

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Teori penelitian ini menggunakan *Equity Theory*. *Equity Theory* (Teori Ekuits) pertama kali diperkenalkan oleh J. Stacy Adams pada tahun 1969, berfokus p menentukan apakah distribusi sumber daya dilakukan secara adil bagi kedua pihak dalam hubungan relasional. Menurut J. Stacy Adams (1976), seorang psikolog perilaku, karyawan berupaya menjaga keseimbangan antara kontribusi yang mereka berikan dan hasil mereka terima dari pekerjaan mereka, dibandingkan dengan kontribusi dan hasil diperoleh orang lain.

Kepercayaan orang menghargai perlakuan adil mendorong mereka menjaga keadilan hubungan mereka dengan rekan kerja dan organisasi. Struktur keadilan di didasarkan rasio antara input dan hasil. Input mencakup kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut teori ekuitas, setiap karyawan membandingkan rasio input, hasil input rasio mereka dan hasil orang lain. Jika perbandingan ini dianggap adil, karyawan merasa puas. Namun, jika perbandingan tidak seimbang tetapi menguntungkan, itu bisa menimbulkan kepuasan atau sebaliknya. Jika perbandingan tidak seimbang, ketidakpuasan akan muncul.

Prinsip utama Teori Ekuitas adalah bahwa kepuasan seseorang bergantung pada apakah mereka adil dalam suatu situasi. Perasaan adil (*equity*) tidak adil (*inequity*) muncul ketika seseorang membandingkan dirinya dengan rekan kerjanya.

Empat proporsi teori ekuitas sebagai berikut :

1. Individu berusaha memperoleh hasil maksimal, hasil didefinisikan imbalan dikurangi biaya.
2. Hasil kelompok meningkat melalui sistem adil saat pembagian hadiah dan biaya. Sistem ini berkembang dalam kelompok, dan anggota akan berusaha untuk meyakinkan anggota lain agar mengikuti sistem tersebut. Cara untuk perilaku adil kelompok adalah membuat perilaku adil lebih menguntungkan daripada perilaku tidak adil. Oleh karena itu, kelompok biasanya memberikan penghargaan kepada anggota yang berlaku adil dan menghukum mereka yang berlaku tidak adil dengan meningkatkan biaya bagi mereka.
3. Ketika individu terlibat dalam hubungan yang tidak adil, mereka mengalami stres. Semakin besar ketidakadilan dalam hubungan tersebut, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan individu. Teori ekuitas menunjukkan bahwa baik mereka yang mendapatkan terlalu banyak maupun mereka yang mendapatkan terlalu sedikit merasakan stres.
4. Individu merasa mereka berada dalam hubungan upaya tidak adil untuk menghilangkan distress mereka melalui ekuitas. Semakin besar ketidakadilan, semakin distress dan semakin mereka mencoba untuk memulihkan ekuitas.
5. Individu merasa hubungan tidak adil berusaha mengurangi ketidaknyamanan dan menciptakan keseimbangan ekuitas. Semakin besar

ketidakadilan dirasakan, semakin besar stres dirasakan dan semakin kuat upaya mereka untuk memperbaiki ekuitas.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

J. Suprihanto (2018) menyatakan, manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber organisasi untuk mencapai sasaran organisasi, baik manusianya dan keterampilan know how, serta pengalaman mereka. Manajemen dapat dipandang sebagai ilmu (science) dan seni (art). Menurut definisi di atas disimpulkan bahwa ilmu manajemen, dapat diberikan pengertian yang cukup sederhana yaitu manajemen merupakan suatu ilmu yang mempelajari cara mencapai suatu tujuan dengan efektif dengan menggunakan bantuan melalui orang lain.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

J. Suprihanto (2018) menyatakan fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (Planning)

Seorang manajer dalam melakukan tugas perencanaan harus mengidentifikasi dan memilih tujuan atau sasaran dan arah tindakan organisasi yang tepat. Mereka harus mengembangkan strategi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Terdapat tiga langkah yang terkait dalam proses perencanaan, yaitu

a) memutuskan tujuan atau sasaran yang akan ditetapkan oleh organisasi,

b) memutuskan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran,

c) memutuskan cara mengalokasikan sumber daya organisasi yang akan digunakan dalam strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Merupakan kegiatan menyusun struktur hubungan kerja sehingga anggota dapat berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi. Struktur organisasi menentukan bagaimana sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut dapat dipergunakan secara maksimal dalam menciptakan barang dan jasa.

3. Memimpin (leading)

Seorang manajer memimpin dan membujuk anggota organisasi, khususnya bawahannya untuk bergabung dan bersama-sama dengan manajer mengejar masa depan. Dalam memimpin, seorang manajer harus mengkomunikasikan visi organisasi yang harus diacapai dengan jelas, serta mendorong dan memberdayakan anggota organisasi sehingga mereka memahami peran yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Mengendalikan (controlling)

Dalam hal ini manajer harus mengevaluasi dan yakin akan tindakan anggota bahwa anggota benar-benar mengerjakan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Manajer harus memonitor kinerja individu, departemen, dan organisasi secara keseluruhan untuk melihat tujuan standart kinerja mereka yang diinginkan sudah tercapai

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan metode strategis untuk mengelola tenaga kerja atau personel organisasi. Sedarmayanti (2018) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keterampilan mengatur, mengarahkan, dan mengawasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hamali (2016) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk keterampilan, motivasi, dan pengembangan manajemen organisasi,".

Sutrisno (2016) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia "Proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan mencapai tujuan, baik pada tingkat individu organisasi."

Hartono (2023) menyatakan, MSDM yaitu proses dalam bidang manajemen secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. MSDM melibatkan berbagai aspek penting yang saling berkaitan untuk mengelola secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Febrian (2022) menyatakan , Kemampuan gabungan potensi intelektual dan fisik yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan ini mencakup keterampilan intelektual, keahlian teknis, serta kekuatan fisik digunakan untuk melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Lingkungan yang mendukung dapat mengasah dan

meningkatkan kemampuan individu, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat membatasi perkembangan potensi SDM.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Edy Sutrisno (2016), menyatakan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dijabarkan ke dalam empat tujuan sebagai berikut ;

a. Tujuan pribadi (*personal objective*)

membantu mencapai tujuan individu mereka. Tujuan ini mencakup berbagai aspek, dari sangat teknis hingga aspirasi jangka pendek dan panjang. Kepentingan pribadi harus diselaraskan dengan tujuan organisasi, dan motivasi dari organisasi diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan tersebut.

b. Tujuan fungsional (*functional objective*)

menjaga kontribusi setiap organisasi sehingga sumber daya manusia mampu menjalankan tugas mereka . Setiap individu memiliki makna fungsional jika manajemen dilakukan memenuhi tujuan tersebut.

c. Tujuan organisasional (*organization objective*)

terkait dengan efektivitas organisasi, tercermin dalam pencapaian kerja dan produktivitasnya. Misalnya, dalam konteks sekolah, tujuan ini dapat dilihat dari tingkat kelulusan. Tujuan ini menggarisbawahi pentingnya peran MSDM dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

d. Tujuan masyarakat (*society objective*)

memenuhi kebutuhan dan tantangan masyarakat, sehingga organisasi memberikan manfaat bagi masyarakat. Pencapaian ini mencerminkan

dampak dan hasil dari pencapaian tujuan organisasi, menunjukkan setiap organisasi harus mempertimbangkan kepentingan umum agar produk diterima oleh masyarakat.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen SDM

Hartono (2023) menyatakan, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

- 1) Perencanaan melakukan persiapan seleksi tenaga kerja (*Preparation and selection*). Fungsi ini membahas tentang persiapan dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM). Dalam pernyataan tersebut, ditekankan bahwa persiapan melibatkan perencanaan kebutuhan SDM ,memperkirakan pekerjaan lowong, jumlah, dan waktu yang diperlukan
- 2) Rekrutmen & Seleksi.
Rekrutmen adalah suatu proses penting manajemen sumber daya manusia , bertujuan mencari dan menarik calon pegawai, karyawan, buruh, manajer, tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM sebuah organisasi.. Proses ini tidak hanya melibatkan pencarian kandidat, tetapi juga beberapa tahapan kunci yang memastikan kandidat yang direkrut sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Pengembangan & Penilaian Prestasi
 - a. Karyawan bekerja di sebuah organisasi perlu menguasai pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, diperlukan

pembekalan untuk memastikan karyawan menguasai dan menjadi ahli di bidang masing-masing, serta meningkatkan kinerja mereka.

- b. Kompensasi adalah imbalan diberikan secara teratur kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi kerja mereka. Kompensasi penting dan harus disesuaikan kondisi pasar tenaga kerja eksternal. Kompensasi tidak sesuai kondisi menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari dan merugikan organisasi .

4) Promosi, Pemindahan dan Pemisahan

Promosi melibatkan pengalihan seorang karyawan ke posisi kemungkinan pembayaran lebih tinggi serta tanggung jawab, hak, dan peluang lebih besar. Sebaliknya, demosi, yang disebut perpindahan ke bawah, jenis perpindahan yang melibatkan pengurangan pembayaran, hak, dan peluang.

- a. Terminasi manajemen

Memisahkan pegawai dari organisasi karena melanggar aturan organisasi atau karena kinerja tidak memadai

- b. Pemberhentian sukarela

pemisahan pegawai dari organisasi yang terjadi atas inisiatif pegawai itu sendiri. Ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti mencari peluang karir yang lebih baik, ingin melanjutkan pendidikan, alasan keluarga, atau ketidakpuasan dengan kondisi kerja saat ini.

c. Pengunduran diri

pemisahan pegawai dari organisasi setelah masa kerja maksimalnya. Ini merupakan fase penting dalam siklus kerja seorang pegawai dan biasanya terjadi ketika pegawai mencapai usia atau masa kerja tertentu yang ditetapkan oleh kebijakan organisasi atau peraturan pemerintah.

2.1.3 *Self Efficacy*

2.1.3.1 **Pengertian *Self Efficacy***

Sebayang (2017) menyatakan, *Self Efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk menghadapi dan mengatasi berbagai situasi serta masalah. Keyakinan ini membantu individu dalam menentukan langkah yang tepat untuk menyelesaikan tugas , sehingga mereka mampu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan.

Melanie Yuly Theresa (2019) menyatakan, *Self efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya merencanakan , melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Ini mencerminkan keyakinan mendalam bahwa individu mampu menghadapi berbagai kesulitan yang mungkin muncul di sepanjang perjalanan mereka. Keyakinan ini tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengatasi rintangan, tetapi juga keterampilan untuk merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah diperlukan untuk mencapai tujuan.

Ardanti & Rahardja (2017) menyatakan, *Self Efficacy* berkaitan sejauh mana seorang individu memiliki kemampuan dan potensi dirinya mengatasi situasi mendatang mungkin akan dihadapi. Seseorang mempunyai *Self Efficacy* tinggi dan keyakinan bahwa mereka dapat mencapai tujuan, cenderung bekerja lebih keras mencapai tujuan tersebut

Renaningtyas (2017) menyatakan, terkait dengan keyakinan individu memiliki kemampuan bertindak sesuai harapan. Setiap individu memiliki kemampuan khusus memahami sesuatu, tidak sekadar menerima, tetapi juga memiliki inisiatif untuk bertindak secara mandiri, termasuk keinginan untuk mengalami, memahami, dan membuat keputusan sendiri.

Sumaila dan Rossanty (2022), menyatakan, bahwa *Self Efficacy* merupakan kepercayaan diri, Adanya kepercayaan diri ini, seseorang mampu meraih keberhasilan. *Self Efficacy* berperan penting dalam memotivasi individu berusaha keras dan tidak mudah menyerah menghadapi tantangan. Kepercayaan pada kemampuan diri sendiri ini membantu individu untuk lebih optimis dan proaktif dalam menjalani tugas-tugas mereka, pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan.

2.1.3.2 Dimensi *Self Efficacy*

Bandura dalam Flora Puspitaningsi (2017) menyatakan, *Self Efficacy* pada diri tiap individu berbeda antara individu satu dengan yang lainnya. berdasarkan tiga dimensi *self efficacy* . berikut adalah penjelasannya .

1) Tingkat (level)

Dimensi ini berkaitan tingkat kesulitan tugas, ketika individu merasa mampu melakukannya. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka efikasi individu akan terbatas pada tugas-tugas mudah, sedang, bahkan mencakup tugas-tugas paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada setiap tingkat. Dimensi ini berpengaruh pada pemilihan perilaku yang dirasa mampu dilakukan dan menghindari perilaku yang berada di luar batas kemampuan.

2) Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat keyakinan dan harapan individu terhadap kemampuannya. Harapan lemah mudah terpengaruh oleh pengalaman negatif. Sebaliknya, harapan kuat mendorong individu untuk tetap berusaha meskipun mengalami hambatan. Dimensi ini biasanya berhubungan langsung terhadap tingkat kesulitan tugas, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitannya, semakin lemah keyakinan individu dalam mengerjakannya.

3) Generalisasi (*generality*)

Generalisasi berkaitan dengan cakupan perilaku di mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Keyakinan ini dapat terbatas pada aktivitas dan situasi tertentu atau mencakup berbagai aktivitas dan situasi yang beragam.

2.1.3.3 Faktor-faktor *Self Efficacy*

Bandura dalam Renaningtyas (2017) menyatakan, terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk dan mempengaruhi efikasi diri seseorang sebagai berikut :

1) Budaya

Budaya memainkan peran penting dalam membentuk efikasi diri karena budaya mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan norma yang memengaruhi cara individu melihat dan menilai kemampuan diri mereka

2) Gender

Perbedaan gender mempengaruhi cara individu menilai dan percaya pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Wanita menjalankan peran ganda wanita karir dan ibu rumah tangga sering kali memiliki keyakinan lebih tinggi dalam kemampuannya.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi seseorang memiliki pengaruh signifikan, penilaian individu mengenai kemampuan dirinya sendiri

4) Insentif eksternal

Ini merujuk pada jenis insentif dan penghargaan yang diberikan oleh orang lain sebagai respons terhadap pencapaian seseorang. Insentif semacam ini berfungsi sebagai refleksi pengakuan atas keberhasilan individu dan dapat mempengaruhi efikasi diri

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Seseorang dengan status lebih tinggi sering kali memiliki derajat kontrol lebih besar dalam berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan, pada gilirannya memengaruhi keyakinan mereka terhadap kemampuan diri

6) Informasi kemampuan diri

Seseorang berkeyakinan tinggi ketika menerima informasi positif mengenai diri mereka. Informasi positif dapat mencakup berbagai jenis umpan balik, pengakuan dan dukungan yang berkontribusi pada peningkatan efikasi diri

2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Lunenburg dalam Stevani Sebayang (2017) menyatakan, untuk mengukur *Self Efficacy* secara efektif, beberapa indikator dapat digunakan yaitu :

1) Pengalaman akan kesuksesan (past performance)

Efikasi diri sangat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi seseorang. Ketika seseorang mengalami kesuksesan, mereka cenderung merasa lebih yakin dengan kemampuan mereka. Sebaliknya, kegagalan berulang dapat mengurangi efikasi diri, terutama jika individu belum memiliki keyakinan kuat terhadap diri mereka sendiri.

a. Tugas menantang Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

b. Pelatihan

c. Kepemimpinan mendukung

2) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengamatan terhadap pengalaman orang lain. Efikasi diri bisa ditingkatkan bahkan menurun berdasarkan bagaimana individu melihat keberhasilan atau kegagalan orang lain dalam bidang tertentu. Proses ini dikenal sebagai *vicarious experiences* atau pengalaman melalui pengamatan.

a. Kesuksesan rekan kerja, pengalaman pihak lain.

b. Pencapaian perusahaan

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal adalah salah satu metode penting untuk meningkatkan efikasi diri individu. Melalui kata-kata membangun dan mendukung, individu dapat diyakinkan bahwa mereka memiliki keterampilan dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Respon dari pemimpin berpengaruh terhadap sikap, komunikasi pegawai, atasan, mentor, atau bahkan rekan kerja dan teman.

a. Hubungan atasan pegawai. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

b. Peran pemimpin

4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian seseorang terhadap kemampuannya melaksanakan tugas tidak hanya dipengaruhi pengalaman dan observasi, tetapi juga oleh kondisi fisiologisnya. Gejolak emosi dan kondisi fisik seperti detak jantung yang cepat, keringat dingin, dan gemetar dapat memberikan sinyal kepada individu bahwa situasi yang dihadapi mungkin

melebihi kemampuan mereka. Hal ini sering menyebabkan individu merasa cemas dan cenderung menghindari situasi yang menekan.

a. Keyakinan mencapai tujuan.

b. Keinginan sukses

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Afandi (2020) menyatakan, seperangkat aturan atau peraturan dirancang oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Anggota organisasi kemudian mengikuti aturan ini dengan penuh kesadaran, melalui serangkaian perilaku bisa mencerminkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sinambela (2019) menyatakan, "maka peraturan diperlukan menciptakan tata tertib baik , sebab kedisiplinan suatu kantor dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan yang ada". Kesiapan menaati peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kesadaran merujuk pada sikap seseorang mengikuti semua peraturan melaksanakan semua tugas dengan baik tanpa adanya paksaan.

Prihantoro (2015) menyatakan, disiplin merupakan tindakan manajemen memotivasi pelaksanaan standar organisasi, melibatkan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki, melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai, sehingga menciptakan kemauan dari pegawai untuk bekerja sama dan mencapai hasil lebih baik

Rivai (2019) menyatakan, Disiplin kerja adalah alat digunakan manajer berkomunikasi agar pegawai mau mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan dalam mengikuti peraturan perusahaan.

Hendrayani (2020) menyatakan, disiplin kerja adalah suatu alat para manajer untuk berkomunikasi agar karyawan bersedia mengubah suatu perilaku buruk serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan

2.1.4.2 Tujuan Disiplin kerja

Sutrisno (2016) menyatakan tujuan disiplin kerja adalah:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan akan tercapainya tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat gairah dan inisiatif karyawan untuk melaksanakan tugas
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas tinggi di kalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi serta produktivitas kerja karyawan.

2.1.4.3 Peraturan terkait Disiplin kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) menyatakan, peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan.

2.1.4.4 Indikator Disiplin kerja

Rivai (2021), menyatakan , indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Tingkat kehadiran tinggi mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka, sementara tingkat kehadiran rendah dan seringnya keterlambatan dapat menunjukkan masalah disiplin mendasar.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan ini mencakup berbagai aspek mulai dari mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan, hingga melaksanakan tugas, tanggung jawab dan profesionalisme.

3) Ketaatan pada standar kerja

melaksanakan tugas yang diberikan adalah aspek penting mencerminkan dedikasi, integritas, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Tingkat tanggung jawab ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga keseluruhan efisiensi dan kesuksesan tim serta perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki sikap teliti berhati-hati menunjukkan kualitas kerja efektif dan efisien. Ketelitian dan kehati-hatian adalah dua atribut penting, tidak hanya memastikan hasil kerja berkualitas tinggi tetapi juga mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas

5) Etika bekerja

Menunjukkan sikap hormat dan kerjasama terhadap rekan kerja adalah indikator disiplin kerja yang mencerminkan etika kerja. Pegawai yang etis berinteraksi dengan kolega secara profesional dan mendukung kerja tim.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) menyatakan, bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Ahyari (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Dameira dan Ekawati (2022) menyatakan, lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Latif (2022) menyatakan, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah

di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Indrayani (2022) menyatakan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

2.1.5.2 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain 2.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b) Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d) Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.5.3 Aspek Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menyatakan, Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi

dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan, secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi menjadi :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.1.6 Kepuasan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kiongono (2015) menyatakan, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyennagan dan positif muncul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja, mencerminkan kepuasan karyawan terhadap tugas dijalankan. Dimana terdapat keselarasan antara

layanan yang diberikan oleh pekerja dan kompensasi yang diterima dari perusahaan. Perasaan positif dan negatif dapat mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka

Sutrisno (2017) menyatakan. kepuasan Kerja suatu sikap karyawan mengenai, pekerjaan berhubungan dengan imbalan diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik, psikologi, situasi kerja, kerja sama antara karyawan.

Nuraini (2017) menyatakan, karyawan lebih suka menikmati kepuasan kerja , dan mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja baik.

Lestari & Sinambela (2020) menyatakan, Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik sebagai faktor pendukung maupun penghambat. Jika karyawan merasa puas sehingga mereka cenderung menunjukkan tingkat disiplin dan motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Handoko (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang timbul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini bisa berupa perasaan positif dan negatif, bergantung pada bagaimana karyawan menilai berbagai aspek pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan individu

terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja mereka, pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi

2.1.6.2 Faktor Kepuasan Kerja

Sutrisno (2018) menyatakan ,faktor mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kesempatan maju

Pengalaman yang diperoleh diharapkan mampu menciptakan kesempatan peningkatan kemampuan.

2) Keamanan kerja.

Keamanan saat bekerja mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja, sehingga hal tersebut bisa dikatakan sebagai penunjang pekerjaan.

3) Gaji.

Gaji menjadi faktor yang menghambat kepuasan kerja apabila tidak diberikan sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

4) Perusahaan dan manajemen

Memberikan situasi serta kondisi kerja stabil merupakan bentuk pemberian kepuasan kerja kepada karyawan.

5) Pengawasan

Pengawasan begitu penting, karena jika lalai mengenai pengawasan berakibat buruknya absensi bahkan turn over.

6) Faktor instrinsik pekerjaan

Keterampilan akan diberikan sesuai dengan atribut yang tersedia dalam pekerjaan tersebut.

7) Kondisi kerja

Kondisi kerja meliputi banyak aspek antara lain, kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan parkir.

8) Aspek sosial pekerjaan

Aspek penting sebagai penunjang kepuasan kerja tetapi tidak bisa digambarkan.

9) Komunikasi

Komunikasi yang baik menjadikan alasan seseorang betah di apekerjaanya, hal ini tentunya membutuhkan peran atasan sebagai penggerak kelancaran komunikasi tersebut.

2.1.6.3 Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam Susanto (2019) menyatakan, indikator kepuasan kerja yaitu :

- a) Menyenangi pekerjaanya, yaitu seseorang merasa senang karena mereka mampu menyelesaikannya dengan baik dan merasa puas dengan tugas yang diberikan
- b) Mencintai pekerjaanya,
- c) Moral kerja, semangat atau komitmen internal dari individu atau kelompok mencapai tujuan sesuai standar mutu yang ditetapkan. Ini mencakup dedikasi untuk bekerja dengan etika tinggi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas serta keberhasilan dalam pekerjaan

- d) Kedisiplinan, keadaan terbentuk melalui serangkaian perilaku mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
- e) Prestasi kerja, pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan keterampilan, dedikasi, dan manajemen waktu.

Robbins dalam Bagaskara (2015) menyatakan, Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Gaji atau upah yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil dan sesuai harapan mereka. Jika upah dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, maka kepuasan kemungkinan besar akan tercapai. Promosi menawarkan peluang untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab tambahan, dan peningkatan status sosial. Oleh karena itu, jika karyawan merasa bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, mereka cenderung akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka

2) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan memungkinkan mereka untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan kurang menantang menimbulkan kebosanan, sedangkan

pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Sebaliknya, pekerjaan dengan tingkat tantangan seimbang biasanya memberikan kesenangan dan kepuasan bagi kebanyakan karyawan

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan memperhatikan pentingnya lingkungan kerja nyaman baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugas dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan aman, tidak berbahaya, dan tidak merepotkan. Selain itu, banyak karyawan lebih memilih bekerja dekat dengan rumah, di fasilitas bersih dan relatif modern, serta menggunakan peralatan yang memadai.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang-orang yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai pekerjaan mereka cenderung memiliki peluang besar untuk berhasil dalam pekerjaan tersebut, sehingga mereka juga akan merasakan tingkat kepuasan tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi Sebagian orang interaksi sosial didapat pada saat mereka bekerja, sehingga memiliki rekan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa puas.

2.2 Penelitian terdahulu

Gambar 2.1
Penelitian Terdahulu

INTERKASI	PENULIS	JURNAL	HASIL
1. Pengaruh Beban Kerja Self Efficacy Kepuasan Kerja pada Institusi Pemerintahan Kabupaten Sumedang.	Ratih Hadiani ¹ Riyan Arfiana ² Ayu Nike Retnowati ³	Economics Professional in Action (E Profit) Vol 4 No. 01 April 2022	Hasil Menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan	Dorri Mittra Candana ¹ M.Afuan ² Ratih Purwasi ³ Rafiki Ikwal ⁴	Jurnal Ekobistek Vol.11, No.4, 2022	Hasil Menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi diri terhadap kepuasan kerja Guru	N Kanarti ¹ A Wiratma ²	Jurnal Sosial Humanior Vol.8, No.2, Oktober 2017	Hasil Menunjukkan bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

SMP
Yayasan
Budi Mulia
Lourdes
Jakarta

Kepuasan
Kerja
Pegawai

4. Pengaruh disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Sumatra Utara.

Hasrudy
Tanjung

Jurnal konsep bisnis dan manajemen 3,1 November 2016

Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

5. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Dian Pratama M.J¹
Agussalim M²
Mery Dwi Anggraini³

Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis) Vol.4,No.1, Maret 2022

Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Camat wawo kabupaten

Muh. Subhan¹
Muhammad Yusuf²

Jurnal Manajemen, 6 (1), Juni 2020

Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Bima.			Pegawai
7. Analisis pengaruh Setres kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor cabang bandara Husein Sastranegara Bandung.	Ricardo Manarintar ¹ Simarmata ²	Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia 5.1, September 2021	Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
8. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.	Astadi Pangarso ¹ Vidi Ramadhyan ²	Jurnal Manajemen, Volume 19, No.1, Th. 2015	Hasil Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
9. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Camat Pelibelo	Viv Sumanti ¹ Firmansyah ²	Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021	Hasil Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

kabupaten
Bima.

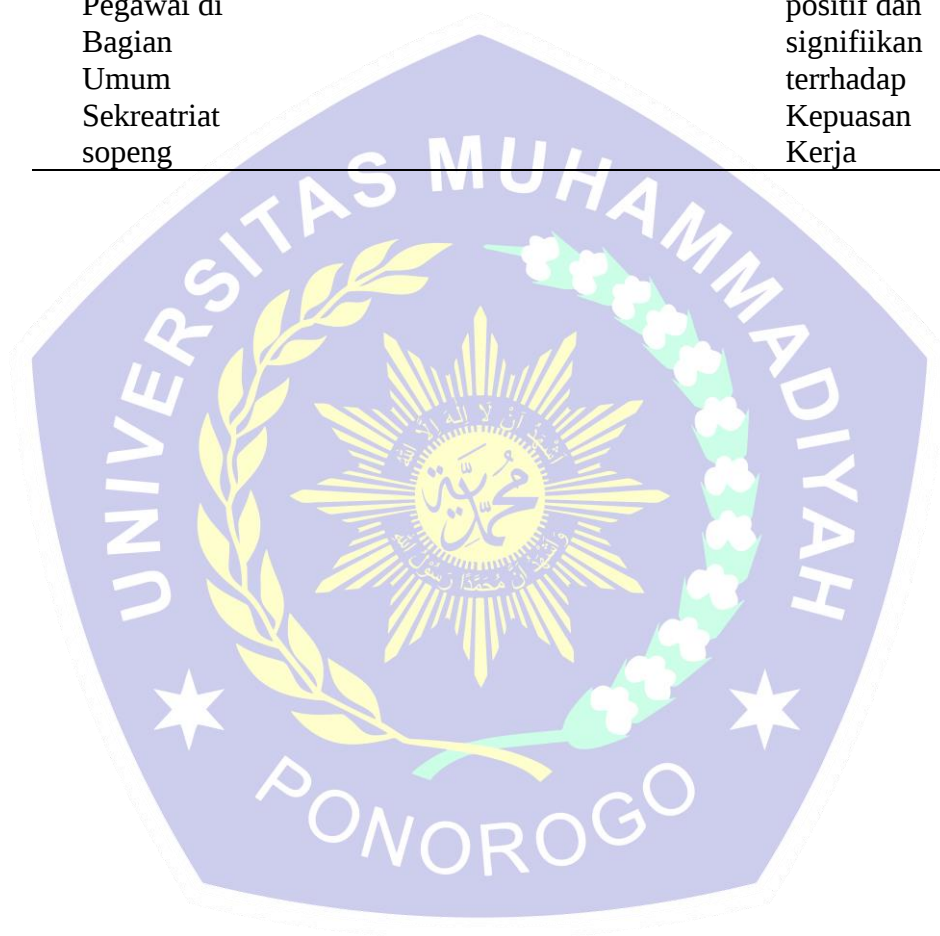
Kerja
Pegawai

10. Pengaruh
Lingkungan
Kerja Non
Fisik dan
Komunikasi
Terhadap
Kepuasan
Kerja
Pegawai di
Bagian
Umum
Sekreatriat
sopeng

Muhraweni¹
Rasyid
Gunawan²

Jurnal Mirai
Managemen
t, Volume 2
Nomor 1,
Oktober
2017

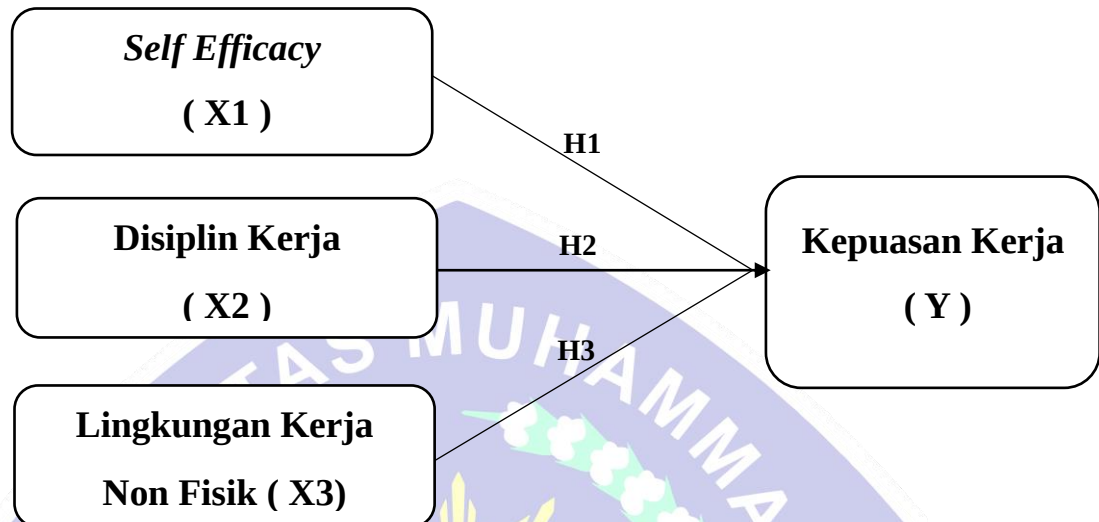
Hasil
Menunjukka
n bahwa
Lingkungan
kerja Non
Fisik
memiliki
pengaruh
positif dan
signifiikan
terhadap
Kepuasan
Kerja



2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1.1

Kerangka Konseptual Pemikiran



Keterangan Kerangka Pemikiran :

- Ha₁ : Pengaruh *Self Efficacy* (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.
- Ha₂ : Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.
- Ha₃ : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang bersifat dugaan atau prediksi mengenai hubungan dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Hipotesis digunakan untuk menguji dan menyelidiki fenomena atau pertanyaan penelitian. Hipotesis dapat berbentuk pernyataan positif tentang hubungan antar variabel (hipotesis positif) atau pernyataan negatif tentang ketiadaan hubungan antar variabel (hipotesis negatif). Sugiyono (2019) menyatakan hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada bukti empiris diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Ratih dan Ryan (2022) dengan judul ” Pengaruh Beban Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Institusi Pemerintahan Kabupaten Sumedang” yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dijelaskan bahwa semakin tingginya *self efficacy* maka akan tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya apabila. Semakin rendah *self-efficacy*, semakin rendah pula kepuasan kerja. *Self Efficacy* melekat pada setiap individu, namun pengembangannya sedikit banyak ikut ditentukan oleh pihak manajemen. Dari pernyataan diatas ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H0 : *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja
Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Menurut penelitian Yumhi (2021) dengan judul “Pengaruh disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BAPEDA Kabupaten Lebak”, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dijelaskan bahwa hubungan antara tercapainya kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

Dari pernyataan diatas ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan
kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik
Ponorogo

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan
kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik
Ponorogo

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan kerja

Menurut penelitian oleh Vivi Sumanti dan Firmansyah (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Camat Pelibelo, Kabupaten Bima,” menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dijelaskan bahwa adanya lingkungan kerja non fisik yang baik, pegawai akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang positif mencakup hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan, serta suasana kerja kondusif dan harmonis. Dengan menciptakan dan menjaga lingkungan kerja non fisik yang optimal, Kantor Camat Palibelo tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, tetapi juga memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Dari hasil penelitian di atas ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H0 : Lingkungan kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo

H3 : Lingkungan kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo.