

**PENGARUH KOMUNIKASI, FASILITAS KERJA DAN  
PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. ELECTRONIC CITY  
INDONESIA, TBK PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**INDRIANI PRASTIKA**

**NPM. 2001110153**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**

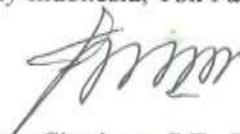
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Indriani Prastika  
Nomor Pokok/NIPM : 2001110153  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 14/10/2024 Pembimbing I :

  
**Firdaus Sianipar, S.E., M.M.**  
NIDN: 0203066401

Tanggal 14/10/2024 Pembimbing II :

  
**H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0212016201

Mengetahui,

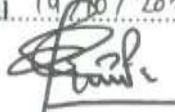
Dekan,

Tanggal 14/10/2024

  
**Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA. CSRS.**  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi. Manajemen,

Tanggal 14/10/2024

  
**Mariyam Zanariah, S.E., M.M.**  
NIDN: 0222096301

085 /PS/DFEB/24

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

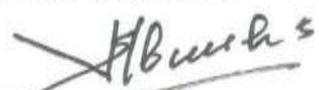
Nama : Indriani Prastika  
Nomor Pokok/NIPM : 2001110153  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang

Penguji Skripsi :

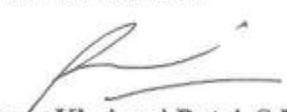
Tanggal 14/10/2024 Ketua Penguji :

  
Firdaus Sianipar, S.E., M.M.  
NIDN: 0203066401

Tanggal 14/10/2024 Penguji I :

  
H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.  
NIDN: 0212016201

Tanggal 08/10/2024 Penguji II :

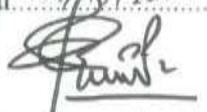
  
Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si.  
NIDN: 0211029501

Mengesahkan:

Dekan,  
Tanggal 14/10/2024

  
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA. CSRS.  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi. Manajemen  
Tanggal 14/10/2024

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN: 0222096301

085/PS/DFEB/24

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya”.

(Q.S. Ath-Thalaq ayat 2-3)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.

(Q.S Al Insyirah: 5-6)

"Kita bisa mengusahakan agar hidup kita jadi lebih baik. Tapi, tentang bagaimana hasilnya nanti, tentu hanya Tuhan yang berhak menentukan."

### **Skripsi ini Kupersembahkan untuk:**

- ✓ Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT.
- ✓ Untuk Ayah dan Bunda (Ayah Indarlan & Almh. Ibunda Tercinta Anita Milasari).
- ✓ Untuk Mama dan Papa (Mama Reni dan Papa Taufik) Untuk Keluarga Tercinta.
- ✓ Untuk sahabat (Selda & Mukminin), teman-teman seperjuangan tim Cepu Malam serta kerabat bekerja (Ibu Zakia Syamsarina) yang telah mendukung dan membantu selama masa perkuliahan.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indriani Prastika

NIM : 2001110153

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sungguh menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Oktober 2024

Penulis,



**Indriani Prastika**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof Dr. Ir. H. Edizal AE., MS., selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
4. Bapak Firdaus Sianipar, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Bapak H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
7. Seluruh karyawan/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

8. Pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal bapak/ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, Oktober 2024  
Penulis,

**Indriani Prastika**

## DAFTAR ISI

Halaman	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	11
2.1.1.2 Tujuan MSDM .....	12
2.1.1.3 Peranan MSDM .....	12
2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	14
2.1.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja .....	16
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	17
2.1.3 Pengertian Komunikasi .....	17
2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	18
2.1.3.2 Dimensi Komunikasi .....	21
2.1.3.3 Indikator Komunikasi .....	22
2.1.4 Pengertian Fasilitas Kerja .....	22
2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja .....	23
2.1.4.2 Dimensi Fasilitas Kerja .....	24
2.1.4.3 Indikator Fasilitas Kerja .....	24
2.1.5 Pengertian Pengawasan .....	25
2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan .....	26
2.1.5.2 Dimensi Pengawasan .....	27
2.1.5.3 Indikator Pengawasan .....	27

2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....	28
2.3 Kerangka Berpikir .....	30
2.4 Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i> .....	34
3.3.1 Populasi .....	34
3.3.2 Sampel.....	35
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	35
3.4 Rancangan Penelitian .....	36
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.6 Instrumen Penelitian .....	40
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	44
3.8 Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	47
4.1.1 Profil Perusahaan .....	47
4.1.2 Identitas Responden .....	50
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian .....	52
4.1.4 Analisis Data .....	56
4.2 Pembahasan .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman	
2.1	Penelitian Lain yang Relevan .....	29
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
3.2	Populasi Penelitian .....	34
3.3	Definisi Operasional .....	38
3.4	Kisi-kisi Instrumen .....	40
4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
4.3	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.4	Hasil Uji Validitas .....	53
4.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	54
4.6	Hasil Uji Normalitas .....	46
4.7	Hasil Regresi Liner Berganda .....	56
4.8	Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	58
4.9	Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	58
4.10	Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) .....	59

## DAFTAR TABEL

### Tabel Halaman

2.1	Penelitian Lain yang Relevan .....	29
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
3.2	Populasi Penelitian .....	34
3.3	Definisi Operasional .....	38
3.4	Kisi-kisi Instrumen .....	40
4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
4.3	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.4	Hasil Uji Validitas .....	53
4.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	54
4.6	Hasil Uji Normalitas .....	46
4.7	Hasil Regresi Liner Berganda .....	56
4.8	Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	58
4.9	Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	58
4.10	Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	30
4.1 Struktur Organisasi PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang .	49

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Data Variabel Komunikasi ( $X_1$ )
3. Tabulasi Data Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ )
4. Tabulasi Data Variabel Pengawasan ( $X_3$ )
5. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ )
6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
7. Uji Normalitas dan Analisis Regresi Linier Berganda
8. Tabel r untuk  $df = 1 - 50$

## ABSTRAK

**Indriani Prastika. Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E., M.M., dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang sebanyak 42 orang dengan teknik pengambilan *sampling* menggunakan teknik *non random sampling* dengan teknik yang diambil, yaitu *sampling* jenuh (sensus). Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang, secara parsial terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang, secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang, secara parsial terdapat pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang.

**Kata Kunci:** komunikasi, fasilitas, pengawasan, kepuasan

## **RIWAYAT HIDUP**

Indriani Prastika, dilahirkan di Palembang, 29 Januari 2001 dari Ayah Indarlan dan Bunda Anita Milasari, dari anak ke-2 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 117 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 14 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2019 di SMK Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2020 penulis memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti.

Palembang, Oktober 2024

**Indriani Prastika**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan atau organisasi harus dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam mengembangkan sumber daya manusia, dengan cara mengetahui apa saja kebutuhan yang diperlukan karyawan supaya karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Jadi, kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari berbagai aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut (Suwatno & Priansa dalam Aprilia, 2022).

Kepuasan kerja dianggap penting karena karyawan dalam suatu organisasi merupakan faktor dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi. Berdasarkan pendapat dari penelitian terdahulu oleh Aprilia (2022) bahwa kepuasan kerja dalam suatu organisasi sangat penting karena kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berdampak langsung terhadap kinerja yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Ridha Putri (2020) upaya penting yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan di antaranya adalah dengan memperhatikan komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan. Selanjutnya hasil penelitian oleh Yulidarni (2020) karyawan dapat bekerja dengan secara efektif jika unsur-unsur penting yang tersedia dan memenuhi persyaratan dapat menciptakan kepuasan karyawan, seperti komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan.

Manajemen perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena keberadaannya memberikan kontribusi yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik di semua perusahaan maupun di PT. Electronic City Indonesia, Tbk.

Menurut Sutrisno (2019:77) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya: 1) Kesempatan untuk maju, 2) Keamanan kerja, 3) Gaji, 4) Perusahaan dan Manajemen, 5) Pengawasan, 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, 7) Kondisi kerja, 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, 9) Komunikasi, dan 10) Fasilitas.

Berdasarkan pendapat Sutrisno (2019:77) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil 3 faktor yaitu komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan.

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja. Komunikasi yang baik antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Kegiatan komunikasi di dalam suatu organisasi bertujuan untuk

membentuk saling pengertian antar sesama anggota organisasi. Oleh karena itu, adanya komunikasi yang baik bagi seorang karyawan dalam organisasi sangatlah penting karena keberadaan komunikasi yang baik menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Mutahir (2023) suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan lancar, apabila terdapat komunikasi yang baik, dan sebaliknya jika komunikasi yang terjalin kurang baik, maka akan terjadi kerancuan penyampaian informasi atau komunikasi akan berantakan.

Hubungan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah adanya proses informasi yang melibatkan interaksi antar karyawan dalam penyampaian dan penerimaan informasi. Apabila karyawan ditempatkan di suatu pekerjaan tertentu memiliki komunikasi antar personal yang kurang baik dengan rekan kerjanya, maka karyawan tersebut akan mengalami beberapa kendala dalam melakukan pekerjaannya, di antaranya adalah kesalahpahaman antar karyawan yang mengakibatkan karyawan cenderung bekerja secara individual. Hal tersebut tentu saja berdampak pada pekerjaan karyawan yang menjadi tidak maksimal, sehingga mengakibatkan karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kebutuhan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada di dalamnya. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salicta (2023) bahwa jika suatu perusahaan mampu menciptakan fasilitas kerja yang optimal, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peranan fasilitas kerja sebagai sarana

pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang pekerjaan karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah karyawan akan bisa melakukan kerja dengan baik jika ada sarana pendukung kerja yang memadai. Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja sebagai sarana pendukung atau penunjang kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Strong dalam Hasibuan, 2019:241). Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidak-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana. Dengan melakukan pengawasan yang baik, maka diharapkan para karyawan akan menghasilkan suatu kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik, maka pekerjaan itu akan berhasil

dengan baik dan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Hubungan antara pengawasan terhadap kepuasan kerja adalah merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Dengan adanya pengawasan, usaha untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam perusahaan benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika pengawasan tidak dilakukan dengan baik, maka akan terjadi penyimpangan dan berakibat pada kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja dan berujung pada kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya pengawasan akan segera diketahui dengan cepat, sehingga dapat dilakukan tindakan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengetahui pentingnya pengawasan yang harus dilakukan dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan hubungan antara komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja, maka hal tersebut harus menjadi perhatian yang sangat penting bagi para manajemen perusahaan, tak terkecuali pada manajemen PT. Electronic City Indonesia, Tbk.

PT. Electronic City Indonesia, Tbk merupakan salah satu retail elektronik terbesar di Indonesia, serta peralatan rumah tangga. Hingga saat ini, PT. Electronic City Indonesia, Tbk telah memiliki beberapa cabang yang tersebar di Kota Jakarta Bogor, Bekasi, Tangerang, Depok, Bandung, Bali, Surabaya, Batam, Palembang, Medan, Bandar Lampung, dan Pekanbaru. Hingga saat ini pesaing dari PT. Electronic City Indonesia, Tbk terus bertambah, namun tidak membuat nama PT. Electronic City Indonesia, Tbk menjadi tenggelam, bahkan PT.

Electronic City Indonesia, Tbk makin dikenal di masyarakat, khususnya di Kota Palembang.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi dengan penanggung jawab PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang mengenai ketidakpuasan karyawan, peneliti beranggapan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan, dimana di antaranya pada komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan.

Terkait kepuasan kerja terdapat indikator kesempatan promosi yang bermasalah, seperti karyawan menyatakan bahwa tidak adanya promosi karyawan yang berprestasi. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Sales Assisten cenderung merasa jenuh pada jabatan yang sama dalam periode yang lama. Selain itu, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tidak diberikan petunjuk oleh pimpinan. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Staff Homdeld, karyawan melakukan pekerjaan tersebut tanpa adanya penetapan prosedur yang berlaku. Dalam hubungannya dengan rekan sekerja, kurang adanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Staff Logistic cenderung bekerja sendiri tanpa mempedulikan rekan kerja yang lain karena tidak saling membantu dan memotivasi satu sama lain, sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja karena saling memiliki sikap yang acuh dan tidak peduli.

Terkait komunikasi terdapat indikator komunikasi dengan atasan yang bermasalah, seperti komunikasi dengan pimpinan kurang baik. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian admin Staff Administrasi cenderung bekerja tanpa adanya pemberian informasi dan kejelasan perintah dari pimpinan sesuai dengan petunjuk

dalam hal mengurus berbagai macam berkas administrasi mengenai penjualan. Selain itu, seperti komunikasi karyawan dengan pimpinan kurang berjalan dengan baik. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Sales Asssisten dalam mengatur semua barang dalam keadaan rapi meskipun sudah ada arahan tertulis yang diberikan kepada karyawan. Dalam hubungan komunikasi kerja antar sesama karyawan kurang baik. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Supervisor dalam melakukan promosi untuk meningkatkan penjualan karena tidak adanya komunikasi, sehingga menimbulkan tidak adanya interaksi antar karyawan dalam bekerja sesuai petunjuk yang diberikan pimpinan.

Terkait fasilitas kerja terdapat indikator peralatan kerja, seperti peralatan kerja yang ada belum membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Staff Administrasi fasilitas yang diberikan, seperti mesin *printer* dengan jumlah yang diberikan masih kurang, cepat rusak dan tidak dapat bertahan lama sesuai waktu yang sudah diperkirakan. Selain itu, perlengkapan kerja belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Staff Logistic dimana dinding catnya memudar dan rusak, lantai yang sebagian rusak, dan terdapat atap yang mulai keropos, dan terdapat sebagian karyawan tidak mendapatkan sepeda motor, sehingga memperlambat pekerjaan yang diberikan. Dalam hubungannya dengan perlengkapan fasilitas kerja belum dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Staff Administrasi dimana jaringan internet cenderung masih kadang bermasalah, sehingga dapat menghambat pekerjaan yang seharusnya tepat waktu.

Terkait pengawasan terdapat indikator kontrol perilaku, seperti tidak adanya evaluasi kerja pada setiap karyawan. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Sales Asssisten, karyawan yang bekerja cenderung bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan, sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Selain itu, pimpinan tidak memberikan pengawasan terhadap target kerja yang harus dicapai karyawan. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Supervisor dalam melakukan promosi untuk meningkatkan penjualan toko karena tidak adanya pimpinan dalam pengawasan kurang memperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka yang mengakibatkan tindakan koreksi ketika terjadi kesalahan tidak dapat secara langsung dilakukan pada saat pekerjaan berlangsung. Selain itu, pemimpin tidak memberikan pengawasan terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Staff Administrasi cenderung lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, padahal dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan sudah diberikan petunjuk oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang?
4. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang.
2. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang.
3. Pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang.
4. Pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Electronic City Indonesia, Tbk Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

##### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adibia Ayu Ristya. 2022. **Pengaruh Komunikasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Surabaya (Cabang Kenjeran)**. *Jurnal Eksekutif*, Volume 19 No. 1 Juni 2022.
- Agus Mutahir. 2023. **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan (JRKTL)*. Volume 6, Issue 1, Juni 2023.
- Anggraeni, Baharudin dan Mattalata. 2022. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang**. *Economic Education Analysis Journal*, 7 (1), 265–278.
- Daulay. 2021. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 2021. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahatir. 2023. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Mandeno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Kurniawan. 2021. **Analisis Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang**. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18 No.1, April 2021 : 110-122.
- Munawirsyah. 2021. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. PT. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rendi Eka Santosa. 2017. **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Cemara Agung, Cicalengka (Survey Pada Bagian Divisi Weaving)**. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*, Vol. 1 No. 3/ Desember 2017.
- Ridha Putri. 2020. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru**. *Jurnal Ekonomi Kiat*. Vol. 31, No. 2, Des 2020.
- Riduwan. 2020. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins dan Judge. 2020. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. 2020. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Roudhonah. 2019. *Ilmu Komunikasi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2019. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sanusi, Anwar. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2019. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutsisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tika Andri Yaningsih. 2022. **Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. *Jurnal Akmenika*, Vol 19 No 1 April 2022.
- Wahyuni. 2021. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk**. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Yulidarni. 2020. **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Mentawai**. *Jurnal Public Administration, Business and Rural Development Planning*, Vol 3 No 1 2021.