

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu kelompok yang berperan sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suryani, 2020). Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, oleh karena itu manusia mempunyai peran yang dominan dalam organisasi oleh (Hasibuan, 2017). Manusia yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, keunggulan organisasi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia nya. Dalam organisasi tentunya banyak sekali kendala-kendala yang dialami oleh karyawan, kendala-kendala tersebut dapat membuat kinerja menjadi tidak maksimal. Hal ini berpengaruh pada Kepuasan kerja karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Banyumas merupakan salah satu bagian administrasi pemerintah kabupaten Banyumas. Dinas Pekerjaan Umum merupakan instansi pemerintah dibawah naungan Kementrian PUPR (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat). Lokasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas terletak pada JL. Gatot Subroto, No. III-5, Purwokerto, Brubahan, Purwanegara, Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas. Dinas Pekerjaan Umum ini mempunyai 305 pegawai dimana termasuk pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak. Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 158 pegawai dan Pegawai Kontrak berjumlah 147 pegawai.

Agar tujuan suatu organisasi pemerintah dapat tercapai maka kualitas pegawai harus ditingkatkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017) Wujud rasa emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya merupakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diceminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana pegawai merasa senang di suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik (Wijayanto & Hermanto,2020).

Teori dua faktor menurut Herzberg (1959) mengatakan bahwa yang menimbulkan rasa puas atau tidak puas adalah pemeliharaan dan permotivasi. Teori ini didasarkan pada prinsip bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah dua hal yang berbeda yaitu *motivators dan hygiene factors*. Dari teori ini dapat di simpulkan bahwa semakin baik komunikasi antar pegawai, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai, kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas untuk saat ini tergolong masih kurang. Beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut yaitu komunikasi yang kurang baik antar pegawai, lingkungan kerja nya kurang nyaman karena ruang kerja yang jaraknya terlalu berdekatan dengan pegawai lain dan tingkat kedisiplinan yang masih belum maksimal

sehingga membuat karyawan merasa kurang puas terhadap organisasi tersebut.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu Komunikasi. Menurut Usman (2019) menyatakan bahwa proses menyampaikan dan menerima suatu pesan dari satu pihak ke pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan komunikasi. Menurut Sopiah (2018) dalam Marpaung (2019) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu hal yang penting, wujud dari komunikasi dapat dilihat dari banyaknya waktu yang digunakan untuk berkomunikasi dalam suatu pekerjaan didalam organisasi.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu staff subbag perencanaan pada bulan November 2022, peneliti menemukan beberapa kendala pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas yaitu masih terdapat adanya komunikasi yang kurang baik sehingga membuat penerima informasi menyimpulkan informasi yang berbeda. Kesalahan ini sering terjadi karena kurang efektifnya penyampaian suatu informasi dari suatu pihak ke pihak lainnya.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Marpaung,dkk (2019), Seidy,dkk (2018), Munir,dkk (2020), Cahyani & Handayani (2022), Arief (2020), Burhan,dkk (2022), Taufik & Hermansyah (2019), Ristya,dkk (2022), yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Imbang,dkk (2022)

membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu Disiplin kerja. Menurut Wijayanto & Hermanto (2020) Disiplin kerja merupakan salah satu unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang ada di organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kesadaran seseorang dalam mematuhi aturan dan taat tertib yang berlaku merupakan disiplin kerja.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu staff subbag umum dan kepegawaian) pada bulan oktober 2022, bahwa masih terdapat 10% pegawai datang terlambat dan masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018), Munir,dkk (2020), Azhar,dkk (2020), Suryani (2020), Wijayanto & Hermanto (2020) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Mustika & Oktafianti (2021) yang membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah Lingkungan kerja fisik. Menurut Anshori,dkk (2021) Lingkungan Kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat para pegawai melakukan pekerjaannya secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Wibowo & Prasetyo (2022) bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang

berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika pegawai merasa lingkungan kerjanya cukup nyaman maka pekerjaan akan selesai tepat waktu.

Berdasarkan wawancara dengan staff subbag umum dan kepegawaian pada bulan oktober 2022, bahwa masih terdapat fenomena yaitu ruang kerja yang kurang nyaman karena jarak meja dengan pegawai lain terlalu berdekatan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sutiawan & Silvianita (2020), Sari (2018), Andriany (2019), Tamali & Munasip (2019), Palar,dkk (2022), Italina & Fakhrurazi (2020), Astuti & Iverizkinawati (2018), Rasyid & Tanjung (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berbeda dengan penelitian Nurhalipah,dkk (2021), Apriyani & Iryanto (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung,dkk (2019) dengan variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja membuktikan bahwa secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menambah satu variabel *independent* yaitu Disiplin Kerja. Dasar pengambilan variabel tambahan ini yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2018) dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komunikasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai?
4. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai?

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang diteliti tidak melebar dan lebih fokus terhadap tujuan penelitian, maka perlu adanya pembatasan-pembatasan masalah, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja fisik.
2. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan Januari 2023

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji kembali Komunikasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk menguji Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- c. Untuk menguji Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

- d. Untuk menguji kembali pengaruh positif Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

1) Bagi Pemerintah Daerah

Manfaat penelitian ini bagi pemerintah daerah yaitu dapat memberikan referensi pemikiran mengenai komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang di peroleh selama perkuliahan.

b. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai yang sudah ada, penelitian ini menggunakan *Two factor Toery* dan penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya