

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisas. (Ambarita, 2012, para.5-8). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Setiap karyawan ingin memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu melaksanakan kegiatan manajemen secara benar dan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya (Robbins, 2016).

Kepuasan karyawan bersifat subyektif karena dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri karyawan (kecerdasan), kecakapan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, persepsi, cara

berpikir dan sikap) dan faktor pekerjaan (jenis, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja) (Brahmasari, 2012:125).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih baik dikarenakan hal tersebut berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi tersebut dikelola dengan baik.

Salah satu faktor kepuasan kerja karyawan di perusahaan yaitu disiplin kerja. Rivai (2014: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah Fasilitas kerja. Hartanto (2015: 501) sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar merupakan perusahaan bergerak dalam bidang jasa akomodasi perhotelan, menjadi salah satu perusahaan dalam bidang Jasa Perhotelan yang beralamat di Desa Padang Tegal, Jl. *Monkey Forest*, Ubud, Kecamatan Ubud, Bali

Hotel Champlung Sari Hotel Ubud Gianyar merupakan tempat yang sesuai untuk dilakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Champlung Sari Hotel Ubud Gianyar dalam rangka pembenahan manajemen dan mengontrol kualitas sumber daya manusia para karyawan dan pimpinan yang telah Disiplin dalam bekerja dan mendapatkan Fasilitas dalam bekerja. Namun demikian, dalam implementasinya mengalami permasalahan seperti Disiplin kerja dan Fasilitas kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perusahaan yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada perusahaan yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2016). Kepuasan kerja pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**

**Data Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Champlung Sari Hotel Ubud Gianyar**

Uraian	Keterangan
Masa kerja	Karyawan akan diangkat menjadi karyawan tetap setelah berkerja selama masa kerja satu tahun
Kompensasi	Karyawan mendapatkan kompensasi sebagai imbalan atas hasil kerja karyawan
Gaji	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMR
Komunikasi	Karyawan melakukan komunikasi dengan baik terhadap atasan maupun antar karyawan

Sumber : Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar

Permasalahan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Champlung Sari Hotel Ubud Gianyar adalah hubungan antara sesama karyawan dan atasan yang kurang baik disebabkan oleh minimnya komunikasi dan saling pengertian sehingga kerja sama antar karyawan belum tercapai dengan optimal dan karyawan tersebut merasa kurang ada pujian dari atasan. Hal ini juga menyebabkan kurang puasnya karyawan terhadap kondisi kerja Hotel Champlung Sari Hotel Ubud Gianyar

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai (2014: 444). Disiplin kerja pada Hotel Champlung Sari Hotel Ubud Gianyar ditunjukkan pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan Pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar**  
**Tahun 2019**

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Hari kerja (hari)	Hari kerja seterusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang hilang (hari)	Jumlah hari sesungguhnya (hari)	Persentase absensi karyawan (%)
	A	B	$C = A \times B$	D	$E = C - D$	$F = D/C \times 100\%$
Januari	80	26	2000	26	1975	1,3%
Februari	80	24	1920	30	1890	1,5%
Maret	80	26	2080	68	2012	3,2%
April	80	25	2000	47	1952	2,3%
Mei	80	23	1840	89	1751	4,8%
Juni	80	22	1760	45	1715	2,5%
Juli	80	25	2000	32	1968	1,6%
Agustus	80	26	2080	65	2015	3,1%
September	80	25	2000	57	1943	2,8%
Oktober	80	26	2080	88	1992	4,2%
November	80	26	2080	98	1982	4,7%
Desember	80	22	1760	108	1652	6,1%
Jumlah		295	23.600	753	22.847	38,1%
Rata-rata		24,5	1,966	62,75	1.903	3,17%

Sumber: Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar berfluktuasi pada tiap bulannya. Hal ini membuktikan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran pegawai yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, selain itu masih di tentukan karyawan yang ijin dalam sebulan, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kepuasan kerja yang menurun. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan.

Permasalahan berkaitan dengan Disiplin Kerja karyawan pada Hotel Champlung Sari Hotel Ubud Gianyar adalah antara lain karyawan sering melanggar peraturan seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan upacara agama, dan menjemput anak maupun alasan sakit yang dibuat-buat. Disamping itu, tingkat absensi kerja yang melebihi ketentuan.

Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik

Menurut (J. Supranto, 2012: 336). Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kepuasan karyawan, seperti

dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja pada Hotel Champlung Sari Hotel Ubud Gianyar ditunjukkan pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**

**Data Fasilitas Kerja Karyawan Pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar**

Uraian	Keterangan
Alat Kerja (Perabot Kantor)	Setiap karyawan diberikan alat kerja manajemen maupun alat kerja operasional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan
Perlengkapan Kerja (Penunjang Kerja)	Karyawan mendapatkan perlengkapan kerja sebagai memperlancar pekerjaan atau mempermudah pekerjaan
Ruang Kantor	Karyawan mendapatkan ruangan kantor sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja
Sosial	fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial.

Sumber: Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar

Permasalahan berkaitan dengan fasilitas kerja yang ditemukan di perusahaan adalah tempat parkir karyawannya yang begitu kecil sehingga tidak cukup untuk menampung semua kendaraan karyawan yang bekerja serta terbatasnya tempat untuk beristirahat sehingga banyak karyawan yang istirahat di tepian jalan raya atau pulang kerumah masing-masing.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar?
2. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kerja karyawan pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar?

## 1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis
  - a. Bagi Mahasiswa

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai disiplin kerja, fasilitas kerja karyawan serta perannya terhadap kepuasan kerja pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar

## 2) Manfaat praktis

### a. Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar

Sebagai masukan bagi Hotel Champlung Sari Ubud Gianyar dalam rangka pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja, fasilitas kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

### b. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan untuk dijadikan acuan skripsi bagi mahasiswa yang mengambil tema sejenis



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori Dan Konsep**

Untuk mendukung pembuatan penelitian ini maka perlu dikemukakan hal-hal atau teori-teori yang berkaitan dengan latar belakang dan ruang lingkup pembahasan sebagai landasan dalam pembuatan penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* (Locke, 1969). Menurut *Goal Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan memilih tujuan dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut (Srimindarti, 2012) , kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan

#### **2.2 Disiplin Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturanyang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggupmenjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Siagian (2016:278)

Menurut Hasibuan (2016:23), “Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal”

Menurut Robbins (2016) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

### **2.2.2 Manfaat Disiplin**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin:

1. Terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Sedangkan bagi para pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2011).

### **2.2.3 Indikator Disiplin kerja**

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2011:194), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu: Menurut Hasibuan (2011:193), berpendapat bahwa : “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “ Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Menurut (Sutrisno, 2012:92) Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Sutrisno (2019:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

#### **2.2.4 Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) 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 yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Singodimejo (2012:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

### **2.2.5 Efek Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011: 193). Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan

yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

## **2.3 Fasilitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Fasilitas**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta, 2018: 153) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam

bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas

### **2.3.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2014: 22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

### **2.3.3 Fungsi Fasilitas**

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.

- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka

### 2.3.3 Indikator Fasilitas

Berdasarkan pengertian fasilitas di atas, Moenir (2016) menyebutkan bahwa terdapat 6 (enam) indikator fasilitas, diantaranya:

- a. Alat Kerja (Perabot Kantor)

Seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis, yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Adapun alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi.

- b. Perlengkapan Kerja (Penunjang Kerja)

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan

- c. Ruang Kantor

Kebutuhan bagi individu untuk pemenuhan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- d. Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas serta kendaraan bermotor.

e. Temperatur Ruangan (suhu ruangan)

Ukuran derajat kelembapan suatu ruangan (panas dan dinginnya suhu ruangan).

f. Nilai estetis (dekorasi)

Nilai estetis adalah suatu nilai keindahan yang melekat pada karya karya seni atau pun objek seni.

## **2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Martoyo (dalam Nuraini, 2014:112) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang di hadapi.

Menurut Handoko (2011) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2011: 117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Selanjutnya menurut Handoko (2011: 193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Martoyo (2017:57) memaparkan “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

#### **2.4.2 Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk (As’ad, 2017: 105), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. *Discrepancy Theory*

*Discrepancy theory* yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang

seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

## 2. *Equity Theory*

*Equity theory* dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2017: 106), teori elemen-elemen dari equity ada tiga yaitu:

- a) *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.
- b) *Out Comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan.

c) *Comparation Person* adalah dengan membandingkan input, out comes terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh individual *difference* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan. Selain itu, menurut Locke tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (As'ad, 2013: 105)

### 3. *Two Factor Teory*

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg membagi situasi yang memengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab. Kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai. Menurut Herzberg, perbaikan terhadap kondisi dalam kelompok *dissatisfies* ini akan mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

### 2.4.3 Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011:203) sebagai berikut:

1) Keamanan kerja.

Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

2) Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3) Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan

4) Pengawasan (*supervisi*).

Bagi karyawan, supervisor adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi dan turnover.

5) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mengisyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

6) Kondisi kerja.

Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir

7) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

8) Komunitas.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.

9) Fasilitas.

Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### 2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2) Kepuasan terhadap Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4) Kepuasan terhadap Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika

terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Menurut Hermansyah dan Indarti (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Persero UID Jateng & DIY terdapat metode analisis Regresi Linear Berganda. Dengan hasil sampel 115 sampel terdapat Perbedaannya yaitu Tidak meneliti tentang Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaannya yaitu Sama-sama meneliti tentang Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Menurut Sarah Rahmawati, Wayan Gede Supartha (2015) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai BALI – PENIDA. Populasi sebanyak 214. Sampel 139 pegawai. metode analisis regresi linier berganda. Dengan hasil analisis ini yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. Perbedaannya yaitu variabel dari penelitian terdahulu yaitu motivasi kerja dan iklim organisasi sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja. Persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan kepuasan kerja

3. Menurut Sri Rumiati dan Suwandi (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota terdapat Sampel yaitu Semua anggota Kepolisian dijadikan sampel dengan teknik Analisis Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji f, Analisis Koefisien Determinasi Persamaannya yaitu Penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya yaitu Penelitian ini tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Objek penelitian dilakukan di Polres Tegal. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Polres Tegal Kota
4. Menurut I Made Tangkas Fajar Agusta (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Dengan Sampel 80 orang, dianalisis menggunakan SPSS versi 15.0. dengan demikian dapat di ketahui Kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja setelah di analisis berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Perbedaannya yaitu variabel dari penelitian terdahulu yaitu kepemimpinan dan hubunga kerja sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja dan fasilitas kerja. Persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan disiplin kerja dan kepuasan kerja
5. Menurut Nova Syafrina (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekan Baru”. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien

determinasi. Sedangkan uji Hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Dengan sampel 32 orang. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Perbedaannya yaitu variabel dari penelitian terdahulu yaitu kinerja karyawan sedangkan penulis menggunakan fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan disiplin kerja

6. Menurut Henri Setiawan (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Taspen (Persero) KCU Semarang) sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus karena hanya berjumlah 83 karyawan serta alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Dari hasil pengujian regresi linier berganda penelitian ini menghasilkan Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti apabila fasilitas kerja semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Persamaan: peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan disiplin kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan: variabel dari penelitian terdahulu yaitu komunikasi dan motivasi kerja sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja fasilitas kerja dan kepuasan kerja
7. Menurut Achirina (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Semarang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif

dan signifikan disiplin kerja, fasilitas kantor, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Semarang baik secara simultan maupun parsial. metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda. Dengan sampel 52 pegawai. Persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan disiplin kerja dan fasilitas. Perbedaannya yaitu dari penelitian terdahulu yaitu tata ruang kantor dan kinerja karyawan sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja dan fasilitas kerja

8. Menurut Cut Isma Fabiella Suwandy (2020) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan karakteristik individu terhadap kepuasan karyawan di puskesmas kodiklatral memiliki kesimpulan bahwa fasilitas kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa fasilitas berperan dalam meningkatkan kepuasan, jika fasilitas yang tersedia lengkap dan juga berguna dengan seleyaknya maka para karyawan akan merasa puas secara dan bekerja dengan baik serta tepat. Dengan sampel 40 responden. Penelitian ini adalah metode kuantitatif dan teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan fasilitas kerja dan kepuasan karyawan. Perbedaannya yaitu dari penelitian terdahulu yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan karakteristik individu sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja dan fasilitas kerja
9. Menurut Annisa Hazrida Effendy (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah. Populasi dalam

Penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 126 pegawai Negeri Sipil . Analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun parsial, Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah. Persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan fasilitas kerja dan kepuasan karyawan. Perbedaannya yaitu dari penelitian terdahulu yaitu gaya kepemimpinan sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja dan fasilitas kerja

10. Menurut Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sebanyak 64 menjadi sampel penelitian. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya yaitu dari

penelitian terdahulu yaitu Pelatihan dan Kompensasi sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja.

## **2.6 Hubungan Antar Variabel**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

### **2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Moenir (2012:197) Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. fasilitas juga mempengaruhi kepuasan dalam bekerja seorang karyawan

