BAB II
LANDASAN TEORI

A. Manajemen Bank Syariah

1. Pengertian Manajemen Bank Syariah

Stoner menyatakan manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, penghargaan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.[24]

Sjahdeini menyatakan bank syariah merupakan sebuah lembaga yang memiliki fungsi sebagai intermediasi yaitu mengerahkan dana dari masyarakat serta mneyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan tanpa adanya bunga dan berlandaskan prinsip syariah.[25]

Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen bank syariah merupakan sebuah usaha pengelolaan secara maksimal penggunan semua factor produksi yang ada baik itu tenaga kerja (SDM), mesin, peralatan, material (bahan mentah) serta berbagai faktor produksi yang berkaitan dengan proses perubahan output barang atau jasa dalam kegiatan perbankan.[26]

[24] James A.F Stoner, *Management*, (Prentice/Hall International, Inc: New York, 1982), hlm.8

[25] Hamdan Firmansyah dkk, *Teori Dan Praktik Manajemen Bank Syariah Indonesia* (Insania:Cirebon, 2021), hlm. 4

[26] Abdul Wadud Nafis, *Manajemen Bank Syariah*, (Al-Mashraf: Jember,2015) hlm. 25

a. Manajemen Sumber Daya Insani Bank Syariah

Manajemen dalam bank syariah terbagi menjadi beberapa aspek salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya insani bank syariah. Pengelolaan sumber daya insani yang ada dibank melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.

1) Pengelolaan Sumber Daya Insani Bank Syariah

Menurut Henry Simamora berikut pengelolaan SDM berbasis syariah:

a) Functional Competency

Berhubungan dengan latar serta keahlian dasar di bidang ekonomi syariah, operasional bisnis syariah, administrasi keuangan syariah, dan analisa keuangan syariah.

b) Behaviour Competency

Berkaitan dengan perilaku, tindakan, bersemangat, fleksibel dan rasa ingin tahu yang tinggi serta berorientasi visi perusahaan.

c) Role Competency

Kemampuan SDM dalam berkonstribusi positif sesuai peran dalam perusahaan, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.

d) Core Competency

SDM yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi,misi, makna dan *values* serta budaya perusahaan.[27]

2) Tujuan Manjemen Sumber Daya Insani Bank Syariah

Menurut Cushway (dalam Andrianto dan M. Anang Firmansyah), MSDI memiliki tujuan sebagai berikut:

a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM sehingga organisasi mencapai visinya
c) Menangani bermacam berbagai masalah baik dalam hubungan antar rekan kerja guna meyakinkan jika tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
d) Menjadi media komunikasi antara pekerja, manajemen organisasi dan nasabah dalam perbankan.[28]

B. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Kreitner dan Kinicki menyatakan komunikasi merupakan pertukaran informasi yang terjadi antara pengirim kepada penerima,

[27] Andrianto dan M. Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah* (Implementansi Teori dan Praktek), (Cv. Penerbit Qiara Media: Surabaya,2019), hlm. 201
[28] Ibid, hlm.204

dengan menarik kesimpulan sebagai presepsi tentang makna atau sesuatu antara individu yang terlibat dalam komunikasi. [29]

Miftha Thoha menyatakan bahwa komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian serta penerimaan informasi dari seseorang ke orang lain.[30] Dengan penyampaian informasi tersebut maka pihak yang belum mengetahui mampu mengetahui informasi dan hal ini diperlukan ketika berada dalam suatu organisasi atau pekerjaan agar tercipta kinerja yang baik dan berdampak pada kepuasan kerja karayawan.

Mondry menyatakan komunikasi berasal dari kata *common* berarti sama sehingga komunikasi dimakanai sebagai proses menyelaraskan presepsi, pikiran serta rasa diantara dua individua atau lebih.[31]

Pincus menjelaskan bahwa komunikasi ke atas atau komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan rekan kerja atau mendatar serta komunikasi dengan bawahan atau ke bawah memiliki pola interaksi yang kokoh pada kepuasan serta prestasi kerja.[32]

Dalam *Oxford English Dictonary* yang diterjemahkan oleh Mufid "*Communication means that information is passed form one place to*

---

[29] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 165

[30] Miftha Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008). hlm 167

[31] Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 89

[32] Pincus, *Communication Satisfaction, Job Satisfaction and Job Performance*, (Human Communication Research, 1986) hlm. 395

another" (komunikasi berate bahwa informasi ditersukan dari satu tempat ke tempat lain)[33]

Berdasarkan pengertian diatas maka secara umum komunikasi dimaknai sebagai proses interaksi yang yang melibatkan aktivitas manusia. Dengan adanya komunikasi maka hubungan sosial yang terjadi antara individu maupun kelompok mampu berjalan dengan baik. [34] Lebih dalam lagi komunikasi adalah suatu kegiatan manusia guna saling mengerti dan memahami suatu pesan yang tersirat yang akan disampaikan seseorang (komunikator) kepada lawan bicaranya (komunikan)

2. Hambatan Komunikasi

   Sejumlah faktor yang diidentifikasi terkait dengan hambatan terjalinnya komunikais yang efektif antara lain:

   a. Penyaringan

      Penyaringan terjadi ketika pengirim memanipulasi informasi sehingga penerima kaan mendengarnya dengan lebih baik. Hal ini *relative* sering terjadi dlaam kegiatan berorganisasi dikarenakan sebagai informasi yang dilewatkan sampai eksekutif senior, pegawai harus meringkas sehingga pihak atasan tidak menjadi overload dengan informasi.

   b. Presepsi selektif

      Dalam proses komunikasi penerima hendaknya lebih selektif melihat serta mendengar yang didasarkan atas pengalaman, latar belakang, kebutuhan, motivasi dan karakteristik pribadi lainnya.

---

[33] Yetty Oktarina dan Yudi Abdullah, *Komunikasi Dalam Prespektif Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Deepublis, 2017), hlm. 1

[34] Zikri Fachrul Nurhadi, *Teori Komunikasi Kontemporer*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 2

c. Informasi yang berlebihan

Individu mempunyai keterbatasan kapasitas terkait dengan pengolahan data. Ketika informasi melampaui kemampuan untuk proses tersebut hasilnya adalah informasi yang berlebihan. Informasi yang berlibhan ini berdampak kurang efektinya kegiatan komunkasi natara anggota dalam organsiasi hingga beberapa konflik muncul dalam organisasi.

d. Bahasa

Perbedaan usia, pendidikan, latar belakang budaya akan mempengaruhi bahsa seseorang dalam berkomunikasi. Keragaman ini membuat komunikasi terhambat. Dalam organisasi hirarkis terkadang bahsa eksekutif senior dapat membingungkan pegawai operasionalnya yang tidak terbiasa dengan jargon manajemen. Pengirim cenderung mengasumsikan bahwa klimat maupun istilah yang dipakai berarti sama ke penerima.[35]

3. Manfaat Komunikasi

Dalam setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan baik seorang ataupun kelompok pasti memberikan efek individu, kelompok ataupun lingkungan. Begitu pula komunikasi yang terjalin dalam organisasi yang juga memberikan manfaat antara lain:

a. Sebagai kontrol

Komunikasi digunakan sebagai media *control* untuk menganlisis, memantau dan melihat bagiamana sikap individu dengan berbagai

[35] M. Chazienul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Malang: UB Press), hlm. 83

cara. Organisasi emmiliki hierarki kewenangan serta pedoman formal yang wajib diikuti oleh semua aspek salah satunya yakni karyawan. Komunikasi dibutuhkan antar karyawan untuk berinteraksi antara satu dengan lainnya. Dengan adanya komunikasi karyawan dapat ebrinteraksi dengan atasan dan teman sejawat guna pelaksanaan deskripsi kerja atau guna tunduk dengan kebijakan organisasi. Dalam hal ini komunikais ebrtindak sebagai kontrol.

b. Sebagai motivasi

   Komunikasi memperkokoh motivasi yang mana dalam komunikasi aka nada interaksi terkait dengan pekerjaan, seberapa baik mereka melaksanakan, serta bagaimana melakukan perbaikan apabila kinerja mereka di bawah strandar.

c. Sebagai ekspresi emosional

   Dalam kegiatan berkelompok atau organisasi komunikasi digunakan sebagai pedoman dalam kegiatan berorganiasi. Hadirnya komuikasi anggota dapat mengekspresikan kepuasan, perasaan serta emosi mereka.

d. Sebagai media informasi

   Komunikais juga digunakan sebagai media dalam pengambilan keputusan. Dengan komunikasi kita dapat memperoleh informasi terkait apa yang sedang dikaji. Komunikais memfasilitasi kebutuhan informasi individu maupun kelompok guna mengambil keputusan

melalui cara mengirimkan informasi untuk mengidentivikasi dan evaluasi.[36]

4. Strategi Komunikasi yang Efektif

Keberadaan komunikasi menjadi sangat penting bagi kehidupan masyarakat baik individu ataupun kelompok. Komunikasi mampu menciptakan keseimbangan hidup sehingga interaksi tidak terganggu. Komunikasi juga merupakan salah satu faktor penunjang dalam aktivitas sebab dalam berbagai aktivitas membutuhkan informasi yang mengarahkan individu dalam berinteraksi.

Konflik, pertikaian atau kesalahpaham sering terjadi karena tidak adanya atau kurangnya komunikasi yang terararah antara pihak yang terlibat. Hal ini dikarenakan seseorang hanya menilai dari sudut padangnya saja dan akhrinya hasil peniliaian disampaikan secraa tidak adil. Permasalahan seperti ini bisa diminimalisir dengan membangun komunikasi yang terarah dan membahas topik yang akan dibicarakan dengan kedua belah pihak.

Komunikasi yang efektif merupakan sebuah bentuk interaksi yang didalamnya terdpat komunikasi yang baik yang dimulai dari awal pesan diterima hingga pesan disampaikan dan tidak terhalangi karena telah diproses hingga menjadi sebuah infromasi yang layak untuk dibagikan.[37] Berikut adalah penjelasan agar komunikasi mampu berjalan efektif:

---

[36] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi,* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 166

[37] Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 173

a) Pesan dapat dipahami

Pemahaman dalam penyampaian pesan adalah suatu urgensi dalam komunikasi sebab banyak hal yang dapat dipahami namun tidak bisa dimengerti hal ini membuat informasi yang penting dan layak untuk dibagikan menjadi berlalu begitu saja. Agar pesan mampu untuk diterima maka terdapat beberapa indicator yang mendukungnya:

1) Pengetahuan

Pengetahuan diperlukan dalam berkomunikasi, pihak yang ingin memperoleh informasi yang berasal dari sumbernya perlu mempunyai pengetahuan yang berkaitan dengan informasi.

2) Menghilangkan kesalahan

Infornasi yang terdapat dalam komunikasi bersifat universal artinya tidak terbatas dan mampu menebus sendi-sendi kehidupan manusia. Pada hakikatnya sumber informasi bisa diperoleh dimana saja. Oleh karena itu maka pihak yang menyampaikan informasi haruslah menjadi penerjemah yang baik agar informasi yang diterima oleh penerima menjadi pesan yang dapat dipahami sehingga meminimalisir atau bahakan menghilangkan kemungkinan terjadinya kesalahan.

3) Terbaru

Komunikasi akan mampu berjlan efektif jika sumber infomasi diperoleh dari sumber yang terharahukan atau dengan kata lain sumber informasi mengikuti perkembangan zaman. Hal ini

dikarenakan dengan mengikuti perkembangan zaman maka akan mudah dipahami karena lebih dekat dengan kehidupan mereka. Namun jika informasi berfisat lama maka pihak yang menyampaikan informasi harus mampu mengemas sumber ifomasi menadi lebih menarik.[38]

b) Pesan bisa disampaikan

Agar pesan bisa diampaikan dengan baik maka pengirim pesan wajib mengetahui penerima pesan dengan seksama sehingga tidak terjadi kesalah pahaman diantara mereka. Selain itu isi pesan yang disampaikan

hendaknya adalah informasi yang berbobot guna menambah wawasan penerima pesan. Gunakan media tambahan ketika berkomuniasi jika peneirma pesan kesuilitan memahami maksud dari oengirim pesan seperti penggunaan gambar, symbol teks yang mudah dipahami.[39]

c) Pesan bisa diterima si penerima

Komukasi yang efektif akan berhasil jika penerima pesan bisa mnerima informasi yang dikirimkan atau bahkan penerima juga melakukan interaksi tambahan dengan membalas pesan yang disampaikan.[40]

5. Indikator Komunikasi

Yang menjadi indikator komunikasi antara lain:

a. Empati: suatu keadaan dimana kita merasakan bagaimana perasaan seseorang ketika melakukan komunikasi.

[38] Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 174
[39] Ibid, hlm. 176
[40]Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 177

b. Keterbukaan: memiliki kemauan secara terbuka untuk berkomunikasi secara jujur sehingga sumber informasi yang diperoleh bersifat valid.
c. Kepositifan: perhatian yang positif saat berkomunikasi diperlukan agar komunikasi terjalin dengan baik, efektif dan kerja sama yang ditimbulkan bersifat membangun.
d. Dukungan: dengan adanya dukungan yang penuh serta komunikatif maka informasi yanga kan disampaikan ketika berkomunikasi mampu terjalin.
e. Kesamaan: dalam berkomunikasi diperlukan kesamaan frekeunsi antara pengirim dan penerima informasi.[41]

C. Konsep Diri

1. Pengertian Konsep Diri

McShane dan Von Glinow menyatakan *Self-Concept* atau konsep diri ini menunjukkan keyakiinan diri dan evaluasi diri. Konsep diri adalah mengenai siapa serta bagaimana dirinya dalam melakukan sesuatu untuk kepuasan. Tetapi tiap individu tidak mempuanyai kesatuan konsep diri serta cenderung menafsirkan dirinya ke berbagai startegi maupun kondisi.[42]

Menurut Robbins apabila seorang karyawan meningkatkan konsep dirinya maka keterlibatan kerja karyawan pun akan meningkat sehingga

[41] Miftha Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008). hlm 191-194
[42] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi,* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 27

berjalan dengan baik.[43] Dengan adanya konsep diri individu mampu lebih memahami dirinya yang berbeda dengan individu lainnya hal ini berarti keterlibatan kerja dalam sebuah lembaga dipengaruhi oleh konsep diri karyawan.

Konsep diri sangat penting guna memahami presepsi, sikap, keputusan serta perilaku individu. Presepsi *(preception)* merupakan urutan prosuedur yang dilakukan secara sadar oleh induvidu untuk menggambarkan keadaan.[44]. Sikap *(attitude)* merupakan pernaytaan-peryantaan *evaluative* baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan mengenai objek, peristiwa maupun orang.[45] Keputusan merupakan pernyatan yang telah mencapai puncak pertimbangan. Perilaku individu merupakan suatu reaksi yang dilakukan seseoraang terhadap sesuatu yang dirasakan, dilihat serta dipahami untuk selanjutnya diimplementasikan dengan tindakan.[46]

Bagaimana individu memilih dan menginterpretasikan informasi yang diterima juga dipengaruhi oleh konsep diri. Setiap individu mempunyai konsep tentang siapa dirinya dan bagaimana dia. Setiap individu mempunyai konsep diri yang membuatnya berbeda dengan orang lain sebab konsep diri mampu menggambarkan identitas personal maupun sosial seseorang.

---

[43] Made Yatna Ari dkk, *Pengaruh Konsep Diri Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar*, (e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha:2020)hlm 147

[44] Ricky W. Griffin dan Gregory Moorhead, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi,* (Jakarta: Salemba Empat,2013), hlm. 74

[45] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 43

[46] Fauzie Rahman dkk, *Perilaku Organisasi,* (Yogyakarta: expert, 2017), hlm. 52

2. Karakteristik Konsep Diri

Konsep diri memiliki karakteristik yang membedaknnya dengan yang lain, berikut adalah beberapa karakteristik konsep diri:

a. Identitas personal (*personal identy*)

Idnetitas personal merupakan sebuah identitas diri atau individu yang membuat berbeda dengan individu lain dalam organisasi. Sebagai identitas personal individu terdiri dari *self-esteem* adalah suatu skala *likert* yang ada dalam individu terhadap dirinya sendiri. *Self-efficacy* adalah kemampuan individu dalam meyenelsaikan tugas yang dibebankan kepada dirinya apakah mampu terselesaikan dengan baik atau tidak. *Self-monitoring* merupakan kemampuan iindividu yang digunakan sebagai alat ukur guna menyesuaikan perilakunya dalam organisasi.

b. Identitas sosial (*social indenty*)

Identitas sosial adalah implikasi etika dalam identifikasi organisasional. Identitas sosial ini merupakan suatu identitas yang bersumber dari keanggotaan yang tergabung dalam organisasi. Bersifat kompleks dan mampu mempengaruhi idnividu dalam organisasi.[47]

3. Dimensi Konsep Diri

Dimensi dalam konsep diri dijelaskan oleh Fitts yang yang mana terbagi menjadi dua yakni:

[47] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi,* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 28

a. Dimensi Internal

Dimensi internal ini sering dimaknai sebagai konsep internal merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang didasarkan pada dunia yang ada dalam dirinya. Dimensi ini dibedakan menjadi 3 yakni:

1) Diri identitas (*identity self*)

Dalam identitas diri dijelaskan bagaimana gambaran terhadap dirinya serta membangun identitas diri yang dapat dijadikan sebagai ciri khas dari setiap individu.

2) Diri Perilaku (*behaviour self*)

Dalam diri perilaku mengambarkan bagaimana presepsi individu terhadap perilaku yang berhubungan terhadap identitas diri sendiri.

3) Diri penerima atau penilaian (*judging self*)

Dalam diri peneirma atau penilaian berguna untuk mengamati, menentukan tipe dan evaluator. Dimana berkedudukan menjadi mediator.

b. Dimensi eksternal

Individu mengukur dirinya dengan interaksi serta aktivitas sosial. Dimensi eksternal menurut Feitts yakni:

1) Diri Fisik (*physical self*)

Berkaitan presepsi masing-masing individu terhadap keadaan fisik yang biasanya berupa Kesehatan, postur tubuh, serta penampilan.

2) Diri Etik Moral (*moral-ethical self*)

Berkaitan dengan presepsi masing-masing individu terhadap strandar pertimbangan moral maupun etika yang bisanya menyangkut hubungan dengan tuhan maupun norma.

3) Diri Pribadi (*personal self*)

Berkaitan dengan presepsi masing-masing individu terhadap kepuasan dirinya.

4) Diri Keluarga (*family self*)

Berkaitan dengan presepsi masing-masing individu terhadap keududkannya dalam keluarga. Peran dan fungsi diri dalam keluraga mengambil ruang yang dominan dalam diri keluarga

5) Diri Sosial (*social self*)

Berkaitan dengan penilian masing-masing diri dengan hubungan lingungan sekitar ataupun orang lain.[48]

4. Indikator Konsep Diri

Menurut McShane dan Von Glinow yang dapat dijadikan indikator dalam konsp diri antara lain:

a. *Self Enhancemnt:* keinginan merasa dihargai dan danggap penting akan membuat seseorang untuk lebih termotivasi dalam memperomosikan, melindungi dirinya dan beranggapan bahwa dirinya berkopeten, menarik serta memiliki etika.

[48] Iskandar Zulkarnain, *Membentuk Konsep Diri Melalui Budaya Tutur: Tinjauan Psikologi Komunikasi*, (Medan: Puspantara, 2020), hlm. 18

b. *Self Verification:* memverifikasi dirinya serta memelihara konsep yang ada dalam individu yang nantinya aknan memberikan tolak ukur utuk membimbing dalam pemikiran maupun tindakan.
c. *Self Evaluation:* melakukan evaluasi diri mengenai cara berfikir rasionak sehingga membuatnya layak untuk berbaur bersama yang lain.[49]

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.[50]

Nitisemito menyatakan lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada pada ruang lingkup karaywan serta mampu memberikan pengaruh kepuasan individu saat melakukan kewajiban.[51] Suasana kerja nyaman akan berdampak positif bagi kinerja keraywan. Oleh karena itu manager atau atasan hendaknya memberikan perhatian yang lebih terkait lingkungan kerja

Menurut Robbins lingkungan kerja adalah kekuatan serta lembaga yang berada diluar serta memiliki potensi yang dapat mempengaruhi

[49] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi,* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 29-30

[50] Rahmad Bahagia dan Linzzy Pratami Putri, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan,* (Sumatera Utara: Jurnal AKMAMI), hlm. 185

[51] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia,* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 108

kinerja dalam organisasi, lingkungan yang dapat diklasifikasikan lagi yakni lingkungan umum serta lingkungan khusus. [52]

Lingkungan kerja bermula karena adanya komitmen eksternal yang kemudian berdampak pada penyelesain tugas dan tanggung jawab serta komitmen internal berdasarkan keterampilan manajerial serta lingkungan organisasi ketika melakukan tanggung jawab perushaan.[53] Ketika berorganiasi lingkungan kerja ini sebagai wahana berupa lingkungan fisik ataupun lingkungan non fisik, lingkungan sosial maupun lingkungan virtual. Individu dalam organisasi akan dihadapkan pada berbagai lingkungan yang ada oleh karena itu individu yang tergabung dalam organisasi harus memahami berbagai macam jenis lingkungan serta cara menghadapinya sehingga dalam implementasinya nanti tidak mengganggu kinerja dalam organisasi.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Klasifikasi lingkungan kerja pada prinsipnya dibedakan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala suasana yang berbentuk fisik dan umunya berada pada tempat kerja yang mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung berinteraksi pada karyawan yakni meja, kursi, pusat kerja. Lingkungan

[52] Ita Rahmawati dkk, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah), hlm. 6

[53] Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen,* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm. 21

kerja tidak langsung berinteraksi pada karyawan yakni sirkulasi udara, pencahyaan, temperature, sirkulasi udara, dan kebisingan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala suasana dimana memiliki hubungan erat pada pekerjaan. Bisa hubungan s*upervisior* dengan bawahan, rekan kerja maupun bawahan. Keberadaan lingkungan kerja non fisik ini hendaknya mendapat perhatian lebih dari manager sebab mayoritas hal inilah yang menjadi karyawan merasa nyaman dan puas bekerja.[54]

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

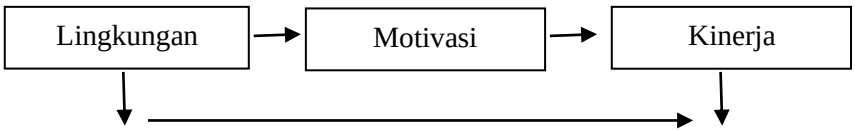
Pengaruh lingkungan kerja memberikan terhadap kinerja pegawai serta operasional perusahaan. Berikut adalah beberapa pengaruh lingkungan kerja:

a. Pengaruh lingkungan kerja pada motivasi kerja dan penerapannya terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memberikan dampak positif melalui motivasi kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang postif memberikan motivasi kerja yang postitif juga sehingga kinerja meningkat. Berikut skema singkatnya:

[54] Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: CV Jakad Publishing, 2018), hlm. 40

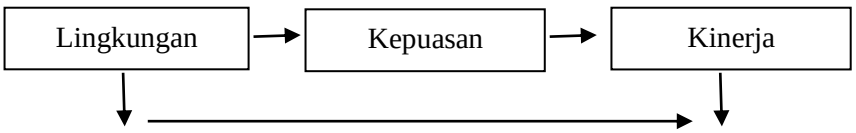
Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan



b. Pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja dan penerapannya terhadap kinerja karyawan.

   Apabila lingkungan kerja bersignifikan positif maka kepuasan kerja akan tercapai dengan baik sehingga berdampak langsung pada kinerja. Berikut skema singkatnya:[55]

Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan



c. Pengaruh lingkungan kerja pada berbagai variabel dan penerapannya terhadap kinerja karyawan.

