

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Posisi, Komposisi, Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Cara Kerja Aparat Daerah dan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Aparat Daerah Kota Medan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebagai salah satu Organisasi Aparat Daerah, memiliki tanggung jawab utama untuk mengembangkan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, dan mengendalikan urusan pemerintahan di Sektor Ketenagakerjaan, yang berada di bawah yurisdiksi Daerah. Tanggung jawab utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan meliputi pengembangan kebijakan teknis, pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan publik, mendorong dan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh walikota, serta melaksanakan tugas sesuai dengan visi dan misi walikota. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi suatu organisasi karena kinerja suatu instansi tidak hanya bergantung pada infrastruktur dan fasilitasnya, tetapi juga pada kualitas dan kepuasan tenaga kerjanya. Karena pekerja yang puas akan menunjukkan sikap positif, loyalitas, dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, kepuasan kerja sangat penting untuk mencapai kinerja optimal. Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan masalah seperti disiplin kerja yang buruk, tingkat absensi yang tinggi, dan produktivitas yang rendah. Sebagai salah satu organisasi daerah yang bertanggung jawab menangani masalah ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Medan harus memiliki staf yang disiplin dan kompeten yang dapat memberikan pelayanan publik sebaik mungkin.

Perasaan atau sikap emosional positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Masih ada beberapa elemen yang memengaruhi kepuasan kerja di Kantor Tenaga Kerja Kota Medan, seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung secara fisik maupun non-fisik sehingga menyulitkan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya. Ruang kerja fisik, komunikasi, dan disiplin kerja di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan fisik di tempat kerja seorang pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesejahteraan, dan produktivitas mereka secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek nyata yang bisa dirasakan secara langsung, seperti tata ruang kantor, pencahayaan, suhu udara, kebisingan, kebersihan, ventilasi, warna ruangan, peralatan kerja, hingga keamanan kerja. Ketersediaan fasilitas kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih tergolong minim, sehingga beberapa pegawai harus berbagai peralatan kerja yang dapat menghambat efektivitas dalam penyelesaian tugas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Komunikasi merupakan proses penyampainya informasi, gagasan, atau komunikasi antara dua pihak dengan tujuan tercapainya pemahaman yang sama. komunikasi antarpegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berjalan lancar, walaupun masih ada keterlambatan informasi dan ketidak jelasan informasi dari pimpinan dan juga sesama pegawai sehingga dapat menghambat pekerjaan, dalam hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sikap, perilaku, dan tindakan seorang pegawai dalam mematuhi kebijakan, pedoman, dan standar kerja yang ditetapkan oleh instansi dengan pemahaman dan akuntabilitas penuh merupakan disiplin kerja. Dalam hal waktu, sikap, dan etika kerja, disiplin kerja menunjukkan seberapa berdedikasi seseorang terhadap tanggung jawab dan tugasnya.

**Table 1.1.**  
**Rekapitulasi Disiplin Kerja PNS Dinas Ketenagakerjaan**  
**Kota Medan 20 hari kerja Bulan Agustus 2025**

Jumlah pegawai	Jumlah Hari kerja	Hadir	Tidak Hadir	Upacara		Keterangan kehadiran terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum jam pulang kantor		Keterangan tidak hadir tanpa keterangan (TK) dan keterangan tidak hadir karna punya alasan penting (C)	
				Hadir	Tidak Hadir	Masuk Kerja	Pulang Kerja	TK	C
62 Orang	20 Hari	80% Dari semua pegawai	20% Dari Semua Pegawai	100%	-	10 %	15%	10%	25%

Berdasarkan table 1.1. rekapitulasi disiplin kerja PNS di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bulan Agustus 2025, terlihat bahwa sebagian besar pegawai hadir penuh dan mematuhi aturan jam kerja, namun masih terdapat sejumlah pegawai yang tercatat melakukan keterlambatan, pulang sebelum waktunya, bahkan ada yang tidak hadir tanpa keterangan. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat kedisiplinan mayoritas pegawai sudah cukup baik, tetapi masih ada pelanggaran disiplin yang berulang, baik dalam bentuk ketidakpatuhan terhadap jam masuk maupun jam pulang kerja. Penting untuk memperhatikan masalah ini karena disiplin kerja yang tidak merata dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dan efektivitas organisasi. Akibatnya, disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan terkait dengan kebahagiaan kerja Pegawai Di Ketenagakerjaan Kota Medan.

Ketertarikan penulis dalam meneliti kepuasan kerja pegawai terlihat jelas dalam judul skripsi, "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**".

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, penulis membuat mengidentifikasi masalah-masalah berikut:

1. Lingkungan kerja fisik dengan fasilitas yang terbatas secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja.
2. Komunikasi informasi yang tidak jelas memengaruhi kepuasan kerja .
3. Disiplin kerja yang buruk di antara beberapa pegawai, yang dibuktikan dengan keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan, diduga memengaruhi kepuasan kerja..
4. kepuasan kerja pegawai yang tidak sesuai terlihat dari adanya keluhan terhadap fasilitas kerja berdampak pada menurunnya semangat kerja.

## **I.3 Rumusan Masalah**

Penulis mengembangkan pertanyaan penelitian berikut berdasarkan identifikasi masalah yang disebutkan di atas:

1. Bagaimana ruang kerja fisik Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memengaruhi kepuasan kerja pegawai?
2. Apa dampak komunikasi antarpegawai dan pimpinan terhadap kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ?
3. Bagaimana disiplin Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai?
4. Bagaimana lingkungan kerja fisik, komunikasi dan disiplin kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota medan memengaruhi Kepuasan Kerja?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Berikut adalah tujuan penelitian ini :

1. Untuk menyelidiki dan menilai bagaimana lingkungan kerja fisik memengaruhi kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Untuk menyelidiki dan menilai bagaimana kepuasan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan oleh komunikasi antar pegawai.
3. Untuk menyelidiki dan mengevaluasi bagaimana disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

## **I.5 Manfaat Penelitian**

Berikut adalah keuntungan dari penelitian ini bagi berbagai pemangku kepentingan;:

1. Bagi organisasi (Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kerja Kota Medan): Penelitian ini memberikan masukan mengenai pentingnya peningkatan Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Penelitian ini menambah referensi penelitian dan materi studi ilmiah untuk program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Prima Medan Indonesia.
3. Hal ini dapat membantu para akademisi memperoleh lebih banyak pengetahuan dan pemahaman di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai bagaimana tempat

lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

- Hal ini dapat digunakan sebagai referensi oleh peneliti masa depan yang ingin melakukan penelitian menggunakan variabel penelitian yang sebanding..

## 1.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel :

**Tabel 1.2.**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
ayang Roy Sarilita Putra, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (19)	PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAMADA BINTANG BALI	= Komunikasi = Budaya Organisasi = Lingkungan Kerja Fisik Kepuasan kerja	il penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,
.Made Alit Putra, Nengah Lindra, Ni Made Dwi Puspitawati (22)	PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. BALI IMAGE COLLECTION DI BATUBULAN GIANJAR	= Stres kerja = Lingkungan kerja fisik = Keselamatan dan kesehatan kerja Kepuasan kerja	il penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
u Angga Suastika, Komang Trisna Sari Dewi (22)	IPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BULELENG	= Disiplin kerja = Komunikasi = Lingkungan kerja Kepuasan Kerja	il penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

Sumber : Data Sekunder, 2025

## 1.7 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik, menurut Sugara dkk. (2020), mencakup setiap aspek fisik tempat kerja yang dapat berdampak pada pekerja dan produktivitas mereka.

## 1.8 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) mendefinisikan komunikasi sebagai tindakan mentransfer pengetahuan dari satu orang ke orang lain untuk mencapai pemahaman bersama.

## 1.9 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

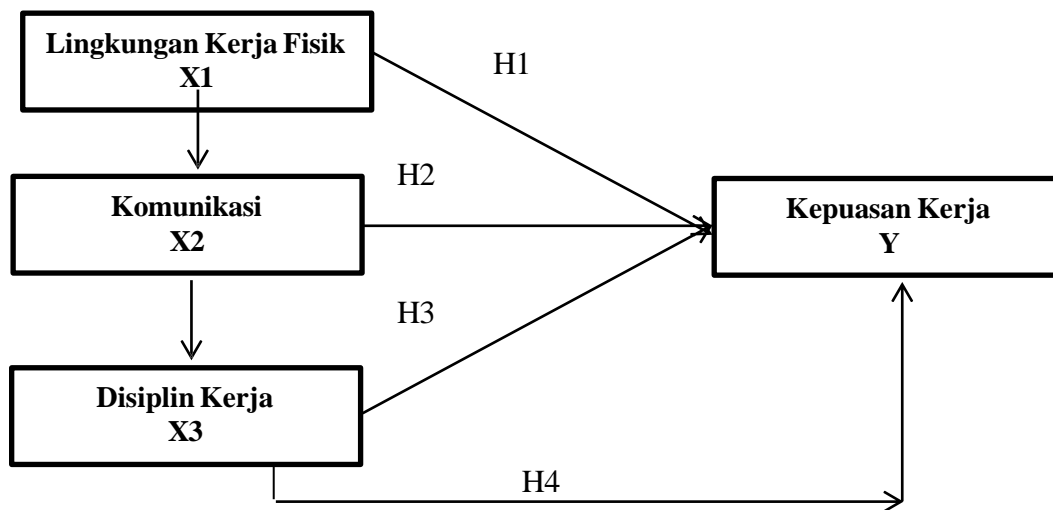
menurut Singodimedjo dalam Azhad dkk. (2015:36), Disiplin adalah kesiapan seseorang untuk mematuhi hukum dan kebiasaan yang mengatur lingkungannya.

### 1.10. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018), adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan ide-ide yang relevan.

Kerangka konseptual dapat dicirikan sebagai berikut berdasarkan pembahasan sebelumnya.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**



### 1.11 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) mendefinisikan hipotesis sebagai solusi sementara untuk topik penelitian di mana pernyataan masalah diungkapkan sebagai sebuah pertanyaan..

H1 : Di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

H2 : Di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, komunikasi memengaruhi kepuasan kerja Pegawai.

H3 : Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja..

H4 : Di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, disiplin kerja, komunikasi, dan Lingkungan kerja fisik semuanya memengaruhi seberapa puas pegawai dengan pekerjaan mereka