

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. (Purwanti dan Nurhayati, 2017). Menurut Hariandja, (2016:2) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin baik. Sumber daya manusia dapat menentukan tingkat kinerja suatu lembaga keuangan selain analisa laporan keuangan. Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia LPD Desa Adat Mengwi, karena keberadaannya sangat penting dalam memberikan peluang yang besar kepada masyarakat pedesaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Untuk menjamin kesinambungan perusahaan, perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi yaitu *man, money, materials, methods, market, machine* (Liestiani, 2019).

Menurut Rageb *et al.*, (2017) perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar dapat mentaati peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan disiplin, efektif dan efisien. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Dalam kenyataan yang

ada, kesatuan atau objek penelitian sudah memberikan motivasi kerja baik secara finansial maupun non finansial (Susilo *et al.*, 2017). Kepuasan kerja ini berperan penting bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilannya untuk memenuhi kebutuhan anggotanya (Saputra dan Adnyani, 2017). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Robbins, 2017).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan maupun kinerja organisasi (Yuliantini dan Santoso, 2020). Menurut Nasution dan Lesmana (2018) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit, karena hanya faktor yang mempengaruhinya. Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari hukuman.

Selain disiplin kerja, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan merupakan lingkungan kerja (Mistar, 2020). Sofyandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan merupakan komunikasi (Khulfatya, 2019). Menurut Handoko (2017), komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut David (2018) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Komunikasi merupakan alat untuk membentuk identitas dan juga mengubah mekanisme. Identitas yang baik dibentuk ketika secara sosial dalam kehidupan seseorang berinteraksi dengan orang lain. Seseorang mendapat pandangan serta reaksi orang lain dalam interaksi sosial dan sebaliknya, memperlihatkan rasa

identitas dengan cara mengekspresikan dari respon orang lain (Stephen, 2017).

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan sebelumnya sudah banyak dilakukan akan tetapi masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian oleh Widiyanto dan Setyawasih (2019), Yuliantini dan Santoso (2020), Muaroma dan Indriati (2022) yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang ada akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara penelitian oleh Lim (2017), Sulistyو (2021), Susanti dan Aesah (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian oleh Andriany (2019), Astuti dan Iverizkinawati (2019), Mistar (2020), Irma dan Yusuf (2020), Yuliantini dan Santoso (2020), Muaroma dan Indriati (2022), yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara penelitian oleh Ayuhana, dkk. (2018), Kurniati dan Jaenab (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian oleh Khulfatya (2019), Safari dan Nurhanipah (2019), Nur (2020), yang berarti bahwa semakin baik komunikasi yang ada maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara penelitian oleh Mistar (2020) dan Sulistyو (2021) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

LPD Desa Adat Mengwi, merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Desa. Sebagai lembaga keuangan, Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Mengwi memberikan jasa layanan di bidang simpan pinjam bagi nasabahnya yang berkredibilitas tinggi dan jasa sebagai mediator bagi nasabah yang kekurangan dana untuk dapat memberikan pinjaman dalam bentuk kredit yang dikelolanya. LPD Desa Adat Mengwi beralamat di Jalan Rama No. 29 Mengwi. LPD Desa Adat Mengwi dikepalai oleh Bapak I Made Ladra. LPD Desa Adat Mengwi merupakan LPD dengan badan pengawas terbanyak di kecamatannya. Badan pengawas LPD Desa Adat Mengwi berjumlah sebanyak 13 banjar adat. Pada tahun 2020 jumlah penabung LPD Desa Adat Mengwi sebanyak 15.251 rekening. Karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi berjumlah 38 orang karyawan yang dibagi berdasarkan jabatan yang ada. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi, fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan ditemukan gaji karyawan. Adapun total gaji masing-masing karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Gaji Karyawan Pada LPD di Desa Mengwi
Periode Tahun 2017 – 2021

Tahun	Total Gaji per Karyawan
2017	Rp 2.450.000,-
2018	Rp 2.550.000,-
2019	Rp 2.600.329,-
2020	Rp 2.600.329,-
2021	Rp 2.600.329,-

Sumber: LPD di Desa Adat Mengwi (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa total gaji per masing-masing karyawan periode tahun 2017-2021, di mana total gaji karyawan pada tahun 2018 dan 2019 mengalami peningkatan, namun total gaji karyawan pada tahun 2019, 2020 dan 2021 tidak mengalami peningkatan. Tidak adanya kenaikan gaji dalam 3 tahun terakhir dikarenakan LPD Desa Adat Mengwi ingin menjaga agar operasional organisasi tetap stabil di tengah gempuran pandemi dan inflasi yang terjadi. Pemberian gaji dalam tiga tahun terakhir yang tidak mengalami peningkatan berdampak pada tingkah laku karyawan dalam bekerja. Hal ini tercermin dari absensi dan keterlambatan yang merupakan salah satu penyebab kurangnya kepuasan kerja karyawan. Adapun data absensi karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Pada LPD di Desa Mengwi
Periode Tahun 2017 – 2021

Tahun	Absen	Tepat Waktu	Terlambat	Peningkatan Keterlambatan (%)
2017	24	312	120	-
2018	25	288	134	10%
2019	36	264	156	14%
2020	48	264	192	19%
2021	72	228	254	24%

Sumber: LPD di Desa Adat Mengwi (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Peningkatan keterlambatan paling tinggi terjadi di tahun 2021 yakni sebesar 24%. Peningkatan keterlambatan yang cukup signifikan ini terjadi dikarenakan banyaknya tuntutan upacara-upacara adat dan keagamaan yang ada di Bali namun tidak termasuk ke dalam libur nasional dan tidak masuk ke dalam

SOP peraturan libur di LPD Desa Adat Mengwi, hal ini menyebabkan karyawan seringkali ijin datang terlambat untuk bekerja. Di samping itu, karyawan juga seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama. Lingkungan kerja yang tidak nyaman juga merupakan faktor yang sampai saat ini masih dirasakan oleh para karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada LPD Desa Adat Mengwi diketahui pada kurang memadainya peralatan dan perlengkapan untuk menyimpan berkas-berkas nasabah mengakibatkan penataan dokumen dan berkas-berkas yang penempatannya tidak pada tempatnya. Kurang memadainya peralatan dan perlengkapan juga berdampak pada kebersihan ruang kerja karyawan, karena berkas-berkas nasabah bertumpuk-tumpuk dengan dokumen kerja lainnya. Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa pimpinan LPD Desa Adat Mengwi dalam menjalankan operasional organisasi kurang melibatkan karyawan untuk turut berpartisipasi dalam memberikan pendapat demi kemajuan LPD Desa Adat Mengwi. Hal ini dikarenakan pimpinan selalu berpedoman pada aturan yang diberikan oleh LPLPD walaupun aturan tersebut memberatkan karyawan, namun tetap diterapkan oleh pimpinan, sehingga keputusan tersebut seringkali membuat karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan

Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mengwi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi LPD Desa Adat Mengwi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas kepuasan kerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2017) landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak bisa terlepas dari penelitian yang terlebih dahulu sudah dilakukan oleh peneliti yang lain.

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor atau yang sering dikenal sebagai Teori Herzberg dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Frederick Herzberg (1923-2000) merupakan seorang ahli psikolog klinis dan seorang tokoh dalam studi manajemen dan teori motivasi. Menurut Herzberg, orang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan. Faktor-faktor tersebut diantaranya merupakan *maintenance factor* atau *hygiene factor* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factor* (faktor intrinsik) (Hasibuan, 2017).

Hygiene factor merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia untuk mencapai ketentraman badaniah yang diantaranya yaitu gaji, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dan rumah dinas, serta tunjangan lain. Menurut Herzberg, faktor *hygiene* tidak akan mendorong karyawan untuk memberikan performa baik, namun apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi maka faktor tersebut bisa menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway dan Lodge, 2017).

Motivation factor erat kaitannya dengan kebutuhan psikologis seseorang. Faktor motivasi ini mencakup penghargaan terhadap karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, seperti ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai, kursi yang empuk, dan sebagainya. Faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong semangat karyawan guna mencapai kinerja yang lebih optimal. Menurut teori dua faktor, pemuasan terhadap kebutuhan yang lebih tinggi (*motivation*), lebih memungkinkan seseorang untuk memberikan performa lebih baik dibanding pemuasan kebutuhan yang lebih rendah (*hygiene*) (Timpe, 2017).

Menurut Hasibuan (2017), Herzberg mengungkapkan tiga hal utama yang harus diperhatikan dalam memotivasi karyawan:

1. Hal yang meningkatkan kinerja karyawan merupakan tugas yang penuh tantangan, yang mencakup keinginan berprestasi, bertanggung jawab, berkemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu, serta adanya pengakuan atas pencapaian yang telah dilakukan.
2. Hal yang mengecewakan merupakan faktor yang bukan merupakan faktor utama, hanya bersifat sebagai 'embel-embel saja' seperti aturan dalam bekerja, penerangan, jam istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan sebagainya.
3. Jika peluang karyawan untuk berprestasi terbatas, mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya dan mulai mencari-cari kesalahan.

Berdasarkan pendekatan *Two Factor Theory*, dapat dijelaskan bahwa seorang pimpinan bisa mengendalikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja. Teori Dua-Faktor menyiratkan bahwa pimpinan harus fokus untuk menjamin kepuasan kerja karyawan guna menghindari ketidakpuasan pada LPD Desa Adat Mengwi. Pimpinan

harus memastikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi yang ada dapat bermanfaat sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan melakukannya lebih keras dan lebih baik. Dengan adanya disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi yang baik, akan berpengaruh terhadap psikologis karyawan sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan dapat berpengaruh pada capaian kerja karyawan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nasution dan Lesmana (2018) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit, karena hanya faktor yang mempengaruhinya. Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari hukuman.

Menurut Sutrisno (2017) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik

akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Hodges (2017) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi pemerintahan atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan merupakan sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua factor yang mempengaruhi disiplin karyawan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pemimpinnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

3. Indikator Disiplin kerja

Menurut Siswanto (2017) indikator disiplin kerja yakni sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sofyandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2017) lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Fatmawati (2017) lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan, maka karyawan akan berpikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang di dalam memiliki pekerjaan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga

akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017) indikator lingkungan kerja yakni:

a. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat bekerja para karyawan.

b. Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruang tersebut penuh karyawan.

Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan merupakan ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan. Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan merupakan hal yang sangat penting. Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Selain itu perusahaan harus bisa memberikan jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Oleh karena itu penjagaan keamanan harus benar-benar diperhatikan.

e. Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f. Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2017). Sedangkan menurut David (2018) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Gibson dan Ivan (2017) mengemukakan komunikasi merupakan pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal/non verbal.

Newstrom dan Davis (2017) mengemukakan bahwa apabila tidak ada komunikasi para karyawan tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya serta pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan tidak dapat memberikan instruksi. Robbins (2017) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Komunikasi merupakan salah faktor kompetensi paling penting yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pimpinan dalam agar tercapai

komunikasi yang efektif sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugas masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan pentrasferan makna atau informasi dari satu orang (pengirim) ke orang lain (penerima) yang menuntut pemahaman makna atau informasi yang diterima tersebut agar tercapai komunikasi yang efektif. (Prakosa, 2017). Komunikasi merupakan alat untuk membentuk identitas dan juga mengubah mekanisme. Identitas yang baik dibentuk ketika secara sosial dalam kehidupan seseorang berinteraksi dengan orang lain. Seseorang mendapat pandangan serta reaksi orang lain dalam interaksi sosial dan sebaliknya, memperlihatkan rasa identitas dengan cara mengekspresikan dari respon orang lain. Kemampuan komunikasi merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pimpinan perusahaan (Stephen, 2017).

Berdasarkan pengertian komunikasi yang telah diuraikan diatas, dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2. Fungsi – Fungsi Komunikasi

Menurut Rismi dan Donni (2017) komunikasi memiliki sejumlah fungsi yang strategis. Fungsi komunikasi antara lain merupakan:

- a. Informasi berfungsi untuk mengumpulkan dan menyimpan data, fakta dan pesan, serta opini, sehingga orang dapat mengetahui keadaan yang terjadi.

- b. Sosialisasi komunikasi juga berfungsi sebagai alat sosialisasi yang memudahkan orang untuk berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya. Dengan komunikasi yang efektif maka proses sosialisasi yang terjadi akan semakin mudah.
- c. Motivasi komunikasi juga berfungsi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Dengan komunikasi yang baik maka seseorang akan termotivasi secara baik.
- d. Pendidikan komunikasi juga berfungsi sebagai media pendidikan, dimana individu akan tumbuh dan kembang melalui jejaring komunikasi yang dibangunnya.
- e. Kebudayaan komunikasi juga berfungsi untuk memajukan kebudayaan. Misalnya media komunikasi yang berbentuk media massa, dimana media massa menyebarluaskan beranekaragam produk kebudayaan sehingga kebudayaan semakin berkembang.
- f. Integrasi komunikasi menciptakan integrasi, artinya komunikasi mampu menjembatani perbedaan yang dimiliki oleh individu yang satu dengan yang lainnya.
- g. Inovasi komunikasi juga mendorong lahirnya inovasi, dimana dalam hal ini, inovasi hadir karena adanya kebutuhan dan tuntunan dari manusia untuk menciptakan sistem komunikasi yang efektif.

Sedangkan menurut pendapat Robbins (2017) menyebutkan fungsi komunikasi merupakan:

- a. Kendali komunikasi bertindak dalam beberapa cara dan setiap organisasi memiliki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.

- b. Motivasi komunikasi membantu perkembangan motivasi, dengan menjelaskan, dan yang dilakukan dengan baik untuk memperbaiki kinerja.
- c. Pengungkapan emosi interaksi sosial dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental dimana anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka.
- d. Informasi komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan guna mengenai menilai pilihan-pilihan alternatif.

3. Indikator Komunikasi

Menurut Sastropoetro (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi merupakan sebagai berikut:

- a. Mengajak pendengar yaitu pimpinan berusaha mengajak karyawan untuk mendengarkan pengarahan dalam mencapai target perusahaan.
- b. Memiliki rasa empati yaitu pimpinan harus memiliki rasa empati dalam melakukan komunikasi dengan karyawan.
- c. Melibatkan partisipasi pendengar yaitu pimpinan dalam melakukan komunikasi harus melibatkan partisipasi semua karyawan.
- d. Menghargai dan meyakinkan pendengar yaitu dalam melakukan komunikasi harus berusaha menghargai dan meyakinkan karyawan.
- e. Menciptakan situasi kesetaraan yaitu pimpinan dalam melakukan komunikasi berusaha menciptakan situasi kesetaraan.

2.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2017) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para

karyawan memandang atau tidak memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Handoko (2017) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah seharusnya mereka terima (Robbins, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sari dan Susilo (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Menurut Astuti dan Iverizkinwati (2018) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang positif ataupun negatif. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan dengan membandingkan jumlah hasil yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Rahman (2017) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Menurut Rahman (2017) faktor kepuasan kerja yaitu:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan menonton atau tidak

3. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja merupakan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik,

kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

- b. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama merupakan berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua merupakan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Lim (2017) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPKPD Prov. Kal-Bar. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPKPD Prov. Kal-Bar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada BPKPD Prov. Kal-Bar. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Ayuhana, dkk. (2018) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini

dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Andriany (2019) meneliti Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Astuti dan Iverizkinawati (2019) meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana

Agro Nusantara Medan. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Khulfatya (2019) meneliti Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian,

penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Safari dan Nurhanipah (2019) meneliti Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Widiyanto dan Setyawasih (2019) meneliti Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Irma dan Yusuf (2020) meneliti Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, teknik

analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Kurniati dan Jaenab (2020) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Mistar (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima sedangkan variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Nur (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal dan variabel komunikasi eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang

digunakan, teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Yuliantini dan Santoso (2020) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Travelmart Jakarta Pusat. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Sulistyo (2021) meneliti Peran Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dari Aspek Komunikasi, Budaya Organisasi Disiplin Kerja Pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, teknik analisis data, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Muaroma dan Indriati (2022) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Evans Lestari KME (Kemang Estate). Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.

Susanti dan Aesah (2022) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. Teknik analisis data yang

digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dapat memediasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Rakha Gustiawan. Perbedaan lainnya juga terlihat pada variabel yang digunakan, jumlah sampel responden dan jumlah pertanyaan pada kuesioner.