

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, di samping faktor yang lain, seperti modal. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2019;8). Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal (Kembau, 2018;2).

Karyawan merupakan pelaku aktif dalam sebuah perusahaan yang menjadikan pelaksana dari setiap segala aktivitas di perusahaan. Salah satu faktor sebuah keberhasilan didalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan tersebut. Sumber daya manusia pun perlu diperhatikan dari segi kepuasan kerja dalam melaksanakan sebuah aktivitas pekerjaannya (Kadarisman, 2019;36).

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif dan kepuasan yang dialami oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Shavira, 2023;2). Kepuasan kerja juga merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaan saat ini. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka, lebih berkomitmen pada organisasi, memiliki tingkat retensi yang

lebih tinggi, dan secara umum akan lebih produktif (Simarmata, 2025;4). Hal tersebut berarti kepuasan kerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan operasional dan keunggulan kompetitif. Luwih Cafe, sebuah perusahaan kafe yang terkenal dan terletak di daerah Dalung, Kerobokan, juga menghadapi tantangan yang serupa dengan perusahaan lainnya yaitu mempertahankan kepuasan karyawan.

Perusahaan yang ingin maju dan berkembang akan selalu memikirkan kepuasan kerja karyawannya. Ketidak stabilan kepuasan kerja karyawan dapat berdampak buruk bagi sebuah perusahaan. Apabila karyawan suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan akan mengakibatkan mangkir kerja, tidak disiplinnya dalam suatu pekerjaan dan produktivitas kerja akan menurun. Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja memiliki gejala-gejala sering absen, datang terlambat, motivasi rendah, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan (Edy, 2019;28).

Menurut Muhammad (2013:35) karyawan mengekspresikan ketidakpuasan kerja dengan empat cara sebagai berikut, pertama, keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja). Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Luwih cafe di Dalung yang mengusung tema *estetik* telah melalui bisnis pasang dan surut, meskipun perusahaan ini telah cukup lama berdiri, namun membenahan komunikasi karyawan, peningkatan fasilitas kerja terus dilakukan guna mencapai kepuasan kerja dan tujuan perusahaan yang maksimal. Untuk mendapatkan gambaran awal terkait kepuasan kerja karyawan Luwih Cafe Dalung, telah dilakukan pilot test/wawancara singkat yang melibatkan 10 (sepuluh) pegawai, peneliti menggunakan 3 (tiga indikator) kepuasan kerja, dengan pilihan jawaban singkat berupa puas dan tidak puas. Berdasarkan wawancara singkat tersebut didapat informasi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Luwih Cafe Dalung (N=10)

No	Indikator	Puas		Tidak puas	
		(Orang)	Puas (%)	(Orang)	(%)
1	Kebijakan perusahaan	5	50	5	50
2	Gaji	4	40	6	60
3	Teman kerja	3	30	7	70

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan Luwih Cafe Dalung merasa kurang puas dalam bekerja. Pada indikator kebijakan perusahaan direspon tidak puas sebanyak 50 persen, Menurut Nopita, dkk (2022) kepuasan kerja karyawan merupakan faktor krusial yang dapat dipengaruhi oleh berbagai kebijakan perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung mengeluhkan kebijakan yang diterapkan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Berikutnya adalah indikator gaji yang diterima

karyawan di respon kurang puas sebanyak 60 persen, Menurut Fajarsari, (2024) menyebutkan ketidakpuasan terhadap gaji dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas mereka dan indikator teman kerja di respon 70 persen kurang puas. Menurut Burhan, (2022) karyawan yang merasa tidak didukung oleh rekan-rekannya cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yaitu komunikasi interpersonal. Menurut Muhammad (2019:159) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja (Devito, 2019;74).

Menurut Effendy (2019;82) komunikasi yang terbuka, jujur, dan efektif antara karyawan dan atasan atau rekan kerja dapat memfasilitasi timbal balik yang berarti. Ketika karyawan merasa didengarkan dan dihargai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Komunikasi yang efektif juga membantu dalam mengatasi masalah secara produktif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Muhammad (2019;78) menegaskan komunikasi interpersonal yang baik dapat membantu membangun hubungan yang kuat antara karyawan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan rekan kerja dan atasan mereka,

karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi di tempat kerja. Komunikasi yang positif dan saling mendukung dapat menciptakan iklim kerja yang kooperatif dan menyenangkan. Menurut Pertiwi (2019;3) komunikasi interpersonal yang efektif juga penting dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja. Ketika konflik muncul, kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dapat membantu mengatasi perbedaan pendapat atau masalah dengan cara yang konstruktif. Penyelesaian konflik yang efektif dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Luwih Cafe Dalung terkait dengan komunikasi interpersonal yaitu komunikasi berlangsung kurang efektif, hal tersebut terlihat dari kurangnya pendekatan dari pimpinan kepada bawahan. Adanya kesalahpahaman dalam pekerjaan karena ketidakpahaman karyawan dengan standar operasional prosedur (SOP) kerja, serta masih adanya ketidakjelasan informasi yang diperoleh karyawan dalam bekerja, selain itu karyawan tidak aktif dalam bertanya kepada teman kerja atau pimpinan saat menemukan permasalahan atau kendala dalam bekerja, sehingga menimbulkan keterlambatan dalam memperoleh informasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum adanya penyampaian informasi yang jelas kepada karyawan.

Penelitian terkait pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2019); Magdalena (2022); Labiba, S. (2023); Nawasari (2022) dan Handayani & Mahendra (2022) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil

yang berbeda diungkapkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rositasari & Kurniawan (2022); Pranata (2023); dan Wilujeng (2018) yaitu komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja seorang karyawan merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor fasilitas kerja. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhannya, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif. Menurut Sedarmayanti (2019:98) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kegiatan karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Simarmata (2025:4) untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan pada perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fenomena terkait dengan fasilitas kerja di Luwih Cafe yaitu tidak menyediakan peralatan dan alat bantu yang cukup bagi karyawan untuk

bekerja dapat menghambat efisiensi dan produktivitas. Misalnya, kurangnya blender, mesin kopi, atau peralatan dapur lainnya dapat memperlambat proses persiapan menu dan pelayanan kepada pelanggan. oven roti hanya satu, ketika orderan pizza secara bersamaan jumlahnya lebih dari satu, membuat waktu tunggu menjadi lama. Cafe yang memiliki fasilitas kerja yang terbatas sehingga karyawan mengalami kesulitan mengatur peralatan dan bahan makanan yang diperlukan, serta merasa terbatas dalam ruang gerak karyawan.

Studi empiris yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diantaranya penelitian dari Monde (2022); Prawira (2020); Rianti (2023); Maulana (2023) dan Nurpratama (2022) menyebutkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ratna,dkk (2023); Fikri, dkk (2023); Lastuti (2022) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja, faktor yang tidak kalah pentingnya untuk dipertimbangkan oleh manajemen sebuah perusahaan untuk mendapatkan kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Menurut Luthans (2019;49) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam

diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Rivai, 2019;38).

Menurut Rulianti (2023;3) motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan kerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan berfokus dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karena merasa telah melakukan pekerjaan yang baik. Ditegaskan pula hubungan erat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja oleh Krismawati (2022;2) motivasi kerja yang kuat dapat membantu individu mencapai tujuan kerja mereka. Ketika seseorang berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan, mereka merasa puas dengan diri mereka sendiri dan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Keberhasilan tersebut dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Fenomena penurunan motivasi kerja karyawan di Luwih Cafe Dalung yaitu karyawan datang tidak tepat waktu, tidak bekerja tanpa informasi yang jelas. karyawan kurang berinisiatif dan kurang antusias dalam menyelesaikan tugas. Karyawan sering ngeluh tentang pekerjaan dan kurang peduli dengan hasil kerja yang dihasilkan. Menurut Rivai (2019;42) individu yang termotivasi secara intrinsik dan merasakan perlakuan yang adil oleh organisasi lebih cenderung memiliki kehadiran yang baik di tempat kerja. Adapun data kehadiran karyawan Luwih Cafe Dalung Pada Tahun 2023 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Luwih Cafe Dalung Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja senyatanya	Persentase Absensi
1	Januari	31	21	651	18	633	2.765
2	Februari	31	19	589	12	577	2.037
3	Maret	31	22	682	28	654	4.106
4	April	31	21	651	10	641	1.536
5	Mei	31	18	558	15	543	2.688
6	Juni	31	21	651	16	635	2.458
7	Juli	31	20	620	18	602	2.903
8	Agustus	31	20	620	20	600	3.226
9	September	31	21	651	18	633	2.765
10	Oktober	31	21	651	14	637	2.151
11	November	31	21	651	18	633	2.765
12	Desember	31	21	651	15	636	2.304
	Jumlah						31.704
	Rata-rata						2.642

Sumber: Luwih Cafe Dalung, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa alasan di Luwih Cafe Dalung dalam sebulan rata-rata 2,64% artinya angka tersebut perlu mendapat perhatian perusahaan, menurut Utama (2017:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10% dianggap tinggi.

Pengujian empiris terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diantaranya Adinata & Turangan (2023); Efrinawati, dkk (2022); Rulianti & Nurpribadi (2023); Astuti & Mayasari (2021) dan Setioningtyas & Dyatmika (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Amar, dkk (2021); Qarismail & Prayekti, P.

(2020); Shavira & Febrian (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan *research gap* yang telah disebutkan, maka penelitian ini penting untuk dilakukan kembali, untuk dapat menguatkan teori yang ada, adapun judul penelitian ini adalah pengaruh komunikasi interpersonal, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Luwih Cafe Dalung.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Luwih Cafe Dalung?
- 2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Luwih Cafe Dalung?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Luwih Cafe Dalung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan di Luwih Cafe Dalung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Luwih Cafe Dalung.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Luwih Cafe Dalung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk menambah pengembangan penulis dalam bidang yang diteliti secara teoritis dan berfikir ilmiah pada bidang sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh komunikasi interpersonal, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Manfaat praktis

a) Bagi Luwih Cafe Dalung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai komunikasi interpersonal, fasilitas kerja, dan motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan.

b) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan kepustakaan atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TUJUAN PUSUKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori Keseimbangan berangkat dari asumsi bahwa individu secara alami cenderung mencari keseimbangan dan keadilan dalam hubungan antarmanusia. Keseimbangan dalam konteks ini merujuk pada perbandingan individu terhadap input (kontribusi yang diberikan) dan output (imbalan yang diterima) yang mereka terima dalam situasi tertentu. Teori ini mengajukan bahwa orang-orang akan merasa puas dan termotivasi ketika mereka merasa bahwa keadilan dan keseimbangan tercapai, sementara ketidakseimbangan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakpuasan.

Asumsi utama teori ini adalah bahwa individu membandingkan rasio input-output mereka dengan rasio input-output orang lain yang mereka anggap sebanding. Dalam konteks ini, input dapat berupa upaya kerja, dedikasi, keterampilan, atau kontribusi lainnya, sementara output mencakup imbalan seperti gaji, tunjangan, pengakuan, dan kepuasan kerja. Ketika individu merasa bahwa rasio input-output mereka sebanding dengan orang lain, mereka akan merasa adil dan keseimbangan tercapai. Namun, ketidakseimbangan dapat terjadi jika individu merasa bahwa mereka memberikan lebih banyak kontribusi daripada yang mereka terima atau sebaliknya.

2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan

1) Pengertian

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018:73).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2) Manfaat Kepuasan kerja

Nitisemito (2019:89) suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

- a) Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

- b) Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

- c) Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

- d) Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

- e) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

a) Pekerjaan

Tugas rutin yang dilakukan seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya.

b) Upah

Imbalan finansial yang diterima sebagai kompensasi atas kontribusi yang diberikan

c) Promosi

Kesempatan seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.

d) Pengawas

Kesiapan pengawas memberikan bimbingan saat dibutuhkan

e) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.1.3 Komunikasi Interpersonal

1) Pengertian

Menurut Effendy (2019;3) komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi yang terjalin secara harmonis dimana masing-masing komunikasi dapat bertindak sebagai komunikator maupun komunikan secara bergantian. Pendapat Laksana senada dengan pendapat Wenburg dan Wilmat yang memaparkan tentang komunikasi interpersonal ialah proses pertukaran informasi diantara dua orang sehingga informasi dapat diketahui umpan baliknya dalam interpersonal ini adanya kedekatan sehingga kesan melalui pribadi akan mengara pada hubungan yang mana kesan yang didampaikan sampai tataran sikap dan prilaku demikian interaksi yang efektif.

Menurut Devito (2019;49) komunikasi interpersonal yang baik adalah komunikasi yang efektif, yang mempunyai ciri saling terbuka,

empati, saling mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Menurut Mulyana komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal maupun non verbal.

Menurut Cangara (2018;51) komunikasi interpersonal merupakan salah satu komunikasi yang dianggap sebagai komunikasi yang paling efektif karena dilakukan secara langsung antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa memengaruhi satu sama lain. Berdasarkan pengertian diatas maka yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal yaitu proses penyampaian pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan dengan menggunakan kaedah dan prinsip komunikasi.

2) **Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal**

Aspek-aspek dalam komunikasi interpersonal (Devito, 2019;59) yaitu:

a) Keterbukaan (*Openness*)

Dalam melakukan komunikasi haruslah dapat terbuka kepada orang yang diajak untuk berinteraksi. tiap pihak bersedia membuka diri atau membagi informasi tentang dirinya yang biasanya dirahasiakan, dan juga bersedia mendengarkan pesan dari lawan bicara secara terbuka dan merespon dengan jujur. Tidak ada yang disembunyikan. Aspek keterbukaan ini mengacu kepada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur.

b) Empati (*Emphaty*)

Mampu mengetahui dan merasakan apa yang dialami orang lain termasuk lawan bicara pada suatu saat tertentu, serta dapat mengondisikan lawan bicara yang sedang melakukan proses komunikasi secara emosional.

c) Perilaku Positif (*Postivensess*)

Merupakan hal yang penting karena dapat mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi. Secara umum sikap positif mengacu pada dua aspek dari komunikasi interpersonal. Mengacu pada kemampuan individu dalam menggunakan pesan yang positif. Memuji hal-hal positif yang dimiliki oleh lawan bicara, mengekspresikan kepuasan dalam berkomunikasi dengannya, tersenyum, menjaga kedekatan posisi tubuh pada saat berbicara, dll.

d) Perilaku Supportif atau Mendukung (*Supportiveness*)

Yaitu sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Orang yang bersikap defensif bila ia tidak menerima, tidak jujur, dan tidak empatik. Perilakunya lebih banyak mengungkapkan pengertian, dukungan dan memperkuat.

e) Kesamaan (*Equality*)

Umumnya dalam setiap situasi ada ketidaksetaraan, ada yang merasa lebih pandai atau lebih tahu. Komunikasi antar pribadi akan lebih efektif bila suasananya setara, karena kedua pihak sama-sama

bernilai dan berharga dan sama-sama memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Interaksi Interpersonal

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan komunikasi interpersonal terdiri dari (Devito, 2019:60):

a) Percaya (*Trust*)

Secara ilmiah, percaya diartikan sebagai “mengandalkan suatu perilaku seseorang untuk menuju suatu tujuan yang dikehendaki, yang tujuannya tidak pasti dan dalam keadaan yang penuh resiko”. Dari definisi tersebut, ada tiga unsur dalam hal percaya.

(1) Situasi yang menimbulkan resiko.

(2) Seseorang yang menaruh kepercayaan kepada orang lain berarti menyadari bahwa akibatnya bergantung kepada perilaku orang lain.

(3) Seseorang yang yakin bahwa suatu perbuatan orang lain akan berdampak baik baginya.

b) Suportif

Sikap suportif adalah perilaku yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Komunikasi defensif dapat terjadi dikarenakan faktor-faktor personal (ketakutan, kecemasan, harga diri yang rendah, pengalaman defensif, dan sebagainya) atau faktor-faktor situasional.

Beberapa ciri perilaku suportif, yaitu:

(1) Evaluasi dan deskripsi Evaluasi disini yaitu pandangan seseorang terhadap orang lain; memuji atau mengencam. Deskripsi, yaitu mengutarakan bentuk rasa dan persepsi seseorang tanpa menilai. Maksudnya, kita tidak perlu mengintimidasi seseorang atas kelemahan dan kekurangannya.

(2) Kontrol dan orientasi masalah

Perilaku kontrol disini ialah berusaha untuk mengubah seseorang, mengontrol perilaku seseorang tersebut, mengubah sikap, pendapat, dan tindakannya. Orientasi masalah sebaliknya yaitu mengomunikasikan keinginan untuk bekerja sama, mencari solusi, mengajak orang lain bersama-sama untuk menetapkan suatu tujuan dan menentukan cara untuk mencapai sebuah tujuan.

(3) Strategi dan spontanitas

Strategi ialah suatu bentuk cara untuk memengaruhi orang lain. Spontanitas merupakan suatu bentuk kejujuran yang dianggap tidak menyelimuti sesuatu motif yang terpendam.

(4) Netralitas dan empati

Netralitas berarti memperlakukan seseorang bukan sebagai persona, melainkan sebagai objek. Bersikap netral merupakan sikap yang tidak acuh, tidak menghiraukan perasaan dan pengalaman orang lain. Empati menanggapi orang lain sebagai persona.

(5) Superioritas dan persamaan

Superioritas adalah suatu sikap yang menunjukkan seseorang lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan, intelektual, kekayaan, atau kecantikan. Adapun persamaan disini yaitu suatu bentuk sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis. Dalam sikap persamaan, seseorang tidak mempertegas perbedaan, komunikasi tidak melihat perbedaan walaupun status berbeda.

(6) Kepastian

Orang yang memiliki kepastian bersifat dogmatif, ingin menang sendiri, dan melihat pendapatnya sebagai kebenaran mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

4) Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (2019;61) :

a) Keterbukaan

Sikap terbuka dan kesediaan untuk berbagi informasi dengan lawan bicara.

b) Empati

Mampu mengetahui dan merasakan apa yang dialami orang lain termasuk lawan bicara pada suatu saat tertentu.

c) Sikap mendukung

Sikap mendukung rekan kerja di tempat kerja.

d) Sikap positif

Sikap dan perilaku yang menunjukkan perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga.

e) Kesetaraan.

Pengakuan atau kesadaran serta kerelaan untuk menempatkan diri setara dengan lawan bicara.

2.1.4 Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa (Edy, 2019:37). Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Menurut Edison (2019:19) fasilitas adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2019:11) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2019:84) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan pendapat diatas maka yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan karyawan dalam bekerja.

1. Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Kadarisman (2019:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari: mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, alat transportasi.

2. Indikator Fasilitas Kerja

Untuk mengukur fasilitas kerja digunakan indikator menurut Silfa (2015;5);

a) Fasilitas Alat Kerja

Sarana kerja yang disediakan perusahaan untuk mendukung karyawan bekerja.

b) Lingkungan Fisik

Aspek fisik ditempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan

c) Jaminan Kesehatan

Sistem perlindungan yang memberikan akses kepada individu untuk mendapatkan layanan kesehatan yang diperlukan.

2.1.5 Motivasi

1) Pengertian Motivasi Kerja

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi, hal tersebut dikarenakan motivasi sangat berpengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Menurut Winardi (2018:2) motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Adapun pengertian motivasi lain menurut Sumardjo dan Priansa (2018:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Afandi (2018:23) menyebutkan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan pengertian diatas maka yang dimaksud dengan motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan dari siapapun untuk melakukan hal-hal tertentu yang menjadi minat karyawan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Afandi (2018:27) menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018:24) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan *optimisme*.

c) **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

d) **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengka potensi seseorang secara penuh.

4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan indikator motivasi sebagai berikut:

a) **Balas jasa**

Imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

b) **Kondisi kerja**

Kondisi kerja yang membuat karyawan nyaman

c) **Prestasi kerja**

Pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diemban di tempat kerja.

d) **Pengakuan dari atasan**

Pengakuan atasan terhadap hasil kerja bawahan

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi untuk penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari peneliti terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019) berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian, kepustakaan dan lapangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data adalah primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dan seluruhnya merupakan karyawan tetap kantor PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif dengan linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menemukan H_0 ditolak, artinya komunikasi interpersonal dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun baik secara simultan maupun parsial. Persamaan terletak pada penggunaan variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Perbedaan terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, variabel kompensasi, dan indikator variabel.

- 2) Gusliza, N. (2020) berjudul Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota bukittinggi. Penelitian ini bersifat deskriptif, populasi penelitian berjumlah 100 orang. sampel penelitian ini berjumlah 50 orang dengan teknik Stratified Random Sampling. Instrumen penelitian ini berupa angket model skala Likert. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) komunikasi interpersonal pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori baik (73,08), 2) kepuasan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori baik (70,08), dan 3) terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dengan t hitung sebesar 20,54 pada taraf kepercayaan 99%. Persamaan terletak pada penggunaan variabel komunikasi interpersonal dan kepuadan kerja. Perbedaan terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, variabel kompensasi, dan indikator variabel.
- 3) Sriani, N. K., Wulandari, N. L. A. A., & Premayani, N. W. W. (2022) berjudul Pengaruh komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Sinar Logam Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 48 orang karyawan yang merupakan

karyawan CV. Sinar Logam Denpasar, dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan terletak pada penggunaan variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, variabel kompensasi, dan indikator variabel.

- 4) Widana, K., & Telagawati, N. L. S. (2023) berjudul Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri Polsek Sawan. Objek dalam penelitian ini adalah komunikasi internal, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja anggota POLRI di Polsek Sawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota POLRI di Polsek Sawan yang berjumlah 57 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Dimana dalam penelitian kuantitatif deskriptif ini, data yang dikumpulkan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari penyebaran kuisisioner kepada sampel (responden). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi atau sampel jenuh. Penelitian ini juga merupakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat yang ditimbulkan dari variabel

independen terhadap variabel dependen. Data yang didapatkan tersebut, selanjutnya diolah dengan model analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian yang dilakukan dengan uji 't' menunjukkan nilai dari variabel komunikasi internal sebesar t hitung $2,702 > t$ tabel $2,005$ dan variabel komunikasi interpersonal menunjukkan nilai sebesar t hitung $4,718 > t$ tabel $2,005$. Kemudian berdasarkan hasil uji 'f' yang dilakukan didapatkan hasil sebesar f hitung $76.978 < 3.165$ f tabel. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda didapatkan hasil koefisien dari variabel kepuasan kerja sebesar $7,258$ dan koefisien dari variabel komunikasi internal dan komunikasi interpersonal secara berturut-turut sebesar $0,312$ dan $0,548$. Dengan koefisien determinan Adjusted R Square sebesar $0,731$. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat ditarik kesimpulan berupa; (1) komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komunikasi internal dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 73% . Persamaan terletak pada penggunaan variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, variabel komunikasi internal dan indikator variabel.

- 5) Arta, dkk (2022) berjudul Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Industri Pelayaran Swasta di DKI Jakarta). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuisioner yang disebarakan melalui google form kepada 62 responden, kemudian diolah menggunakan SPSS versi 13.0 dengan menggunakan metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji t) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung 2,326 t tabel 2,000. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung 6,612 t tabel 2,000 dengan koefisien determinasi sebesar 60,4%. Lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal yang baik untuk kepuasan kerja karyawan PT.Temas Tbk. Persamaan terletak pada penggunaan variabel komunikasi interpersonal dan kepuadan kerja. Perbedaan terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, variabel lingkungan kerja, dan indikator variabel.
- 6) Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan menggunakan program SPSS versi 23 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat

diterima atau ditolak. peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:
Tidak adanya pengaruh secara signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $0,594 > 2,052$. Terdapat pengaruh secara signifikan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,892 >$ Adanya pengaruh yang positif secara signifikan antara Fasilitas kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai serta tidak adanya pengaruh positif secara signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, yang menyebabkan tingginya Kepuasan kerja pada pegawai KPU (Komisi Pemilihan Umum) Kab.Indramayu adalah Fasilitas kerja. Persamaan terletak pada penggunaan variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan, indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 7) Lubis, T., & Paramita, W. (2022) berjudul Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank BTPN-Jenius Jakarta. Populasi dari penelitian ini adalah 141 orang, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* yang diterapkan dengan teknik Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 104 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dalam menganalisis data penelitian. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara terpisah maupun simultan. Hal ini memiliki implikasi bahwa semakin tinggi keterikatan dan semakin baik fasilitas kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Persamaan terletak pada variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel keterikatan, indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 8) Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023) berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu angket, wawancara, dan dokumentasi. Pengujian variabel menggunakan uji validitas dan asumsi klasik. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 83 responden dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dikategorikan sangat kuat dan diupayakan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik ekonomi maupun non finansial bagi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Sungguminasa. Persamaan terletak pada variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja.

Perbedaan terletak pada penggunaan variabel keterikatan , indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 8) Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada LPD di Kecamatan Buleleng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD di Kecamatan Buleleng yang berjumlah 101 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 orang karyawan. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 81 orang karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan LPD di Kabupaten Buleleng. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng. Persamaan terletak pada variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 9) Yushro, A., Arman, A., & Setiawan, A. (2022) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Panam Pekanbaru sebanyak 30 orang dimana 26 orang berpendidikan sarjana (S1) dan 4 orang dari SMA sederajat. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yang artinya apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bpjs Ketenagakerjaan kantor cabang Panam Pekanbaru sebanyak 30 orang. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang. Persamaan terletak pada variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel lingkungan kerja indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.
- 10) Simarmata, L. A., & Munthe, R. (2025) berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugrah Kreasindo Tama Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Kreasindo Tama. Dimana yang menjadi subjek penelitian adalah supir

sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan skala Likert yang terdiri dari dua skala yaitu skala fasilitas kerja dan skala kepuasan kerja karyawan. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan bantuan program SPSS 22.0. Dari hasil analisis regresi ini diperoleh hasil bernilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Kreasindo Tama Kota Medan. Berdasarkan pengujian uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 22.0, adapun besaran pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dari hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R square yaitu sebesar 0,099 (09,9%) berarti masih terdapat 90,1% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan hasil nilai R sebesar 0,315 (31,5%) sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Persamaan terletak pada variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 11) Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022) berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi. Sub variabel yang diteliti dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Sedangkan pada komunikasi yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh

pada sikap, dan hubungan yang semakin baik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan taraf signifikan $\alpha=0,05$ (5%) dan tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan sampel sebanyak 80 orang, dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan sistem data primer yaitu observasi dan angket serta data sekunder yaitu studi pustaka. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dan untuk metode analisis data menggunakan analisis distribusi frekuensi, uji asumsi klasik (uji linieritas regresi, uji normalitas regresi, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi (R^2), dan uji t. Perhitungan data dilakukan dengan manual dan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada analisis frekuensi di persepsikan Cukup Baik sebesar 3,8 dan komunikasi sebesar 3,9 Cukup Baik. Pada uji asumsi klasik (uji linieritas regresi terhadap hubungan korelasi positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000, uji normalitas regresi dengan uji Kolmogorov-smirnov diperoleh hasil signifikansi atau probabilitas $0,102 > 0,05$ yang berarti data kedua variabel berdistribusi normal, uji heteroskedastisitas menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian, uji autokorelasi nilai $d_w > d_u$ yaitu $2,037 > 1,6882$ maka tidak terdapat autokorelasi positif). Pada analisa regresi linier $\hat{Y}=28,591+0,659x$, pada analisis koefisien korelasi sebesar 0,653, analisis determinasi (r^2) sebesar 0,426 atau 42,6%. Pada uji t di persepsikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,615 > 1,667$. Persamaan terletak pada variabel motivasi dan

kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 12) Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022) berjudul Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besaran kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru secara terpisah maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *ex-post facto* dengan jumlah populasi 48 guru PNS. Pengambilan sampel ditentukan dengan teknik *sampling* total. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 16,2%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 30%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 30,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru. Semakin baik lingkungan dan motivasi kerja menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja guru. Persamaan terletak pada variabel motivasi dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 13) Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Guwang yang berjumlah 32 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD di Desa Adat Guwang. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah disarankan kepada pihak LPD Desa Adat Guwang untuk meningkatkan sirkulasi udara di ruang kerja karyawan dan memberikan reward yang lebih baik kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Persamaan terletak pada variabel motivasi dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada indikator variabel, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 14) Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Kepuasan kerja karyawan dapat tumbuh dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman, karyawan yang tidak mengalami stres kerja, serta motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah serta dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Persamaan terletak pada variabel motivasi dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada indikator variabel lingkungan kerja dan stres kerja, tempat penelitian, waktu penelitian.

- 15) Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 300 karyawan, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 75 karyawan karena menggunakan rumus slovin. Dari hasil dimana motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan terletak pada variabel motivasi dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada indikator variabel lingkungan kerja, tempat penelitian, waktu penelitian.

