

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik yang bergerak di sektor swasta maupun pemerintahan, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bekerja secara profesional. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang berperan penting dalam menentukan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintahan, pegawai sebagai aparatur negara dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang optimal, efektif, dan efisien. Hal ini hanya dapat terwujud apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung (Putri dkk, 2022).

Fenomena yang terjadi di sektor pemerintahan, termasuk pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian. Beberapa pegawai menyampaikan keluhan terkait sarana pendukung kerja yang dirasa belum memadai, seperti keterbatasan peralatan teknologi dan ruang kerja yang kurang nyaman. Di sisi lain, aspek kedisiplinan juga kerap menjadi perhatian, misalnya keterlambatan hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, maupun penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu. Fenomena tersebut menunjukkan adanya faktor-faktor internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fasilitas yang memadai, seperti komputer, meja kerja ergonomis, pendingin ruangan, maupun akses teknologi, diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja sekaligus mendorong produktivitas. Namun, fenomena yang terlihat di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa fasilitas yang tersedia belum optimal, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja mereka.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih teratur, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Namun, dalam kenyataannya masih ditemukan pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan masuk kerja, absensi yang tidak teratur, maupun kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Pada variabel fasilitas kerja, penelitian Dianto dkk. (2023), Rianti (2023), dan Mahirah dkk. (2024) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena mampu meningkatkan kenyamanan, mendukung produktivitas, dan memudahkan pelaksanaan tugas. Akan tetapi, penelitian Cipta dan Hwihanus (2024), Ramadhan dan Nugroho (2024), serta Siregar dkk. (2024) menemukan hasil sebaliknya, yaitu fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan alasan keterbatasan fasilitas membuatnya bukan faktor utama kepuasan. Hal yang sama terjadi pada variabel disiplin kerja.

Penelitian Yuliantini dan Santoso (2020), Haq dkk. (2021), serta Hasyim dkk. (2022) menemukan pengaruh signifikan disiplin terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian Sabirin dan Ilham (2020), Putri dan Kustini (2021), serta Haris dan Ningsih (2023) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan karena dianggap lebih terkait pada kebiasaan individu.

Kesenjangan hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya inkonsistensi temuan mengenai pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk memperkaya literatur dan memberikan bukti empiris yang lebih jelas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang”** dengan harapan dapat memberikan gambaran nyata sekaligus menjadi masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang masih belum optimal, terlihat dari adanya keluhan pegawai terhadap kondisi kerja.
2. Fasilitas kerja yang tersedia, seperti peralatan teknologi, ruang kerja, maupun sarana pendukung lainnya, dinilai sebagian pegawai belum memadai sehingga berpotensi menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

3. Tingkat disiplin kerja pegawai masih menghadapi kendala, antara lain keterlambatan hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas.
4. Belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada instansi pemerintahan daerah, khususnya pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang.
2. Variabel independen yang diteliti dibatasi pada fasilitas kerja dan disiplin kerja, sedangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja tidak dibahas lebih lanjut.
3. Responden penelitian dibatasi pada pegawai tetap maupun kontrak yang aktif bekerja di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang pada tahun penelitian berlangsung.
4. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, serta dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang.
3. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambah bukti empiris mengenai pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
 - b. Menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel-variabel serupa dalam konteks organisasi sektor publik maupun swasta.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Deli Serdang dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan fasilitas kerja maupun penguatan disiplin kerja.
- b. Bagi pegawai, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya fasilitas kerja dan kedisiplinan dalam menciptakan kepuasan kerja.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menjadi pengalaman berharga dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik penelitian lapangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional atau afektif positif individu terhadap aspek pekerjaan mereka, seperti tugas yang mereka lakukan, kondisi kerja, dan interaksi sosial dengan rekan kerja (Agustini, 2019).

Kepuasan kerja, menurut Robbins dalam Wibowo (2016), adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh seberapa adil mereka merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan.

Kepuasan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Handoko dalam Dianto dkk. (2023), adalah keadaan emosional yang dialami karyawan terkait dengan pekerjaan mereka, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau keadaan emosional yang merefleksikan sejauh mana seorang karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

2.1.1.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Herzberg (1959) dalam teorinya yang dikenal sebagai *Two-Factor Theory* membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan *hygiene factors* (ekstrinsik). *Hygiene factors* merupakan faktor-faktor dari luar diri individu (ekstrinsik) yang

berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, maupun hubungan antarindividu di tempat kerja.

Menurut Herzberg dalam Mahirah dkk (2024), keberadaan *hygiene factors* tidak secara langsung menciptakan kepuasan kerja, namun ketiadaannya dapat menimbulkan ketidakpuasan yang signifikan bagi pegawai. Dengan kata lain, *hygiene factors* lebih berfungsi untuk mengurangi ketidakpuasan kerja daripada meningkatkan kepuasan kerja. Faktor ini dianggap sebagai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Adapun faktor-faktor *hygiene* meliputi:

1. Kebijakan Perusahaan (*Company Policy*): Aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi yang memengaruhi kenyamanan serta persepsi keadilan pegawai.
2. Hubungan dengan Atasan (*Relationship with Supervisors*): Kualitas interaksi, komunikasi, dan dukungan dari atasan yang berdampak pada persepsi kerja pegawai.
3. Kondisi Kerja (*Working Conditions*): Lingkungan fisik kerja, termasuk tata ruang, fasilitas, peralatan, serta aspek kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Gaji dan Tunjangan (*Salary and Benefits*): Kompensasi finansial, tunjangan, serta fasilitas tambahan yang diterima pegawai.
5. Hubungan dengan Rekan Kerja (*Relationship with Peers*): Interaksi sosial, kerja sama, dan iklim hubungan antarpegawai di lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa teori yang menjelaskan konsep kepuasan kerja. Teori-teori tersebut antara lain:

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan pada perbandingan yang dilakukan karyawan antara kontribusi (*input*) yang diberikan dengan imbalan (*outcome*) yang diterima. Karyawan akan merasa puas jika mereka merasa perbandingan tersebut adil atau seimbang, baik dibandingkan dengan rekan kerja maupun dengan standar yang mereka yakini.

2. Teori Diskrepansi

Teori ini berfokus pada perbedaan antara harapan karyawan dengan kenyataan yang dialami. Kepuasan kerja akan muncul ketika hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapan. Sebaliknya, jika harapan tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja akan menurun.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan individu. Ketika kebutuhan-kebutuhan dasar maupun tingkat tinggi terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa puas.

4. Teori Perbandingan Sosial

Teori ini menekankan pentingnya perbandingan sosial dalam menentukan kepuasan kerja. Karyawan cenderung membandingkan kondisi mereka dengan rekan kerja atau kelompok acuan lainnya. Kepuasan kerja akan muncul jika mereka merasa posisinya lebih baik atau setidaknya setara dengan kelompok acuan tersebut.

5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu harapan (*expectancy*), instrumentalitas

(*instrumentality*), dan valensi (*valence*). Harapan berkaitan dengan keyakinan individu bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Instrumentalitas berkaitan dengan keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan tertentu. Valensi berkaitan dengan nilai yang diberikan individu terhadap imbalan tersebut.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Kesempatan Pengembangan Diri

Kepuasan kerja dapat meningkat apabila organisasi menyediakan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya, misalnya melalui pelatihan, pendidikan, maupun kesempatan promosi. Pegawai yang memiliki ruang untuk berkembang akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

2. Keamanan Jabatan

Rasa aman terhadap status pekerjaan menjadi salah satu aspek penting dalam kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki jaminan keberlangsungan jabatan akan bekerja lebih tenang, fokus, dan memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi. Sebaliknya, ketidakpastian jabatan dapat menimbulkan kecemasan yang berdampak pada kepuasan kerja.

3. Kompensasi yang Adil

Sistem kompensasi yang adil, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta sebanding dengan pegawai lain yang memiliki peran serupa.

4. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta mendukung interaksi positif antarsesama pegawai menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu mengurangi stres, meningkatkan semangat, dan menumbuhkan rasa betah dalam bekerja.

5. Pemantauan Kinerja

Kegiatan pemantauan atau pengawasan yang dilakukan atasan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemantauan yang dilakukan secara adil, objektif, dan bertujuan untuk memberikan umpan balik konstruktif akan meningkatkan motivasi pegawai. Namun, jika dilakukan secara berlebihan atau tidak proporsional, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan.

6. Fasilitas Kerja

Fasilitas yang memadai, seperti sarana dan prasarana penunjang pekerjaan, akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas kerja yang baik menciptakan kenyamanan, efisiensi, dan efektivitas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai berpotensi menimbulkan hambatan dan rasa tidak puas.

7. Komunikasi

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai sangat memengaruhi kepuasan kerja. Arus komunikasi yang lancar, terbuka, dan dua arah dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kerja sama tim, serta membuat pegawai merasa didengar dan dihargai.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Agustini (2019), kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Gaji atau Imbalan

Merupakan bentuk kompensasi yang diterima pegawai atas jasa dan kontribusi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan beban tugas yang dijalankan. Kepuasan kerja akan meningkat apabila pegawai merasa imbalan yang diterima adil dan sepadan dengan kinerjanya.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Menyangkut karakteristik dari pekerjaan yang dijalankan, apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik, dan memberikan ruang bagi pengembangan diri, atau justru monoton dan membosankan. Pekerjaan yang bermakna dan menarik akan lebih mudah menumbuhkan kepuasan kerja.

3. Supervisi

Menggambarkan kualitas pengawasan, arahan, serta instruksi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai. Supervisi yang dilakukan secara profesional, adil, dan mendukung dapat menciptakan rasa aman dan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Promosi

Berkaitan dengan peluang pengembangan karier yang tersedia dalam organisasi, baik berupa kenaikan jabatan maupun kesempatan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. Kesempatan promosi yang jelas dan transparan akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi serta merasa dihargai.

5. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Menunjukkan kualitas hubungan sosial di tempat kerja, termasuk adanya kerja sama, keterampilan saling mendukung dan sikap tolong-menolong

antara pegawai. Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat dapat menjadi sumber kepuasan kerja yang penting.

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Definisi Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016), fasilitas kerja merupakan segala bentuk peralatan, perlengkapan, dan layanan yang berfungsi sebagai sarana utama maupun penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas juga mencakup berbagai aspek sosial yang disediakan dalam rangka mendukung kepentingan individu yang berhubungan dengan organisasi kerja. Dengan demikian, fasilitas dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, maupun dinikmati oleh pengguna untuk memperlancar proses kerja dan meningkatkan kenyamanan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Moekijat dalam Dianto dkk. (2023), fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi. Fasilitas tersebut memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen serta memberikan manfaat bagi kelancaran aktivitas organisasi pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

Menurut Bary dalam Melan (2019), fasilitas merupakan sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran jalannya aktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen sebagai pemegang kendali.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan memiliki peranan penting bagi karyawan dalam menyelesaikan

tugas-tugasnya. Pemanfaatan fasilitas yang efektif akan mempermudah pelaksanaan aktivitas kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal. Ketersediaan sarana dan prasarana penunjang yang memadai mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto dalam Melan (2019), sarana pendukung dalam proses aktivitas organisasi memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

1. Mempunyai bentuk fisik

Sarana pendukung digunakan secara aktif dalam kegiatan normal organisasi dan memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, baik dalam satu periode akuntansi maupun lebih dari satu tahun.

2. Memberikan manfaat di masa yang akan datang

Sarana pendukung tidak hanya berfungsi dalam jangka pendek, tetapi juga memberikan manfaat berkelanjutan bagi organisasi dalam mendukung kelancaran kegiatan operasionalnya.

2.1.2.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan dalam Melan (2019), fasilitas kerja dalam perusahaan dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

1. Mesin dan peralatan

Merupakan sarana utama yang digunakan dalam proses produksi maupun kegiatan operasional perusahaan. Mesin dan peralatan yang memadai akan meningkatkan efisiensi kerja, ketepatan waktu, serta kualitas hasil pekerjaan.

2. Prasarana

Meliputi segala bentuk penunjang fisik seperti jaringan listrik, sistem air, akses jalan, dan sarana komunikasi. Prasarana yang baik mendukung kelancaran aktivitas kerja dan menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

3. Perlengkapan kantor

Termasuk berbagai peralatan kerja sehari-hari seperti komputer, meja, kursi, lemari arsip, serta alat tulis kantor. Perlengkapan kantor berperan penting dalam mendukung kegiatan administrasi, dokumentasi, dan pelayanan organisasi.

4. Peralatan inventaris

Merupakan barang-barang yang digunakan secara berulang dalam jangka waktu panjang, seperti perangkat teknologi, perabotan, maupun sarana pendukung lainnya. Peralatan inventaris memiliki nilai guna yang relatif permanen dan menjadi aset perusahaan.

5. Tanah dan bangunan

Fasilitas ini mencakup lokasi fisik tempat berlangsungnya aktivitas organisasi, baik berupa gedung perkantoran, ruang kerja, maupun area pendukung lainnya. Ketersediaan tanah dan bangunan yang memadai memberikan kenyamanan kerja serta menjadi bagian penting dari aset perusahaan.

6. Alat transportasi

Digunakan untuk mendukung mobilitas pegawai maupun distribusi produk dan layanan perusahaan. Sarana transportasi yang memadai memperlancar

operasional dan meningkatkan efektivitas kerja, terutama dalam kegiatan yang membutuhkan mobilitas tinggi.

2.1.2.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Faisal dalam Melan (2019), fasilitas kerja dalam organisasi memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitasnya, yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan harus relevan dengan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kesesuaian ini mencakup ketersediaan jenis fasilitas yang tepat, jumlah yang memadai, serta kondisi yang layak guna mendukung kelancaran aktivitas kerja sehari-hari.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Fasilitas yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai, karyawan dapat bekerja lebih cepat, tepat, dan berkualitas sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

3. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja harus dirancang dan disediakan dengan mempertimbangkan kemudahan penggunaannya. Fasilitas yang praktis, ergonomis, dan *user-friendly* akan meminimalkan hambatan teknis serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih nyaman dan optimal.

2.1.3 Disiplin Pegawai

2.1.3.1 Definisi Disiplin Pegawai

Menurut Agustini (2019), disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Ketaatan tersebut bertujuan untuk menciptakan keteraturan serta meningkatkan keteguhan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Pratiwi dan Pemasari (2022), disiplin kerja diartikan sebagai sikap yang mencerminkan penghormatan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga mencakup kesanggupan pegawai untuk menjalankan ketentuan tersebut secara konsisten, sekaligus kesiapan menerima sanksi apabila melanggar tugas maupun wewenang yang telah diberikan.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga menunjukkan sikap tanggung jawab individu dalam menjaga keteraturan dan ketertiban di lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Sikap ini berfungsi untuk menciptakan keteraturan serta memperkuat keteguhan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi tingkat disiplin pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain:

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memengaruhi penegakan disiplin. Kompensasi yang adil dan sesuai mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap aturan.

2. Keteladanan pemimpin

Kehadiran pemimpin yang mampu menjadi teladan sangat penting, sebab karyawan akan menilai sejauh mana pemimpin menegakkan disiplin pada dirinya sendiri serta mampu mengendalikan ucapan, tindakan, dan sikap yang berpotensi melanggar aturan.

3. Aturan yang jelas sebagai pedoman

Disiplin akan sulit ditegakkan apabila perusahaan tidak memiliki aturan tertulis maupun tidak tertulis yang dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin, pimpinan perlu memiliki keberanian untuk mengambil tindakan tegas sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, sehingga aturan memiliki kekuatan yang nyata.

5. Perhatian pemimpin terhadap karyawan

Pemimpin yang mampu memperhatikan kondisi, kebutuhan, serta karakter pegawainya akan lebih mudah menumbuhkan sikap disiplin, karena karyawan merasa dihargai dan didukung.

6. Kebiasaan positif yang mendukung disiplin

Disiplin juga terbentuk melalui budaya kerja yang baik, seperti saling menghormati antarpegawai, memberikan pujian secara tepat agar menumbuhkan kebanggaan, melibatkan karyawan dalam rapat yang menyangkut kepentingan mereka, serta membiasakan sikap terbuka seperti memberi tahu ketika meninggalkan tempat kerja.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019), terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Indikator-indikator tersebut antara lain:

1. Tingkat kehadiran

Kehadiran karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja menjadi salah satu ukuran kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Merupakan aturan atau ketentuan yang telah ditetapkan dan wajib dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Ketaatan pada atasan

Disiplin tercermin dari kesediaan karyawan untuk mengikuti arahan dan instruksi atasan dalam rangka mencapai hasil kerja yang optimal.

4. Kesadaran bekerja

Menunjukkan sikap sukarela dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, bukan semata-mata karena adanya paksaan.

5. Tanggung jawab

Ditunjukkan melalui kesediaan karyawan untuk memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, termasuk dalam menjaga sarana dan prasarana kerja, serta dalam menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan aturan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini dan dijadikan sebagai referensi serta landasan dalam penyusunan penelitian:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Kesimpulan
1.	Dianto dkk (2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan	Fasilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja. Fasilitas kerja yang memadai memudahkan pegawai dalam bekerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Kesimpulan
2.	Rianti (2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang	Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena menunjang pekerjaan karyawan sehingga menghasilkan kepuasan kerja.
3.	Mahirah dkk (2024)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT Griya Nutrisi	Fasilitas kerja yang memadai meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sesuai dengan teori Hygiene Factors Herzberg.
4.	Cipta & Hwihanus (2024)	<i>The Role of Work Facilities, Employee Engagement, and Work Ethic in Enhancing Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Factor at CV. Anugerah Tirta Persada Pangkalan Bun</i>	Fasilitas kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan karena bukan faktor utama kepuasan pegawai.
5.	Ramadhan (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya Kerja	Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan karena fasilitas yang tersedia tidak memadai.
6.	Siregar dkk (2024)	Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada	Fasilitas kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Ketidakmemadaiannya fasilitas menjadi alasan utama.

		PT Telkom Akses di Kota Batam	
7.	Yuliantini & Santoso (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat	Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi tanggung jawab dan kepuasan kerja pegawai.
8.	Haq dkk (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Masalah disiplin seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan defisiensi produktivitas memengaruhi kepuasan kerja.
9.	Hasyim dkk (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
10.	Sabirin & Ilham (2020)	Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas	Disiplin kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Sikap disiplin pegawai cenderung rendah.
11.	Putri & Kustini (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Risky Lintas Samudra Surabaya	Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena terbentuk dari kebiasaan individu.

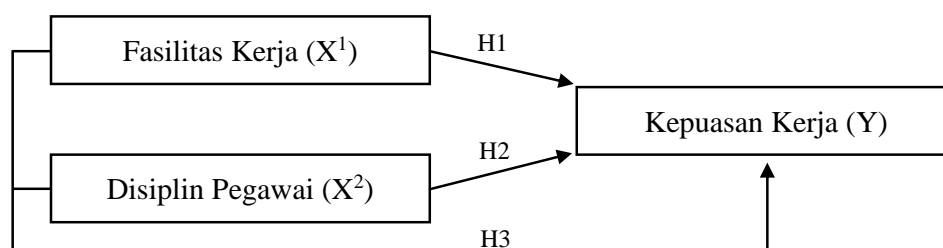
Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Kesimpulan
12.	Haris & Ningsih (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap disiplin pegawai cenderung rendah.

Sumber: Diolah penulis 2025

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual adalah suatu model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan krusial. Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X^1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang dirasakan karyawan ketika kebutuhan dan harapan mereka terhadap pekerjaan terpenuhi. Salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja meliputi sarana, prasarana, peralatan, perlengkapan kantor, serta infrastruktur lain yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang memadai akan menciptakan kenyamanan, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendorong produktivitas karyawan, sehingga kepuasan kerja pun dapat meningkat.

Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan (*research gap*). Penelitian Dianto dkk (2023), Rianti (2023), dan Mahirah dkk (2024) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian Cipta & Hwihanus (2024), Ramadhan (2024), serta Siregar dkk (2024) menyatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena faktor lain seperti kompensasi atau budaya organisasi lebih dominan. Berdasarkan fenomena tersebut dan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X^2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja tercermin dari

ketaatan terhadap peraturan, tingkat kehadiran, tanggung jawab, serta kesadaran dalam melaksanakan tugas tanpa paksaan. Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan, meningkatkan efektivitas kerja, dan pada akhirnya mendorong kepuasan kerja.

Meskipun demikian, temuan penelitian sebelumnya juga memperlihatkan adanya *research gap*. Penelitian Yuliantini & Santoso (2020), Haq dkk (2021), dan Hasyim dkk (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Sabirin & Ilham (2020), Putri & Kustini (2021), serta Haris & Ningsih (2023) menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, karena faktor kebiasaan kerja dan karakter personal karyawan dianggap lebih dominan daripada aturan formal.

Berdasarkan perbedaan temuan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh berbagai faktor yang saling melengkapi. Fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan kenyamanan, sementara disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan keteraturan dan efektivitas. Kombinasi keduanya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan perbedaan temuan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.