   Lingkungan kerja mampu bersignifikan baik pada kinerja ataupun lewat kenayaman kerja, ketenangan kerja, komitmen, kesehatan kerja, serta inovasi terhadap organisasi. Logikanya, saat lingkungan kerja berjalan dengan baik sehingga inovasi, kreativitas, kesehatan,

[55] Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 305

kenyamanan, dan kebanggan terhadap organisasi bertambah dan secara langsung berdampak pada kinerja.[56]

4. Faktor Penentu Kondusifitas Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yang dapat menawarkan rasa aman, nyaman serta damai saat bekerja dengan penuh konsentrasi dalam jangka waktu yang lama disebut sebagai lingngan kerja respresentatif.[57]Kondusifitas lingkungan kerja dianggap mampu memberikan keyakinan seta kepastian terhadap seluruh karyawan dan stakeholders bahwa lingkungan kerja seperti itu merupakan lingkungan kerjayang berkualitas dan mampu menunjang karirnya, Berikut adalah faktor pendorong kondusifitas lingkungan kerja:

   a. Kebersihan lingkungan kerja serta penataan ruang yang nyaman.
   b. Pengaturan suhu ruangan yang sesuai dengan kondisi karyawan.
   c. Penataan furniture serta keberadaan sistem keamaan.
   d. Tingkat keakraban dengan rekan kerja maupun atasan.
   e. Sarana komunikasi serta karakter mayoritas anggota.[58]

5. Indikator Lingkungan Kerja

   Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut nitisemito antara lain:

---

[56] Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 306

[57]Ibid, hlm. 307

[58] Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 304

a. Pewarnaan, dalam hal ini warna cat atau pemilihan warna furniture tempat bekerja para karyawan akan memberikan semangat ketika melakukan tugasnya.
b. Kebersihan, dengan sasaana kerja yang bersih karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
c. Pertukaran udara, sirkulasi udara yang teratur memberikan dampak positif untuk pernafsan serta hawa udara disekitar lingkungan kerja.
d. Penerangan, dimana dalam hal ini penerangan yang dimaksudkan bukan hanya penerangan dari listrik namun juga tenaga matahari.
e. Musik, iringan irama musik bagi sebagaian orang mampu menyegarkan pikiran namun tidak sedikit justru malah terganggu dengan irama music yang ada.
f. Keamanan, bukan hanya keamaan tempat kerja namun juga keamaan pribadi.
g. Kebisingan, suasana yang bising pada tempat kerja akan mengganggu konsentrasi, apabila konsentrasi karaywan terganggu akan memberikan energi negative yang menyebabkan *jobdesc* terkendala [59]

E. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins menyimpulkan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang umum bagi pekerja terhadap pekerjaannya, selisih

[59] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 110

antara banyaknya penghasilan yang diperoleh dengan yang mereka harapkan.[60]

Locke menyatakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional baik senang ataupun tidak senang didasarkan pada riwayat kerja.[61] Kepuasan kerja timbul karena presepsi pekerja tentang tolak ukur baik tidaknya pekerjaan yang mereka yang ada dalamnya. Ketika bekerja karyawan bukan hanya menginginkan gaji yang tinggi namun juga ingin mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Secara lebih rinci kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan gambaran atas presepsi mengenai output pekerjaan serta evaluasi dan cirinya.[62] Kepuasan kerja secara maksimal akan mengalami perasaan serta pikiran yang positif ketika mereka berfikir mengenai pkerjaan mereka. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan mengalami presepsi serta pikiran yang negatif ketika mereka berfikir mengenai pekerjaan mereka.

2. Kategori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki beberapa kategori. Colquitt, LePine Wesson menyatakan kategori kepuasan kerja terbagi menjadi:

a. *Pay Satisfaction*

Kategori ini menggambarkan emosi pekerja tentang bayaran, apakah upah yang diterima seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan,

[60] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 46

[61] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2012), hlm. 283

[62] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 46

diperoleh denga naman serta cukup guna memenuhi kebutuhan.. Perbandingan ini digambarkan denga napa yang mereka harapkan sesuai denga napa yang mereka lakukan. Upah yang diterima telah diperhitungkan dengan hati-hati berdasarkan pada pekerjaan yang dilakukan.

b. *Promotion Satisfaction*

Kategori ini menggambarkan perasaan pekerja terhadap promosi serta implementasinya. Tidak sama seperti upah atau gaji terkadang pekerja juga tidak suka denga promosi sebab dengan adanya promosi tanggung jawab dan jam kerja akan lebih meningkat. Namun dengan adanya promosi yang dilakukan membuat pekerja mampu mengembangkan dan menambah peluang personal yang lebih besar.

c. *Supervision Satisfaction*

Kategori ini menggambarkan perasaan pekerja mengenai atasan. Sikap atasan yang sopan, baik, bersifat komunikator serta tegas menambah kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Pekerja berharap memperoleh atasan yang bersedia membantu mereka mengenai apa yang mereka inginkan. Untuk mengimplementasikannya maka atasan diharapkan dapat memimpin, memotivasi pekerja agar mencapai tujuannya.

d. *Coworker Satisfaction*

Kategori ini menggambarkan perasan karyawan mengenai teman kerja, yang didalamnya memuat karakteristik teman kerja yang

berada di lingkungan kerja tersebut cerdas, bertanggung jawab, emmbantu, menyenangkan dan menarik. Teman kerja yang sefrekuensi dengan kita akan memudahkan dalam komunikais sehingga kegiatan kerja menjadi lebih lancar.

e. *Satisfaction with the work itself*

Kategori yang menggambarkan tingkat puas individu pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Apakah sudah berjalan sesuai dengan rencaana atau belum.

f. *Alturuism*

Kategori ini merupakan sebuah rasa ingin tolong menolong terhadap sesame terutama rekan kerja yang sedang banyak menghadapi tugas atau siapapun yang berada dalam lingkungan kerja.

g. *Status*

Status teridri atas prestise, kekuasan atas orang lain dan memiliki popularitas dalam bekerja.

h. *Environment*

Lingkungan kerja menggambarkan kenyamanan serta keamanan saat bekerja. Lingkungan kerja yang terarah mendukung terciptanya kepuasa kerja yang maksimal.[63]

3. Faktor Kepuasan Kerja

Reward serta *punishment* yang yang diperoleh karyawan berdampak pada kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa faktor antara lain:

[63] A. Awaliya Anwar, *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia)30-32

a. Pemenuhan kebutuhan

Tolak ukurnya dipengaruhi oleh karalter pekerjaan yang tingkatan karakteristik pekerjaan membuat pekerja dapat merasakan kesempatan guna terpenuhinya kebutuhan.

b. Perbedaan

Kepuasan adalah suatu perolehan dapat digunakan ntuk mewujudkan harapan. Gambaran harapan merupakan ketidaksamaan dengan harapan terhadap perolehan saat bekerja.

c. Pencapaian nilai

Kepuasan adalah output terhadap presepsi pekerjaan yang meberikan pemenuhan kinerja individu.

d. Keadilan

Kepuasan akan muncul jika individu diperlakukan secara sama atau adil dalam kegiatan berorganisasi.

e. Komponen genetik

Kepuasan kerja adalah karakter individu dan factor genetic. Perbedaan sifat individu memiliki makna guna mendiskripsikan kepausan kerja disamping lingkungan kerja.[64]

4. Dampak Kepuasan Kerja

Saat pekerja menyukai pekerjaan maka kepuasan kerja akan timbul. Puas atau tidak puas ini adalah suatu kondosi yang susah diukur, pasalnya

[64] A. Awaliya Anwar, *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia), hlm. 34

standar kepuasan tiap individu berbeda-beda berikut adalah dampak dari adanya kepuasan kerja:

a. Terhadap Produktivitas

   Perfoma kerja yang maksimal menunjukkan kepuasan kerja seseorang. Produktivitas dapat dinaikkan dengan kepuasan kerja, hasil yang maksimal membuat kepuasan kerja meningkat. Apalagi saat tenaga kerja memperepsikan pencapaian perusahaan sesuai denga haka tau harapan (gaji atau upah) yang adil.

b. Ketidakhadiran

   Ketidakhadiran karyawan umumnya bersifat tiba-tiba serta tidak menggambarkan ketidakpuasan bekerja. Namun dalam implementasinya karaywan akan merasa nyaman dan betah untuk bekerja jika merasa puas, apabila skor ketidakhadiran karyawan memiliki durasi yang banyak maka hal ini patut di kaji apakah mereka puas atau tidak terhadap pekerjaannya.

c. Keluarnya Pekerja *(Turnover)*

   Puas tidaknya dalam bekerja mampu digambarkan dengan beberapa hal salah satunya adalah pergi dari pekerjaan, mengeluh, bersifat acuh bahkan melkaukan tindak pencurian guna menghidari sebagian tanggung jawab.[65]

[65] Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 182

d. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins ketidakpusan kerja mampu dituangkan dengan berbagai cara sebagai berikut:

1) *Exit*, digambarkan dengan tindakan meninggalkan pekerjaan untuk menemukan pekeraan baru dengan melakukan pengunduran diri.
2) *Voice,* digambarkan dengan upaya yang aktif serta konstruktif guna memperbaiki situasi dengan merekomendasikan solusi pemecahan masalah,serta mengevaluasinya.
3) *Loyality*, digambarkan dengan pasif seperti melakukan obrolan yang diluar batasnya yakni membicarakan rahasia perusahaan kepada lawan perusahaan atau masyarakat umum.
4) *Neglect,* digambarkan lewat tindakan dimana mengabaikan kondisi perusahaan yang menurun dengan tidak melakukan tugas atau tanggung jawab secara maksimal bahkan dengan meningkatkan tingkat kesalahan.[66]

5. Indikator Kepuasan Kerja

Yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja karyawan menurut Robins dalam Soersono antara lain:

a. Kepuasan terhadap gaji atau upah yang diberikan: seseorang cenderung puas ketika merasakan upah yang diterima diberikan secara adil serta wajar dengan kinerja yang dilakukan atau harapan mereka sesuai dengan apa yang diperoleh teman kerja lainnya.

[66] Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 183

b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri: pekerjaan akan mengakibatkan individu untuk memiliki kesempatan belajar serta menompang tanggung jawab yang diberikan dan karyawan bekerja sesuai dengan keterampilannya.
c. Kepuasan terhadap promosi: sejauh mana pekerjaan dapat memberikan manfaat baik jenjang karir atau promosi kepada karyawan guna kemajuan bagi karyawan yang bersangkutan.
d. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisor): sejauh mana pengawasan atasan mengenai kemampuan atau keterampilan teknis dalam kaitannya dengan arahan serta perhatian kepada karyawan.
e. Kepuasan terhadap teman kerja: seseorang akan merasa puas ketika bekerja apabila memiliki rekan kerja yang mampu mendorong serta memberikan arahan untuk dapat menyelesaikan tugasnya.[67]

F. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan digunakan landasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Harahap dan Ni Made Eka Mahadewi[68] tahun 2017 berjudul *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat).* Bertujuan guna mengetahui pengaruh

[67] M. Ardan dan Achmad Jaelani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan,* (Jawa Tengah, CV Pena Persada, 2021), hlm. 23

[68] Zulkifli Harahap, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat), (*Jurnal KEPARIWISATAAN: Volume 16 Nomor 1 Juni 2017 ISSN: 1412-5498)

komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 4,96 persen sisanya sebesar 95,4 persen adalah faktor lain yang tidak diteliti tetapi berpengaruh. Perasamaan antara penelitian Zulkifli dan Ni Made dengan penelitian ini yakni sama-sama mengkaji komuunikasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan antara penelitian Zulkifli dan Ni Made dengan penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja sedangkan dalam Zulkifli dan Ni Made hana menggunakan 1 variabel yakni komunikasi. Tempat penelitian yang dilakukan pada penelitian Zulkifli dan Ni Made yakni di hotel sedangkan penelitian ini di Bank. Metode yang digunakan juga berbeda dalam penelitian Zulkifli dan Ni Made adalah *descriptive survey* dan *exlanantory survey* sedangkan penelitian ini menggunakan *Mix method Sequantial Explanatory*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Sariani [69] tahun 2019 berjudul *Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BHR Law Office*. Bertujuan guna mengetahui strategi komunikasi dalam meningkatkan kinerja. Menunjukkan hasil jika komunikasi merupakan kesatuan yang mengikat dalam perusahaan. Menjalin komunikasi yang konsisten memerlukan usaha yang keras. Strateginya antara lain perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff,

[69] Ni Luh Putu Sariani, *Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BHR Law Office*. (Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis: Volume 4, No. 2, 2019)

pengarahan, pengawasan. Persamaannya kedua penelitian adalah sama-sama membahas variabel komunikasi. Sedangkan perbedaan keduanya terletak pada variabel penelitian dimana penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja sedangkan penelitian Ni Luh Putu Sariani hanya 1 variabel yakni komunikasi. Penelitian Ni Luh Putu Sariani menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Mawarni[70] tahun 2018 berjudul *Influence of Organizational Communication on Employee Satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara III Sei Putih*. Bertujuan guna mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Sei Putih. Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki nilai t-hitung (2,978) > t-tabel (1,677). Maka H0 ditolak dan Ha diterima dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima sehingga komunikasi organisasi (X) memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Sei Putih. Persamaan keduanya sama-sama membahas komunikasi. Perbedaan penelitian Indah Mawarni dengan penelitian ini yakni variabel penelitian dimana pada penelitian Indah Mwarani hanya menggunakan 1 variabel bebas yakni komunikasi sedangkan pada

[70] Indah Mawarni, *Influence of Organizational Communication on Employee Satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara III*), (Journal of Management Science (JMAS): Volume 1 No 2. April 2018, pp 54-57 e-ISSN: 2684-9747)

penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja. Penelitian Indah Mawarni dengan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha[71] tahun 2018 berjudul *Organizational Culture, Communication and Leadership Style on Job Satisfaction.* Bertujuan guna mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis kedua yaitu komunikasi diperoleh nilai t-hitung (6,722) > t-table (2.007584) dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian Anak Agung dengan penelitian ini adalah variabel pembahsan yang sama yakni komunikasi. Perbedaan penelitian Anak Agung dengan penelitian ini yakni pada penelitian Anak Agung objek penelitiannya adalah SMK dan SMK sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian Bank. Variabel penelitian juga berbeda dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja. Penelitian Anak Agung menggunakan penelitian kuantitaif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory.*

[71] Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, *Organizational Culture, Communication and Leadership Style on Job Satisfaction,* (Business and Social Science IJRBS: Vol 7 No 4, ISSN: 2147-4478)

5. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Selvi Handayani[72] tahun 2017 berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Kecamatan Samarinda Utara.* Bertujuan guna mengetahui pengaruh motivasi dan konsep diri dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri Kec. Samarinda Utara. Hasil peenlitian menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Samarinda Utara, yang ditunjukkan oleh t-hitung sebesar 5,237 > t-tabel 2,756 taraf signifikansi α 0,01. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Persamaan kedua penelitian yakni membahas variabel konsep diri. Sedangkan perbedaan penelitian Eka Selvi dengan penelitian ini adalah pada penelitian Eka Selvi menggunakan 29 responden sedangkan peenlitian ini menggunakan 30 responden. Variabel bebas (X) pada penelitian Eka Selvi hanya 2 yakni motivasi dan konsep diri sedangkan pada penelitian ini pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja. Penelitian Eka Selvi dengan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitaif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory*.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ramdani dan Yepi Sopian[73] tahun 2021 berjudul *Pengaruh Konsep Diri Karyawan dan Motivasi*

[72] Eka Selvi Handayani, *Pengaruh Motivasi Dan Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Kecamatan Samarinda Utara,* (Jurnal Pendas Mahakam. Vol 2 (2). 123-137. Agustus 2017)

[73]Muhamad Ramdani dam Yepi Sopian[73] dengan judul *Pengaruh Konsep Diri Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi*, (Jurnal Mahasiswa Manajemen: Volume 2 No.1 April 2021 E-ISSN 2798-1851 23)

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi. Tujuan dilakukannnya penelitian guna mengetahui pengaruh konsep diri dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi. Berdasarkan penelitian tersebut maka diperoleh data bahwa nilai hubungan variabel konsep diri terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai korelasi r = 0,826 yang berarti berada diantara range 0,800 – 0,100 berrarti bahwa mempunyai interaksi kuat dan posistif apabila konsep diri meningkat maka tingkat kepuasan kerja karyawan pun akan semakin meningkat. Persamaan keduanya membahas variabel konsep diri. Sedangkan perbedaan diantara keduanya, pada penelitian Muhamad Ramdani dan Yepi Sopian hanya membahas 2 variabel bebas yakni konsep diri dan motivasi sedangkan dalam penelitian ini membahas 3 variabel bebas yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja. Penelitian Muhamad Ramdani dan Yepi Sopian memakai metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory*.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Zahara dan Candra Wijaya[74] tahun 2019 berjudul *The Relationship of Self-Concept and Work Satisfaction with Teachers' Performance of Islamic Elementary School in Tebing Tinggi, Indonesia.* Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan

[74] Siti Zahara dan Candra Wijaya, *Relationship of Self-Concept and Work Satisfaction with Teachers' Performance of Islamic Elementary School in Tebing Tinggi, Indonesia*. (Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal: Volume 2, No 2, May 2019, Page: 123-136 e-ISSN: 2655-1470 (Online), p-ISSN: 2655-2647 (Print))

bahwa F hitung = 38, 36 > F tabel = 3,16 maka dapat disimpulkan konsep diri dan kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan. Persamaan penelitian Siti Zahara dan Candra Wijaya dengan penelitian ini keduanya membahas tentang konsep diri. Sedangkan perbedaan diantara keduanya, pada penelitian Zahara dan Candra Wijaya hanya membahas 2 variabel bebas yakni konsep diri dan kepuasan kerja sedangkan dalam penelitian ini membahas 3 variabel bebas yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja. Objek penelitian dalam penelitian ini Zahara dan Candra Wijaya ada sekolah sedangkan dalam penelitian ini objeknya adalah bank. Metode yang digunakan berbeda penelitian Siti Zahara dan Candra Wijaya dengan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory*.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Suyono dkk[75] tahun 2021 berjudul *Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation*. Bertujuan guna mnegetahui pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi nilai 0,000 < 0,05 maka ini berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pekerjaan kepuasan. Persamaan penelitian Joko Suyono dkk dengan penelitian ini yakni membhaas lingkungan kerja Sedangkan perbedaan diantara keduanya, pada penelitian Joko Suyono dkk membahas hanya 2 variabel bebas yakni Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sedangkan dalam

[75] Joko Suyono dkk, *Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation, (*Systematic Reviews in Pharmacy: Vol 12, Issue 02, Feb-Mar 2021*)*

penelitian ini membahas 3 variabel bebas yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja. Metode yang digunakan berbeda penelitian Joko Suyono dkk menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory*.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Azis Hakim[76] tahun 2020 berjudul *Effect Of Compensation, Career Development, Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitments In PT Jakarta Tourisindo.* Bertujuan guna mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil jika lingkungan kerja (X 3) berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja (X 4) dengan nilai t-hitung 3.069> t-tabel 1,989. Hasil uji hipotesis menunnjukkan lingkungan memiliki efek langsung pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja menjadi variabel eksogen yaitu penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Persamaan penelitian Azis Hakim dengan penelitian ini adalah sama-sama memngkaji variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan diantara keduanya, pada penelitian Azis Hakim membahas 3 variabel bebas yakni kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja sedangkan dalam penelitian ini membahas 3 variabel bebas yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja. Pada penelitian Aziz Hakim menggunakan objek penelitian dibidang pariwisata dan perhotelan

[76] Azis Hakim, *Effect Of Compensation, Career Development, Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitments In PT Jakarta Tourisindo, (*Journal of Critical Reviews:ISSN- 2394-5125 Vol 7, Issue 12, 2020)

sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian lembaga perbankan. Metode yang digunakan berbeda penelitian Azis Hakim menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory*

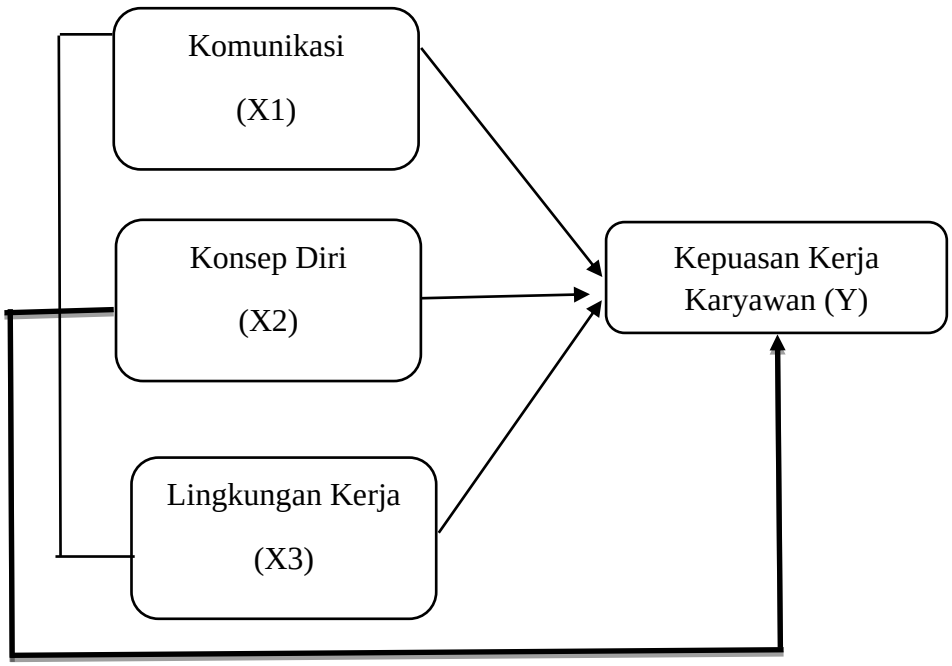
10. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan Harahap, SE., M.Si[77] tahun 2017 berjudul *Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Rezeki Medan* Bertujuan guna mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV Rezeki adalah *pay satisfaction, promotion satisfaction, supervision satisfaction, coworker satisfaction, satisfaction with the work it self.* Persamaan penelitian Ramadhan Harahap, SE., M.Si dengan penelitian ini adalah keduanya membahas variabel kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan diantara keduanya, pada penelitian Ramadhan Harahap, SE., M.Si hanya membahas kepuasan kerja saja. sedangkan dalam penelitian ini membahas 3 variabel bebas yakni komunikasi, kosep diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan berbeda penelitian Ramadhan Harahap, SE., M.Si menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian ini dengan *Mix method Sequantial Explanatory*

[77]Ramadhan Harahap, *Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Rezeki Medan*, (Jurnal Manajemen Tools : Vol. 8 No. 2 Desember 2017 ISSN : 2088-3145)

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan struktur konseptual mengenai bagaimana teori berkesinambungan terhadap factor yang sudah diklasifikasikan.[78] Kerangka konseptual ini digunakan guna memudahkan pemahaman menganai masalah yang dikaji dan memberikan arahan untuk penyekesaian masalah. Berikut kerangka konseptualnya:

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual



Keterangan:

→ : Secara parsial

⟶ : Secara simultan

[78] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (*Bandung: Alfabeta,2011), hlm. 60

H. Hipotesis

Hipotesis meurpakan anggapan yang mungkin benar atau mungkin juga tidak benar (salah) menegnai populasi. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis dimaknai sebagai jawaban dengan sifat sesaat pada masalah penelitian, hingga membuktikannya dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Oleh sebab itu untuk penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

   Hipotesis pengaruh komunikasi, konsep diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

   H0: Tidak terdapat salah satu diantara variabel komunikasi, konsep diri dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

   H1: Terdapat paling tidak satu diantara variabel komunikasi, konsep diri dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

b. Hipotesis 2

   Hipotesis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

   H0: komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

H1: komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

c. Hipotesis 3

Hipotesis pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja karyawan.

H0: konsep diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

H1: konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

d. Hipotesis 4

Hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H0: lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.

H1: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung Sudirman.