangun, 2022). Grimshaw *et al.* (2020) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan dari unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang

menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi. Struktur organisasi cenderung mempengaruhi komunikasi, dengan demikian komunikasi dari bawahan kepada pimpinan sangat berbeda dengan komunikasi antar sesamanya (Abijaya *et al.*, 2021). Azizah *et al.* (2021) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Tujuan penelitian adalah untuk mengemukakan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. Menganalisis teori dan keterkaitan antar variabel melalui buku maupun jurnal secara luring di perpustakaan maupun daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lain. Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Adapun sifat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep komunikasi dapat didefinisikan sebagai pertukaran ide, pendapat, fakta atau antara dua orang atau lebih untuk menciptakan kesamaan makna. Komunikasi merupakan suatu proses transmisi informasi dan pesan dari satu orang ke orang lain, yang melibatkan paling sedikit dua orang, yaitu adanya pengirim dan penerima. Komunikasi dalam keseharian atau suatu organisasi sangat penting. Komunikasi yang lancar sangat penting untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan, dan untuk mendapatkan hasil yang baik dan meningkatkan hasil kerja dalam suatu organisasi kerja, karyawan harus memenuhi persyaratan atau memiliki keterampilan dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknis, kemampuan kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kualitas pribadi yang meliputi karakter mental, fisik, emosional, sosial sikap, komitmen, integritas, kesadaran, dan perilaku yang baik, serta kemampuan administrasi yang meliputi kemampuan menganalisis masalah, memberikan pertimbangan, pendapat, keputusan, mengelola sumber daya, dan berbagai kegiatan, bersikap murah hati, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan.

Komunikasi

Syamsudin dan Firmansyah (2016), menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi. Komunikasi adalah proses perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang melibatkan lebih dari sekedar kata-

kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspektasi wajah, intonasi, titik fokus lokal, dan sebagainya (Ngalimun, 2017). Ruliana (2016) komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (feedback) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak yang lain, baik sadar maupun tidak sadar. Untuk melakukan komunikasi yang baik perlu mengetahui situasi serta kondisi serta karakteristik lawan bicara, antar individu dalam suatu lingkungan. Indikator komunikasi menurut Purwanto (2015) adalah indikator vertikal, indikator horizontal, dan indikator diagonal. Indikator vertikal terdiri atas 1) Komunikasi yang berasal dari atas ke bawah, yaitu perintah, prosedur, teguran dan pujian, dan 2) Komunikasi yang berasal dari bawah ke atas, yaitu saran dan laporan pekerjaan. Indikator horizontal, yaitu informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama dan rapat. Indikator diagonal, yaitu informasi diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain

Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Efendi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbins, lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas (Dino, 2019). Sedarmayanti (2016), indikator lingkungan kerja dapat diukur melalui lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan sekitar pekerja, seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, dan keamanan kerja. Lingkungan non fisik adalah hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi, seperti hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, dan hubungan kerja antara rekan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga merupakan penting lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain komunikasi yang harus timbal balik, kerja tim, dan kerja sama serta adanya hubungan yang baik dan saling menghargai di lingkungan perusahaan dan prestasi (Mudiartha *et al.*, 2001). Rivai (2015), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima (Hamali, 2016). Kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas

pekerjaannya (Sinambela, 2018). Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan bagaimana respon karyawan terhadap apa yang karyawan terima dari perusahaan, disebabkan karyawan telah melakukan pekerjaan. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Robbins dalam Sinambela (2018) menyatakan bahwa ada empat indikator kepuasan kerja, diuraikan sebagai berikut; 1) Pekerjaan yang menantang secara mental; Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. 2) Penghargaan yang memadai; Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. 3) Kondisi kerja yang mendukung; Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. 4) Kolega yang mendukung; Karyawan selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja.

KESIMPULAN

Komunikasi adalah hubungan timbal balik antara seorang individu yang menyampaikan pesan (komunikator) kepada seorang individu yang menerima pesan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, memotivasi, kepuasan kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://jurnal.ildikti4.or.id/index.php/jurnalsoshum/article/view/442/156>
- Aoliso, Lao. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (1) hal: 9-16.
- Azizah, N., Tampubolon, A. P., & Sibarani, H. S. (2021). Komunikasi Organisasi: Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan: Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Jenis Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan. *Komunika*, 17(1). <https://doi.org/10.32734/komunika.v17i1.6776>
- Efendi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Zanaf Publishing
- Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174.

- <https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>
- Ginting, E., & Bangun, D. (2022). Peran Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan, Cabang Pekan Baru. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 371-383. doi:10.46930/ojsuda.v30i1.1689.
- Grimshaw, J., Mann, T., Viscio, L., & Landis, J. (2020). *Organizational Communication. Reputation Management: The Key to Successful Public Relations and Corporate Communication: Fourth Edition*, 140– 177. <https://doi.org/10.4324/9781351235020-5>.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*. Remaja Rosdakarya
- Mudiartha, U., Wayan, K.A., & Mujiati, N.W. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Ngalimun. 2017. *Ilmu Komunikasi (Sebuah Pengantar Praktis)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Novita, R. dan Kusuma, M. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2).
- Nurany, F., Erlisyafitri, R. D., Cahyaningrum, D. P., & Kusuma, L. (2022). Peran Stakeholder dalam Upaya Pengembangan Ekonomi Lokal Melalui Wisata Budaya Situs Candi Tawang Alun di Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper. Peran Perempuan Sebagai Pahlawan di Era Pandemi. PSGESI LPPM UWP*, 9(01), 208–222. <https://doi.org/10.38156/gesi.v9i01.133>
- Prasetyawan, Triyani. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Enggal Jaya Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*. 16(4).
- Purwanto, Djoko. 2015. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Rachman, Y. A., & Barmawi, B. (2019). Komunikasi Organisasi dalam Membangun Citra Positif Perusahaan. *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(1), 101. <https://doi.org/10.24235/orasi.v10i1.5144>.
- Ramadani, T. (2019). Pengelolaan Komunikasi Publik. *Jurnal Good Governance*, 15(1), 11. <https://doi.org/10.32834/gg.v15i1.42>
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Dino, Vallent Alfian. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thana Saifuddin*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang*

- Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Syamsudin, Acep & Hilman, Firmansyah. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. Yogyakarta. Ombak.
- Wahyuni, Irfani. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, 12(1)
- Wulandari, N.H., Murtini,W., & Andre, N.R. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Muara Krakatau II Kabupaten Semarang. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Administrasi Perkantoran (SNPAP) 2018. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS. ISBN 978-602-73280-1-3.