

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila manusia di dalam perusahaan itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, setia kepada perusahaan, dedikasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan, maka perusahaan tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila manusia yang ada dalam perusahaan itu tidak memiliki kesetiaan, statis, kurang disiplin, saling curiga, penuh prasangka buruk, timbul ketegangan, konflik, frustrasi, apatis dan sejenisnya, maka perusahaan tersebut akan tidak dapat bertahan hidup serta tidak mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat (Utami, dkk. 2024).

Menurut Ragab, dkk. (2020) perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar dapat mentaati peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan disiplin, efektif dan efisien. Menurut Handoko (2020:193) menyatakan kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Karyawan dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja yang timbul didasari oleh penilaian terhadap situasi

kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Menurut Utami, dkk (2024), kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena adanya kesesuaian antara harapan yang dimiliki dengan kenyataan yang diterima, baik dari segi ketidakseimbangan finansial maupun non finansial. Sementara itu menurut Saraswati, dkk. (2023) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan penghargaan yang setimpal, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

PT. BPR Santi Pala adalah usaha yang bergerak di bidang jasa perbankan, berbentuk perseroan terbatas (PT) yang menerima simpanan dalam bentuk deposito, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan memberi produk layanan keuangan dalam bentuk pinjaman/kredit. PT. BPR Santi Pala Badung terletak di Jl .Raya Darmasaba, Abiansemal Badung, didirikan pada tahun 1991 yang dipimpin oleh I Made Purnajiwa, SE. dengan jumlah 31 karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan teradap karyawan PT.BPR Santi Pala berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan menemukan bahwa pada indikator rekan kerja. Rekan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Salah satu masalah utama yang sering dihadapi di PT. BPR Santi Pala adalah ketidakjelasan dalam penyampaian informasi atau kurangnya koordinasi seringkali menyebabkan kesalahpahaman yang berakhir pada terhambatnya penyelesaian tugas. Hal ini tidak hanya mempengaruhi

produktivitas waktu, tetapi juga menimbulkan rasa frustrasi bagi karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan yang jelas. Selain itu Konflik antar rekan kerja di BPR Santi Pala dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Ketegangan yang muncul akibat perbedaan pendapat menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis, sehingga menurunkan kenyamanan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja (Fenianti dan Nawawi, 2023). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah dan Ambar, 2019). Menurut Siregar, dkk. (2022) disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya untuk memajukan perusahaan dapat terwujud dengan lebih baik. Menurut Saraswati, dkk (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi peraturan pada suatu institusi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Sementara itu menurut Utami, dkk (2024) menyatakan disiplin kerja memiliki berfungsi sebagai pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu kedisiplinan akan menciptakan karyawan yang berkualitas sehingga mempercepat pencapaian tujuan institusi.

Penelitian Nuryatin (2020), Fenianti dan Nawawi (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kepuasan kerja akan semakin baik. Penelitian Susanti dan Aesah (2022) menyatakan menyatakan bahwa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustika dan Oktavianti (2021), Haris (2023) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap karyawan PT.BPR Santi Pala berkaitan dengan permasalahan disiplin kerja menemukan bahwa pada indikator frekuensi kehadiran. Hal ini didukung oleh data absensi kerja karyawan yang disajikan pada tab 1.1

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan PT. BPR Santi Pala Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bln (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Ketidak hadiran Karyawan (Hari)	Jumlah Kehadiran (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E/D \times 100\%$
Januari	31	17	527	23	504	4,56
Pebruari	31	19	589	24	565	4,25
Maret	31	20	620	26	594	4,38
April	31	19	589	24	565	4,25
Mei	31	21	651	24	527	3,83
Juni	31	20	620	25	595	4,20
Juli	31	20	620	22	598	3,68
Agustus	31	18	558	24	534	4,49
September	31	20	620	27	593	4,55
Oktober	31	22	682	25	657	3,81
November	31	22	682	27	655	4,12
Desember	31	19	589	23	566	4,06
Jumlah		237	7347	294	7053	50,18
Rata-rata		19,75	612,25	24,50	587,75	4,18

Sumber: PT. BPR Santi Pala (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang absen cenderung berubah-ubah setiap bulan. Peningkatan paling besar terjadi pada bulan Januari dengan persentase absensi sebesar 4,56 persen, kemudian bulan

September sebesar 4,55 persen dan pada bulan Agustus sebesar 4,49 persen, dengan rata-rata tingkat kehadiran karyawan pada PT. BPR Santi Pala tahun 2023 yakni sebesar 4,18 persen, di mana persentase tersebut tergolong tinggi sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Menurut Flippo (2019) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar. Pada PT.BPR Santi Pala karyawan juga sering bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Selain disiplin kerja, hal yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja (Alvaritzi dan Santoso, 2023). Menurut Santosa dan Prayoga (2021:2), mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memenuhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dilimpahkan atau dibebankan kepadanya. Menurut Saraswati (2023), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Maka dari itu, lingkungan kerja harus disusun seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, warna, penerangan yang cukup, serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Sementara itu menurut Utami, dkk (2024), lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya

manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

Penelitian Dhani dan Surya (2023), Narwathi, dkk. (2023), Saputra (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Namun berbeda dengan penelitian Astuti, dkk. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian yang dilakukan Alvaritzi dan Santoso (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja PT. BPR Santi Pala hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja ditemukan pada indikator bising. Pada PT. BPR Santi Pala masih terdapat masalah yang menimbulkan kebisingan pada tempat kerja yang disebabkan adanya bengkel motor di samping PT. BPR Santi Pala dan sering terjadinya kemacetan parah tepat di depan PT. BPR Santi Pala yang menimbulkan kebisingan.

Faktor lain yang menentukan kepuasan kerja selain disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah komunikasi (Sitompul, dkk., 2022), Menurut Arifin, (2019) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dari satu orang kepada orang lain. Menurut Darmadi (2020) mengartikan komunikasi kerja sebagai proses interaksi yang mempengaruhi bagaimana

informasi dan perasaan disampaikan serta diterima di lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kejelasan tugas. Menurut Saraswati, dkk (2022), komunikasi adalah aktivitas yang berfungsi untuk menyampaikan suatu informasi baik berbentuk pesan, sebuah ide atau gagasan yang diberikan dari satu pihak ke pihak lainnya. Komunikasi dilakukan baik secara verbal maupun lisan, hal ini bertujuan untuk memudahkan antara kedua belah pihak yang saling mengerti. Menurut Utami, dkk (2021), komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Penelitian Septiana dan Rijanti (2024), Sitompul, dkk. (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Siagian, dkk. (2023) menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi hasil berbeda penelitian yang dilakukan oleh Bandarulloh dan Esomar (2024) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dan penelitian yang dilakukan oleh Imbang, dkk. (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan komunikasi pada PT. BPR Santi Pala hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan berkaitan dengan permasalahan komunikasi ditemukan bahwa pada indikator tingkat pemahaman pesan. Karyawan sering terjadi kesalahpahaman dalam

penyampaian informasi antar karyawan sehingga terjadinya konflik antar karyawan yang dapat mengakibatkan hubungan karyawan menjadi renggang. Jika secara terus- menerus akan menyebabkan konflik pribadi yang akan terganggu pada pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Dengan begitu kepuasan karyawan akan timbul pada diri sendiri karena hubungan dengan karyawan pada tempat kerja yang tidak akrab. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan pada masalah atau konflik berkepanjangan akan mengakibatkan kerugian secara langsung maupun tidak langsung

Seperti yang sudah di uraikan sebelumnya, terdapat perbedaan hasil penelitian antara para peneliti terdahulu. Dari hasil penelitian sebelumnya yang tidak searah, maka peneliti ingin melihat lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi proses kepuasan kerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Santi Pala”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Santi Pala ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Santi Pala ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Santi Pala

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan – tujuan tertentu untuk dicapai. Adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT .BPR Santi Pala ?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT .BPR Santi Pala ?
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT .BPR Santi Pala ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasarwati Denpasar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.BPR Santi Pala

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor atau yang sering dikenal sebagai Teori Herzberg dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Frederick Herzberg (1923-2000) merupakan seorang ahli psikolog klinis dan seorang tokoh dalam studi manajemen dan teori motivasi. Menurut Herzberg, orang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan. Faktor-faktor tersebut diantaranya merupakan *maintenance factor* atau *hygiene factor* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factor* (faktor intrinsik) (Hasibuan, 2019). Menurut Hasibuan (2019), Herzberg mengungkapkan tiga hal utama yang harus diperhatikan dalam memotivasi karyawan:

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

Berdasarkan pendekatan *Two Factor Theory*, dapat dijelaskan bahwa seorang pimpinan bisa mengendalikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja. Teori Dua-Faktor menyiratkan bahwa pimpinan harus fokus untuk menjamin kepuasan kerja karyawan guna menghindari ketidakpuasan pada PT. BPR Santi Pala. Pimpinan harus memastikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi yang ada dapat bermanfaat sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan melakukannya lebih keras dan lebih baik. Dengan adanya disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi yang baik, akan berpengaruh terhadap psikologis karyawan sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan dapat berpengaruh pada capaian kerja karyawan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Febriani, 2022), disiplin adalah suatu rutinitas yang yang diimbangi dengan cita-cita hidup karyawan, disiplin diimbangi dengan ketaatan kepada orang lain dan penghormatan terhadap peraturan yang ditetapkan individu di sekitar mereka. Menurut Handayani, (2023), menyatakan: disiplin adalah sikap seseorang yang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan pemerintah yang mempengaruhi orang-orang disekitarnya, disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai sikap dan tindakan dalam mengikuti segala arah, terutama dalam menghindari peraturan yang diberlakukan untuk mencapai kompensasi dan tujuan organisasi. Disiplin berarti melatih, mengatur

dan mendidik seseorang, yang dapat diterapkan dalam berbagai bidang kehidupan. (Siagian, 2021).

Menurut Mathis, dkk. (2022:356), disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ada, tetapi juga terkait dengan sikap dan perilaku karyawan dalam menghadapi tugas-tugas mereka. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih berorientasi pada hasil dan mampu bekerja dengan efisien serta meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan mereka. Disiplin juga mencakup upaya untuk menanamkan kebiasaan positif, seperti tepat waktu, tanggung jawab, serta ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat secara besar manfaatnya, baik untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan. Dengan hasil yang bagus dan optimal karena adanya disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran untuk pelaksanaan tugas.

Disiplin yang diterapkan dengan baik tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberikan dampak positif bagi karyawan, seperti terciptanya suasana kerja yang lebih teratur dan tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. Disiplin Kerja yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan kinerja yang telah diberikan kepadanya (Asfar dan Anggraeni, 2020). Menurut Rivai (2020:564), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka dalam mentaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021:122), disiplin kerja adalah upaya manajerial

untuk memastikan agar setiap anggota organisasi mematuhi standar aturan yang berlaku dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan, norma sosial, serta arahan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berhubungan dengan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas secara efisien dan efektif. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang lebih teratur, meningkatkan produktivitas, serta membantu pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2019), yaitu :

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.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

3. Indikator Disiplin Kerja

Ada lima indikator disiplin kerja menurut pendapat Alfiah (2019), yaitu:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada diri karyawan dapat dilihat dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat maupun melanggar aturan dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja adalah suatu bentuk kepatuhan pekerja terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di tempat kerja.

3. ketaatan pada standar kerjaan adalah derajat tanggung jawab seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.
4. Kewaspadaan karyawan menunjukkan sikap hati-hati dan penuh perhatian dalam bekerja.
5. Etika kerja merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin dan disiplin kerja pegawai.

Rivai (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Absensi
Absensi adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan diperusahaan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Bekerja etis adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Siswanto (2019) indikator disiplin kerja yakni sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

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

2. Tingkat Kewaspadaan

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

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

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

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

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

5. Etika Kerja

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

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas usaha yang prima, dan perusahaan dapat membantu karyawannya dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan untuk mendorong mereka bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang bersih bisa menjadi patokan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan jika lingkungan kerja bersih maka karyawan juga akan lebih nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Santosa dan Prayoga (2021), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai tempat di mana karyawan melakukan tugas-tugas mereka. Di tempat kerja, setiap individu tidak bisa dipisahkan dari lingkungan sekitarnya, yang mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dan melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu menurut Ayunasrah, dkk. (2022) menyatakan segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang diberikan, termasuk juga lingkungan kerja. Menurut Fahmy, dkk. (2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar tempat

kerja karyawan, baik fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi seorang karyawan selama bekerja. Dalam upaya meningkatkan motivasi dan semangat karyawan, perusahaan harus memperhatikan variabel fisik lingkungan antara lain kebersihan, sirkulasi udara, penerangan yang baik, ketenangan, keamanan dan kebisingan.

Menurut Sutrisno (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis. Lingkungan yang baik adalah lingkungan yang tidak hanya aman dan nyaman tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan produktif dan merasa puas. Sedangkan Menurut Darmadi (2020:242) Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal ini berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis akibat hal-hal yang dialami di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu yang harus terus menerus diperhatikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan bekerja akan merasa lebih baik ketika mendapatkan ditempat atau lingkungan yang baik dan tepat. Lingkungan kerja yang baik, mencakup aspek fisik seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan, serta aspek sosial dan psikologis seperti hubungan yang positif, dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan nyaman, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:26), disebutkan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja secara umum dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik yang terjadi di tempat kerja dan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang terhubung langsung dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, disebut juga lingkungan kerja, yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja, antara lain hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan berbagai teori digunakan sebagai indikator lingkungan kerja. Menurut Fachrezi dan Khair (2020:111), indikator lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas

Untuk menjamin pelaksanaan yang sempurna, perlu menggunakan peralatan yang ada. Berbagai langkah yang dilakukan untuk menjamin kelancaran proses kerja antara lain dengan menyediakan fasilitas kerja yang andal. meskipun bukan paling modern, ketersediaannya tetap memainkan peran penting.

2. Kebisingan

Manajemen organisasi bertanggung jawab atas lingkungan kerja yang menyenangkan karena menyediakan tempat kerja yang aman bagi karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan memastikan tingkat pencahayaan yang tepat, mengendalikan suhu udara, mengendalikan kebisingan dan mempertimbangkan efek warna. ruang yang cukup untuk bermanuver dan meningkatkan keselamatan karyawan.

3. Sirkulasi udara

Prestasi kerja bergantung pada hubungan antar karyawan, karena motivasi dan antusiasme dikaitkan dengan hubungan positif antar rekan kerja. Sebaliknya, hubungan yang negatif dapat menyebabkan berkurangnya motivasi dan semangat sehingga menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, membina hubungan yang sehat antar karyawan sangat penting untuk keberhasilan tempat kerja.

4. Hubungan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bertahan dalam suatu organisasi adalah tidak adanya rasa saling intrik antar rekan kerja. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

Menurut Nitisemito (2019) indikator lingkungan kerja yakni:

1. Kebersihan

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

2. Penerangan

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

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan merupakan ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

4. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan. Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan merupakan hal yang sangat penting. Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada

peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Selain itu perusahaan harus bisa memberikan jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Oleh karena itu penjagaan keamanan harus benar-benar diperhatikan.

5. Peralatan dan atau perlengkapan kerja

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

6. Kebisingan

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

Sedangkan menurut Ahmad, (2019) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan

menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Selama aktivitas, seseorang dapat menyampaikan maksud berupa informasi dan atau pesan, dengan hal ini disebut dengan komunikasi. Pada dasarnya, organisasi atau perusahaan juga berkomunikasi, tetapi komunikasi yang mereka lakukan lebih rumit daripada komunikasi yang dilakukan oleh individu (Makkira, dkk., 2022). komunikasi merupakan aktivitas utama manusia, maka komunikasi menjadi krusial dalam interaksi sosial. Oleh karena itu, komunikasi sangatlah penting di tempat kerja. Semakin sukses interaksi seseorang, semakin produktif pula orang tersebut dalam menyelesaikan tugas (Putra dan Sinambela, 2021). Dengan adanya komunikasi

yang baik, tentunya karyawan merasakan keadaan yang aman, dan nyaman sehingga akan meningkatkan produktifitas perkerjaan karyawan tersebut karena karyawan tentu akan merasa puas terhadap lingkungan kerja yang ada dengan menjaga komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan (Sugiono dan Tobing, 2021).

Menurut Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan komunikasi kerja sebagai proses penyampaian informasi, ide, dan perasaan antara individu di tempat kerja. Komunikasi kerja yang efektif melibatkan keterampilan mendengarkan aktif, klarifikasi pesan, dan umpan balik yang konstruktif. Sedangkan Menurut Simamora (2021) mengemukakan bahwa komunikasi kerja mencakup berbagai bentuk interaksi verbal dan non-verbal yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Keterampilan komunikasi yang baik berperan penting dalam mendukung hubungan kerja yang positif dan menghindari konflik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi kerja adalah alat penting untuk memfasilitasi pertukaran informasi dan umpan balik antara manajer dan karyawan (Rivai dan Sagala, 2022).

Menurut Darmadi (2020) mengartikan komunikasi kerja sebagai proses interaksi yang mempengaruhi bagaimana informasi dan perasaan disampaikan serta diterima di lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kejelasan tugas. Komunikasi kerja sebagai proses berbagi informasi dan ide yang mempengaruhi hubungan antar karyawan. Komunikasi yang transparan dan terbuka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Yuliana dan Iskandar, 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja adalah proses krusial yang mempengaruhi interaksi antar karyawan maupun atasan di tempat kerja. Komunikasi kerja mencakup penyampaian informasi, ide, dan perasaan antara individu di lingkungan organisasi, yang melibatkan interaksi verbal dan non-verbal serta keterampilan seperti mendengarkan aktif, klarifikasi pesan, dan umpan balik yang konstruktif. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam mendukung hubungan kerja yang positif dan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Somad dan Priansa (2019) komunikasi memiliki sejumlah fungsi yang strategis. Fungsi komunikasi antara lain merupakan:

1. Informasi berfungsi untuk mengumpulkan dan menyimpan data, fakta dan pesan, serta opini, sehingga orang dapat mengetahui keadaan yang terjadi.
2. Sosialisasi komunikasi juga berfungsi sebagai alat sosialisasi yang memudahkan orang untuk berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya. Dengan komunikasi yang efektif maka proses sosialisasi yang terjadi akan semakin mudah.
3. Motivasi komunikasi juga berfungsi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Dengan komunikasi yang baik maka seseorang akan termotivasi secara baik .

4. Pendidikan komunikasi juga berfungsi sebagai media pendidikan, dimana individu akan tumbuh dan kembang melalui jejaring komunikasi yang dibangunnya.
5. Kebudayaan komunikasi juga berfungsi untuk memajukan kebudayaan. Misalnya media komunikasi yang berbentuk media massa, dimana media massa menyebarkan beranekaragam produk kebudayaan sehingga kebudayaan semakin berkembang.
6. Integrasi komunikasi menciptakan integrasi, artinya komunikasi mampu menjembatani perbedaan yang dimiliki oleh individu yang satu dengan yang lainnya.
7. Inovasi komunikasi juga mendorong lahirnya inovasi, dimana dalam hal ini, inovasi hadir karena adanya kebutuhan dan tuntunan dari manusia untuk menciptakan sistem komunikasi yang efektif.

3. Indikator Komunikasi

Menurut Syahputra (2019). Indikator - indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi.
Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi
Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat

diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Menurut Sastropetro (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi merupakan sebagai berikut:

1. Mengajak pendengar yaitu pimpinan berusaha mengajak karyawan untuk mendengarkan pengarahan dalam mencapai target perusahaan.
2. Memiliki rasa empati yaitu pimpinan harus memiliki rasa empati dalam melakukan komunikasi dengan karyawan.

3. Melibatkan partisipasi pendengar yaitu pimpinan dalam melakukan komunikasi harus melibatkan partisipasi semua karyawan.
4. Menghargai dan meyakinkan pendengar yaitu dalam melakukan komunikasi harus berusaha menghargai dan meyakinkan karyawan.
5. Menciptakan situasi kesetaraan yaitu pimpinan dalam melakukan komunikasi berusaha menciptakan situasi kesetaraan.

Sedangkan menurut Nisa (2019) terdapat indikator-indikator dalam yang perlu diperhatikan dalam melakukan komunikasi yaitu :

1. **Pemahaman**
Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. **Kesenangan**
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.
3. **Pengaruh pada sikap**
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.
4. **Hubungan yang makin baik**
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat (Surito, dkk., 2020). Menurut Handoko (2020:193) menyatakan kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Karyawan dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja yang timbul didasari oleh penilaian terhadap situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya (Susanti

dan Halilah, 2019). Nabella dan Syahputra (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya serta sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Tampubolon dan Sagala, 2020). Menurut Afrianti dan Indra (2024), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup perasaan puas yang muncul dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, hasil kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang lebih positif, berkomitmen lebih tinggi terhadap organisasi, dan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan motivasi, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Meidita, 2019)

antara lain:

1. Faktor karyawan: kecerdasan, IQ, kondisi fisik, masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian.
2. Faktor pekerjaan: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, keamanan finansial, interaksi sosial, kesempatan promosi jabatan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Widodo (2019) menyebutkan ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah berarti jumlah imbalan yang diterima seseorang atas pelaksanaan pekerjaan, tanpa memperhatikan apakah pekerjaan itu memenuhi persyaratan dan dianggap pantas.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang, mengandung unsur-unsur yang memuaskan
3. Rekan kerja, yaitu teman yang selalu berhubungan dengan seseorang saat melakukan pekerjaannya. anda bisa menganggap rekan kerja anda sangat baik atau tidak menyenangkan,
4. Atasan adalah orang yang selalu memberikan instruksi atau instruksi tentang cara bekerja. Seseorang mungkin menganggap cara kerja atasannya tidak menyenangkan atau menyenangkan, sehingga dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

5. promosi, yaitu.kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang kemungkinan dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja anda.

6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan mental.

Luthans (2019) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4. *Benefit*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. *Contingents rewards*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

6. *Operating prosedurs*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

7. *Co-workers*

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. *Nature of work*

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

9. *Communication*

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Robbins (2019) menyebutkan ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
2. Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian Nuryatin (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Fenianti dan Nawawi (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Susanti dan Aesah (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Sebagai Intervening Pada PT Rakha Gustiawan. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian

Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Mustika dan Oktavianti (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Mensa Bhinasukses. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Haris (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kopensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha. Menyatakan bahwa disiplin kerja secara parcial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan

komunikasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana penelitian penulis yaitu 31 karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan dengan lokasi penelitian terdahulu

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian Narwathi, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Guwang, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Saputra (2022), yang berjudul Pengaruh Kopensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Modern Panel Indonesia. Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Dhani dan Surya (2023), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kopensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kereasi Kabupaten Badung). Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk. (2022), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc dan Eric. Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kipuasan kerja karyawan. Penelitian Alvaritzi dan Santoso (2023), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja

Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan, Dan Kopensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tradimum Mitra Sajahtera. Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana penelitian penulis yaitu 31 karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan dengan lokasi penelitian terdahulu

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian Siagian, dkk. (2023), dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cental Group Pekanbaru. Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Sitompul, dkk. (2022), dengan judul Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hilon Sumatra. Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Septiana dan Rijanti (2024), Pengaruh Pengembangan Karir, Kopetensi Dan Komunkasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai : Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kota Semarang. Menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Bandarulloh dan Esomar (2024), Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pangan Nusantara, Jakarta. Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Imbang, dkk. (2022), dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Kopersasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana penelitian penulis yaitu 31 karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan dengan lokasi penelitian terdahulu