

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

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. Sedangkan menurut Saputra & Mulia (2020) Kepuasan kerja adalah salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hamali (2016) dalam Rasyid & Tanjung (2020) Kepuasan kerja adalah wujud perilaku para pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan pengamatan terhadap situasi dan keadaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap negatif atau positif dari setiap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan adalah kepuasan kerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

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*.

1) *Motivators*

Kepuasan disebabkan oleh beberapa faktor, yakni faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, promosi dan pengembangan karir, pengakuan prestasi seseorang, tanggung jawab, kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berarti, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, rasa penting untuk sebuah organisasi. Faktor ini disebut *motivators* karena ada kaitannya dengan tingginya tingkat kepuasan kerja. Jadi semakin meningkatnya faktor *motivators* maka akan semakin menambah atau meningkatkan kepuasan kerja.

2) *Hygiene*

Ketidakpuasan itu sendiri berkaitan dengan kondisi kerja seperti lingkungan kerja dan hubungan dengan karyawan lain atau atasan, status, keamanan kerja, gaji, tunjangan, kondisi kerja, gaji yang baik, membayar asuransi, liburan. Faktor ini dinamakan *hygiene factors* karena mencegah reaksi *negative*. Jadi semakin meningkatnya faktor *hygiene* maka akan semakin mengurangi tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar dan sesuai kompensasi yang diberikan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan

semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyampaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi yang adil dan layak artinya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima, dan besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

2) Gaji dan Upah

Gaji merupakan upah yang diterima seorang pegawai sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan upah yang diterima oleh pekerja lain dalam posisi yang sama.

3) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

4) Berat ringannya pekerjaan

Berat atau ringannya kewajiban karyawan yang harus dikerjakan untuk memenuhi atau mencapai suatu tujuan perusahaan.

5) Suasana dan Lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka karyawan akan semakin puas.

6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Pemimpin adalah seseorang yang mengatur jalannya suatu perusahaan.

d. Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbinson (2003) dalam Aoliso & Lao (2018) mengemukakan indikator kepuasan kerja antara lain:

1) Pekerjaan

Pekerjaan memungkinkan orang untuk belajar bagaimana mengambil tanggung jawab untuk suatu tugas dan ditantang dalam pekerjaan yang menarik.

2) Promosi

Promosi berarti naik dalam organisasi. Ini berarti seorang individu akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

3) Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Sejauh mana bantuan dan dorongan dari supervisor terhadap bawahannya.

4) Rekan Kerja

Tingkat kemampuan teknis dan dukungan sosial di antara kolega. Seorang individu dapat mengetahui betapa ramah dan membantunya mereka.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Usman (2019) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses menyampaikan dan menerima suatu pesan dari satu pihak ke pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sopiah (2018) dalam Marpaung (2019) menyatakan bahwa pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Menurut Ristya,dkk (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah bagian penting dari kehidupan kerja, hal ini karena kurangnya komunikasi dapat berdampak luas pada gerakan medan. Komunikasi adalah bagian penting dari kehidupan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan.

Berdasarkan definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa Komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan informasi dari satu pihak ke pihak lainnya, secara langsung maupun tidak langsung.

b. Teori Komunikasi

Interaksionis simbolik oleh George Herbert Mead (1863-1931) dan Charles H. Cooley (1845-1929) berfokus terhadap interaksi antara individu dengan kelompok. Sebuah kata tidak memiliki makna dalam kata itu, tetapi hanya suara dan hanta memiliki makna apabila seseorang percaya bahwa suara itu memiliki arti tertentu. Interaksi simbolik adalah dasar komunikasi serta masyarakat. Jerome Manis Fross (2009) mengatakan bahwa ada 7 konsep dasar dan aspek interaksi simbolik, yaitu :

- 1) Orang memahami sesuatu dengan mengidentifikasi makna dalam pengalaman mereka
- 2) Pemahaman belajar dari perbuatan seseorang
- 3) Semua struktur dan institusi social muncul dari interaksi manusia dengan lainnya
- 4) Perilaku individu ditentukan bukan oleh peristiwa masa lalu tetapi oleh keinginan
- 5) Pikiran merupakan pesan tersembunyi yang mencerminkan interaksi antara satu dengan lainnya
- 6) Perilaku muncul ataupun dimunculkan dari interaksi kelompok social
- 7) Manusia dapat memahami pengalaman manusia lainnya dengan mengamati perilaku yang tersembunyi.

Berdasarkan penjelasan Teori Interaksi simbolik diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Lahey (1989) dalam Brainly (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi adalah :

1) Teknik

Faktor yang bersifat kurangnya penguasaan teknis komunikasi. Teknik komunikasi mencakup unsur-unsur yang ada dalam komunikator dikala mengungkapkan pesan menjadi lambang-lambang kejelian dalam memilih saluran, metode penyampaian pesan.

2) Perilaku

Komunikasi yang bersifat : pandangan yang bersifat apriori, prasangka yang didasarkan atas emosi, suasana yang otoriter, ketidakmampuan untuk berubah walaupun salah, sifat yang egosentris.

3) Situasional

Kondisi dan situasi yang menghambat komunikasi misalnya situasi ekonomi, sosial, politik dan keamanan.

4) Waktu

Sering karena keterbatasan waktu orang tidak berkomunikasi atau berkomunikasi..

5) Jarak psikologis/status sosial lingkungan yang tidak mendukung

Jarak psikologis biasanya terjadi akibat adanya perbedaan status, yaitu status sosial maupun status dalam pekerjaan secara tergesa-gesa yang tentunya tidak akan bisa memenuhi persyaratan-persyaratan komunikasi

d. Indikator Komunikasi

Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) dalam Desani,dkk (2019) indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

1) Pemahaman

Kemampuan seorang individu dalam memahami pesan dari individu lain yang menyampaikam pesan.

2) Tindakan

Ketika satu pihak mengirim pesan, pihak lain mengambil tindakan berdasarkan apa yang dikatakan.

3) Pengaruh pada sikap

Komunikasi dapat mempengaruhi sikap orang dengan mengubah perasaan mereka setelah menerima pesan. Terkadang, seorang individu mencoba memengaruhi individu lain dengan memengaruhi sikap mereka dalam berbagai situasi.

4) Hubungan yang makin baik

Ketika kita berkomunikasi secara efektif, itu dapat membantu meningkatkan tingkat hubungan interpersonal antar orang. Hal ini terjadi di kantor-kantor, di mana orang mungkin tidak selalu

mencoba untuk mengkomunikasikan informasi atau mempengaruhi sikap, tetapi sebaliknya mencoba untuk membangun hubungan yang baik.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seorang individu dalam mematuhi tata tertib yang berlaku. Menurut Wijayanto & Hermanto (2020) Sikap yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan pada tata tertib pada suatu organisasi adalah disiplin kerja.

Menurut Tarigan & Priyanto (2021) menyatakan bahwa karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi suasana perusahaan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan semakin berdampak positif dan suasana lebih kondusif didalam perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sarana yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka sadar dan bertanggung jawab atas norma yang berlaku (Hasanah & Harisantoso, 2020).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran individu dalam mematuhi tata tertib dan norma yang berlaku.

b. Teori Disiplin kerja

Teori tungku panas menurut Gregor (1960) mengemukakan bahwa disiplin membutuhkan hasil yang serupa.

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar tata tertib perlu diberikan peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuannya agar pegawai yang melanggar aturan menyadari kesalahan yang ia lakukan.

2. Pemberian sanksi harus segera

Seorang pegawai yang melanggar aturan harus diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku di suatu organisasi. Tujuannya agar pegawai yang melanggar dapat memahami sanksi dari pelanggaran tersebut

3. Pemberian sanksi disiplin harus konsisten.

Tujuannya agar pegawai yang melanggar aturan sadar dan dapat mematuhi Kembali tata tertib yang berlaku

Berdasarkan penjelasan teori tungku panas diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

c. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2017) faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pegawai yang merasa kompensasi nya sesuai dengan jasa yang ia berikan maka ia akan mematuhi peraturan yang ada.

2) Keteladanan pimpinan dalam organisasi

Jika pimpinan menegakan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan.

3) Aturan yang pasti dijadikan pegangan

Kedisiplinan akan terlaksana jika ada aturan atau tata tertib yang sudah pasti menjadi pegangan Bersama didalam suatu organisasi.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan

Jika ada pegawai yang melanggar aturan, maka pimpinan harus mengambil tindakan dengan tegas dan secara adil, agar ia tidak akan mengulangi kesalahan yang sama karena sudah mendapatkan sanksi yang sesuai.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan maka perlu adanya pengawasan dari atasan agar pegawai melaksanakan nya sesuai aturan yang sudah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Setiap pegawai mempunhai karakter yang berbeda-beda. Selain dari kompensasi yang tinggi, pegawai juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Ada banyak hal yang masuk ke disiplin karyawan. Misalnya, tujuan yang ingin dicapai perusahaan harus jelas dan cukup menantang bagi karyawan, dan kemampuan karyawan harus sesuai dengan tugasnya.

2. Teladan Pimpinan

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam memberikan contoh bagaimana karyawan harus bersikap. Pemimpin harus disiplin, jujur, dan adil, dan tindakan mereka juga harus konsisten dengan apa yang mereka katakan dan lakukan. Ini membantu menciptakan budaya tempat kerja yang positif bagi semua orang yang terlibat.

3. Balas Jasa

Cara karyawan dibayar dan diperlakukan dapat mempengaruhi bagaimana mereka didisiplinkan. Ini karena orang mendapatkan kepuasan dan cinta dari pekerjaannya ketika mereka dibayar dengan baik dan diperlakukan dengan adil.

4. Keadilan

Keadilan merupakan salah satu hal penting untuk mewujudkan kedisiplinan dalam suatu organisasi, karena sifat individu berbeda-beda dan ada yang meminta diperlakukan sama dengan individu lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Atasan perlu terlibat secara aktif dalam mengawasi karyawan mereka untuk memastikan mereka memenuhi standar perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Hukuman membantu menjaga karyawan tetap sejalan dengan memastikan mereka sadar akan konsekuensi melanggar peraturan perusahaan. Tersedia hukuman yang semakin berat, sehingga karyawan akan sangat takut melanggar peraturan.

7. Ketegasan

Jika pemimpin perusahaan berani dan tangguh, mereka akan dapat menegakkan aturan dengan sangat tegas. Hal ini akan memudahkan karyawan perusahaan untuk mematuhi peraturan dan tetap disiplin.

8. Hubungan Kemanusiaan

Ketika karyawan rukun satu sama lain, ada baiknya menjaga mereka tetap sejalan dan berperilaku baik.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian lingkungan kerja Fisik

Menurut Anshori,dkk (2021) Lingkungan Kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik membantu menciptakan rasa aman, yang memungkinkan tempat kerja berjalan lancar. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting, karena berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (tamali & Munasip,2019). Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Wibowo & Prasetyo (2022) bahwa Lingkungan kerja fisik adalah Bentuk fisik di mana tempat kerja berada dapat mempengaruhi karyawan dalam berbagai cara.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berwujud fisik yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori lingkungan kerja dengan menerapkan teori kondisi lingkungan kerja (work environment condition) yang dikemukakan oleh Vincent (2015) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungankerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat dari orang yang bekerja pada lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi dimana karyawan melakukan kegiatan

setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawannya melaksanakan tugasnya secara efektif.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan semakin baik,nyaman dan menyenangkan sebuah lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik dan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

c. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2006) dalam Setiawan,dkk (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, antara lain:

1) Bangunan tempat kerja

Gedung tempat para pegawai melakukan pekerjaannya, selain bertujuan untuk dipandang menarik juga bertujuan untuk keselamatan kerja.

2) Ruang kerja yang lega

Ruang kerja yang luas membuat pegawai merasa nyaman, merasa lega dan pekerjaan akan selesai tepat waktu. Penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.

3) Ventilasi pertukaran udara

Ventilasi dapat diartikan ruang pertukaran udara segar masuk agar ruangan lebih nyaman untuk melakukan kegiatan.

4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

Tempat beribadah tentunya sangat penting, karena setiap individu mempunyai keyakinan masing-masing dan mayoritas di negara ini adalah islam, oleh karna itu masjid salah satu tempat beribadah yang harus ada di lingkungan kerja.

5) Tersedianya sarana angkutan

Baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Ramadhan & Suhana (2022) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

1. Keadaan udara didalam ruangan

Suhu yang sesuai dengan ruangan agar pegawai melakukan pekerjaan dengan nyaman.

2. Kebisingan di lingkungan tempat kerja

Tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

3. Vibrasi atau getaran- getaran

suatu peristiwa gerak bolak- balik sebuah benda terhadap suatu titik kesetimbangan.

4. Pencahayaan

Lingkungan kerja memiliki cahaya dan penerangan yang sesuai, agar karyawan merasa nyaman. Penggunaan warna

5. Penataan ruangan

kemampuan dalam mengatur suatu ruang kerja agar peralatan dan perlengkapan kantor dapat ditempatkan dengan tepat guna menciptakan kegiatan kantor secara efektif dan efisien.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja sebagai berikut :

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1	Marpaung (2019) (Jurnal Global Manajemen, vol. 8, No 1. Juni 2019, Hal 97-107) ISSN : 2715-6001	Variabel Independent Komunikasi (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)	a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Sari (2018) (Jurnal Sainika Unpam, Vol. 1, No. 1, Juli 2018, Hal 108-132) ISSN : 2621-7856	Variabel Independen Lingkungan kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)	a. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Secara simultan

			lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasna kerja
3	<p>Astuti & Iverizkinawati (2018)</p> <p>(Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41, Februari 2018)</p> <p>ISSN:2615-2932</p>	<p>Variabel Independen Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja</p>
4	<p>Mustika & Oktavianti (2021)</p> <p>(Jurnal Manajemen, organisasi dan bisnis, Vol. 1, No. 1, Tahun 2021:79-85)</p> <p>ISSN:2797-0566</p>	<p>Variabel Independen Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>a. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
5	<p>Azhar dkk (2020)</p> <p>(Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020: 46-60)</p> <p>ISSN: 2548-9585</p>	<p>Variabel Independen Disiplin kerja (X1) Kompensasi (X2)</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan</p>

			<p>terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Secara simultan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
6	<p>Putri & Kustini (2021)</p> <p>(Jurnal riset dan konseptual, Vol. 6, No. 3, Agustus 2021: 629-636)</p> <p>ISSN : 2541-4216</p>	<p>Variabel Independen Disiplin kerja (X1) Keterlibatan kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>a. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>b. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Disiplin kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
7	<p>Aoliso & Lao (2019)</p> <p>(Jurnal bisnid dan manajemen, Vol. 3, No. 1, Juni 2018,9-16)</p> <p>ISSN :2477-2801</p>	<p>Variabel Independen Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>a. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja</p>
8	<p>Nurhalipah,dkk (2021)</p> <p>(jurnal administrasi dan Manajemen, Vol. 11, No. 2, 2021)</p> <p>ISSN:2623-1719</p>	<p>Variabel Independen Lingkungan Kerja (X1) Reward (X2)</p> <p>Variabel Dependen Motivasi kerja (Y1) Kepuasan Kerja (Y2)</p>	<p>a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p> <p>b. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Reward berpengaruh positif dan signifikan</p>

			<p>terhadap motivasi kerja</p> <p>d. Reward tidak berpengaruh negative terhadap Kepuasan kerja</p> <p>e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
9	<p>Tamali & Munasip (2019)</p> <p>(Jurnal ilmiah magister manajemen, Vo. 1, No. 1, Maret 2019:55-68)</p> <p>ISSN : 2623-2634 (online)</p>	<p>Variabel Independen Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Lingkungan kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>a. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja</p> <p>c. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
10	<p>Rasyid & Tanjung (2020)</p> <p>(jurnal ilmiah magister manajemen, Vol. 3, No. 1, Maret 2020:60-74)</p> <p>ISSN : 2623-2634</p>	<p>Variabel Independen Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Motivasi kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>a. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja</p> <p>c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Secara simultan Kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang</p>

			signifikan terhadap Kepuasan kerja.
11	Pratama,dkk (2020) (Jurnal riset manajemen, Vol. 7, NO. 1, Januari 2020 :105-112) ISSN : 2355-9382	Variabel Independen Disiplin kerja (X1) Budaya organisasi (X2) Variabel Dependen Kepuasan kerja (Y)	a. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
12	Hanafia (2021) (Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi, 2(1) , 2021, Hal 32-42) ISSN : 2723-665X	Variabel Independen Budaya Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)	a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja d. Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
13	Andriany (2019) (Jurnal Nasional Kewirausahaan, 1(1), 2019 : 392-298) ISSN : 2714-8785	Variabel Independen Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)	a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

			signifikan terhadap kepuasan kerja
14	Seidy,dkk (2018) (Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 4, September 2018, Hal 3458-3467) ISSN : 2303-1174	Variabel Independen Komunikasi (X1) Kompensasi (X2) Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)	a. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
15	Hendra,dkk (2022) (Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 1, Tahun 2022) p-ISSN : 2337-9804 e-ISSN : 2549-8843	Variabel independent Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)	a. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja c. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
16	Italina & Fakhrurazi (2020) (Jurnal Unicgha , Vol. 2, No. 1, Januari 2020) ISSN : 2685-1024	Variabel independent Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)	a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja

17	<p>Munir,dkk (2020)</p> <p>(Jurnal Mirai Management, Vol. 5,No. 2, 2020, Hal 161-170)</p> <p>e-ISSN : 2597-4048</p>	<p>Variabel independen Disiplin kerja (X1) Komunikasi (X2)</p> <p>Variabel dependen Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Variabel mediasi Kepuasan kerja (Z)</p>	<p>a. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan terhadap kinerja pegawai berdampak tidak signifikan</p> <p>b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai</p> <p>c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>d. Peranan kepuasan kerja sebagai variable mediasi terbukti.</p>
18	<p>Hasanah & Harisantoso (2020)</p> <p>(Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, Januari 2020, Hal 56-65)</p> <p>ISSN : 2302-0008</p>	<p>Variabel independent Kinerja (X1) Disiplin kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>a. Kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Secara simultan, kinerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja</p>
19	<p>Imbang,dkk (2022)</p> <p>(Jurnal EMBA, Vol. 10, No. 3, Juli 2022, Hal. 1057-1066)</p> <p>ISSN : 2303-1174</p>	<p>Variabel independent Komunikasi (X1) Kompensasi (X2)</p> <p>Variabel dependemn Kepuasan kerja (Y)</p> <p>Variabel moderasi Motivasi kerja (X3)</p>	<p>a. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

			c. Komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
20	Palar,dkk (2022) (Jurnal EMBA, Vol. 19,No. 2, April 2022, Hal 472-282) ISSN : 2303-1174	Variabel independent Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Konflik kerja (X3) Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)	a. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja d. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
21	Kaawoan,dkk (2022) (Jurnal EMBA Vol.10, No.3, 2022, Hal. 88 – 100) ISSN :2303-1174	Variabel independen Keterlibatan kerja (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan kerja (X3) Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)	a. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. d. Keterlibatan kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kepuasan kerja.
22	<p>Maulana & Sudarwanto (2022)</p> <p>(Journal of Business and Innovation Management, Vol. 4 No. 3, Juni 2022 Hal. 561-571)</p> <p>e-ISSN:2745-4290</p>	<p>Variabel independent Komunikasi (X1) Penilaian Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>a. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Penilaian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Komunikasi dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>
23	<p>Suryani (2020)</p> <p>(Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 2, Hal 1-13, Januari 2020)</p> <p>p-ISSN:2581-2769 e-ISSN:2589-9502</p>	<p>Variabel independent Pengembangan Karir (X1) Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>a. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
24	<p>Ristya,dkk (2022)</p> <p>(Jurnal Eksekutif, Vol. 19, Vol. 1, Juni 2022)</p> <p>p-ISSN: 1829-7501 e-ISSN: 2579-5856</p>	<p>Variabel independent Komunikasi (X1) Fasilitas Kerja (X2) Keamanan Kerja (X3)</p> <p>Variabel dependen Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>d. Komunikasi, fasilitas kerja dan keamanan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap</p>

			kepuasan kerja
25	<p>Cahyani & Handayani (2022)</p> <p>(Jurnal penelitian dan kajian ilmiah, Vol. 20, No. 2, Hal 77-86, April 2022)</p> <p>ISSN : 2085-2215</p>	<p>Variabel independent</p> <p>Komunikasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3)</p> <p>Variabel dependen</p> <p>Kepuasan kerja (Y)</p>	<p>a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,</p>
26	<p>Permadi & Wiranti (2022)</p> <p>(Jurnal DIMAMU, Vol. 1, No. 2, Hal. 208-214, April 2022)</p> <p>e-ISSN : 2809-2228</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>Lingkungan Kerja (X2) Komunikasi (X2)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Lingkungan kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
27	<p>Burhan, dkk (2022)</p> <p>(Jurnal Ilmu Multidisiplin, Vol. 1, No. 2, Juli-September 2022)</p> <p>e-ISSN : 2829-4580 p-ISSN : 2829-4599</p>	<p>Variabel independent</p> <p>Komunikasi (X1) Kedisiplinan (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3)</p> <p>Variabel dependent</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Variabel intervening</p> <p>Kepuasan kerja (Z)</p>	<p>a. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>b. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>c. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>

			<p>dan kinerja karyawan</p> <p>d. Komunikasi, kedisilinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja</p> <p>e. Komunikasi, kedisilinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
28	<p>Arief (2020)</p> <p>(Media Bina Ilmiah, Vol. 14, No. 10, Mei 2020)</p> <p>e-ISSN : 2615-3505 p-ISSN : 1978-3787</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>Komunikasi (X1) Iklim Organisasi (X2) Motivasi (X3) Kepemimpinan (X4)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>d. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
29	<p>Taufik & Hermansyah (2019)</p> <p>(Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi, Vol. 14, No. 2, 2019)</p> <p>e-ISSN :2541-545X p-ISSN : 1907-3666</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>Komunikasi (X1) Pengembangan SDM (X2)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Komunikasi dan pengembangan SDM secara simultan</p>

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
30	Apriyani & Iriyanto (2020) (Jurnal Unisu, Vol. 16. No. 2, 2020) e-ISSN : 2580-4863 p-ISSN : 1693-3435	Variabel independent Kompensasi (X1) Penempatan Kerja (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3) Variabel dependent Kepuasan kerja (Y)	a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja b. Penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja c. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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. Sedangkan menurut Saputra & Mulia (2020) Kepuasan kerja adalah salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Teori dua faktor oleh Herzberg (1959) mengatakan bahwa faktor penyebab kepuasan dan ketidakpuasan berbeda. Dengan kata lain, faktor

penyebab kepuasan adalah faktor intrinsik, dan faktor penyebab ketidakpuasan adalah faktor ekstrinsik. Dengan adanya komunikasi yang baik, tingkat disiplin yang tinggi, dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan penelitian dari Marpaung,dkk (2019), Burhan, dkk (2022), Sari (2018), membuktikan bahwa Komunikasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

2. Pengaruh antara Komunikasi dengan Kepuasan kerja

Menurut Usman (2019) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses menyampaikan dan menerima suatu pesan dari satu pihak ke pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Ristya,dkk (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah bagian penting dari kehidupan kerja, hal ini karena kurangnya komunikasi dapat berdampak luas pada gerakan medan.

Interaksionis simbolik oleh George Herbert Mead (1863-1931) dan Charles H. Cooley (1845-1929) berfokus terhadap interaksi antara individu dengan kelompok. Sebuah kata tidak memiliki makna dalam kata itu, tetapi hanya suara dan hanta memiliki makna apabila seseorang percaya bahwa suara itu memiliki arti tertentu. Semakin baik komunikasi yang terjalin maka semakin meningkatkan kepuasa kerja pegawai.

Menurut penelitian Marpaung,dkk (2019), Seidy,dkk (2018), Munir,dkk (2020), Cahyani & Handayani (2022), Arief (2020), Burhan,dkk (2022), Taufik & Hermansyah (2019), Ristya,dkk (2022), mengatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

3. Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kesadaran seorang individu dalam mematuhi tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Wijayanto & Hermanto, 2020). Teori tungku panas menurut Gregor (1960) "disiplin membutuhkan hasil yang serupa. Pendekatan ini mendorong tindakan disipliner, mengeluarkan peringatan (warning) sebelum tindakan disipliner terjadi, dan memastikan bahwa pelaku atau orang yang mengambil tindakan disipliner memastikan hukuman dan hukuman yang konsisten tanpa diskriminasi. Semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya Sari (2018), Munir,dkk (2020), Azhar,dkk (2020), (Suryani, 2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

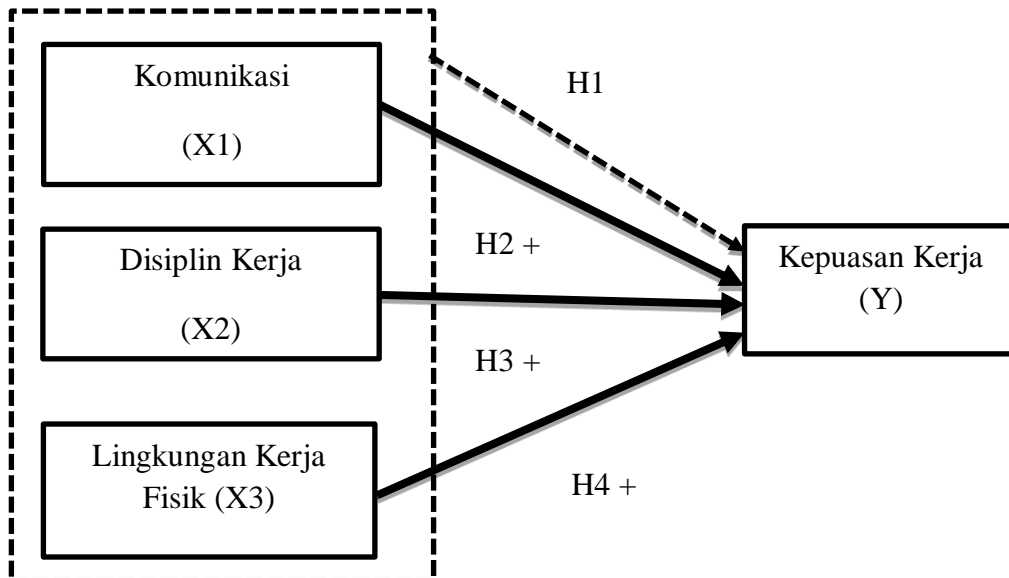
4. Pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah semua prasarana yang di gunakan dan di manfaatkan dalam tempat kerja, lingkungan sekitar dimana seseorang melakukan pekerjaan, metode yang digunakan dalam bekerja. Menurut Anshori,dkk (2021) Menurut Anshori,dkk (2021) Lingkungan Kerja merupakan Tempat kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik membantu menciptakan rasa aman, yang memungkinkan tempat kerja berjalan lancar.

Teori lingkungan kerja dengan menerapkan teori kondisi lingkungan kerja (work environment condition) yang dikemukakan oleh Vincent (2015) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungan kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat. Kinerja yang meningkat akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Dari penelitian terdahulu yaitu penelitian Sutiawan & Silvianita (2020), Sari (2018), Andriany (2019), Tamali & Munasip (2019), Palar,dkk (2022), Italina & Fakhurrazi (2020), Astuti & Iverizkinawati (2018), Rasyid & Tanjung (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Kerangka yang digunakan di penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:

—————> : Hubungan secara parsial
- - - - -> simultan : Hubungan secara

H1: Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3 :Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H4 :Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja