

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan di era 4.0 ini semakin pesat menuntut setiap instansi, perusahaan atau organisasi. Dengan adanya teknologi, perusahaan di tuntut untuk lebih cepat menghadapi perkembangan. Sehingga sumber daya manusia harus lebih responsive terhadap perkembangan di era ini. Perusahaan akan menginginkan keuntungan besar, sedangkan karyawan juga mengharapkan kebutuhannya dipenuhi oleh perusahaan. salah satu yang terpenting untuk mengelola dan mewujudkan tujuan dan visi misi perusahaan. Di dasarkan pada hubungan antara karyawan dan perusahaan merupakan suatu hubungan yang dapat memberi keuntungan.

Era 4.0 ini memberikan euphoria tersendiri di banyak perusahaan kondisi ini mengakibatkan tingginya tingkat persaingan. Tentunya dampak euphoria di era ini setiap perusahaan akan mengalami problem yang semakin kompleks kerena pesaing juga tidak buta untuk terus lebih kreatif dan inovatif untuk melakukan yang terbaik di era ini. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia era ini akan mampu dihadapi oleh perusahaan untuk selalu menjaga strandar perusahaan dan terus meningkatkan kreatifitas atau potensi setiap manusia yang dilibatkan di perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri tentu sangat di dukung dengan komunikasi dan lingkungan kerja fisik yang baik di setiap tim, individual dan adanya penarapan disiplin kerja yang terstruktur baik di perusahaan.

Sumber daya manusia sangat berarti untuk menggapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019:10), SDM ialah seni atau ilmu yang mengelola interaksi serta peran pekerja supaya efektif dan efisien dalam membantu perusahaan, masyarakat, dan karyawan dalam mewujudkan visi dan misinya. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang cukup penting untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan individu dan pengetahuan. Menurut Amirin Mukminin et al (2019:44) dijelaskan tujuan MSDM

untuk membantu keberlangsungan hidup perusahaan dengan memantapkan sistem manajemen tenaga kerja yang irit biaya dan sah secara sosial, tugas penting dalam tahan pendirian dan pertumbuhan awal perusahaan, demi membentuk sistem pemasaran dan keuangan yang memuaskan. Suatu perusahaan yang baik akan tercermin dan memberikan dampak positif perusahaan melihat dari kinerja dan kepuasan kerja karyawannya. Karena SDM yang baik akan mendukung penuh proses pencapaian tujuan perusahaan. Poin ini juga berdampak pada pesaing di dunia kerja menjadi lebih kuat, mengharuskan perusahaan untuk lebih memperhatikan masalah dan peraturan yang di hadapi. Dalam membentuk sebuah manajemen SDM perlu adanya *feedback* positif antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan diharapkan bisa mengerti perasaan dan kondisi karyawannya. Salah satu caranya dengan memberi perhatian khusus, menyangkut perasaan dan keadaan karyawannya supaya tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja bisa didapatkan jika karyawan mendapatkan saran atau fasilitas yang sesuai dan memberikan kenyamanan kepada karyawan disaat menjalankan tugas perusahaan.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan menengah akan mengerahkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya setiap individu untuk mengembangkan perusahaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menimbulkan permasalahannya di dalam perusahaan akan memungkinkan untuk berhenti atau pindah dari pekerjaannya. Masalah tersebut dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kondisi (psikologis) mental dan fisik dari setiap individu yang sangat berpengaruh kepada hasil kerja mereka. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan yang akan mendukung atau tidak mendukungnya pada diri karyawan berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi fisik jasmani dan rohani dirinya yang muncul permasalahan di dalam perusahaan.

Adapun kepuasan kerja menurut ahli (Oktafien & Yuniarsih, 2018) sendiri merupakan hasil interaksi antara karyawan dengan tempat kerjanya yang memiliki hubungan emosional yang dapat menimbulkan rasa nyaman atau tidak yang dipengaruhi beragam faktor, dimana nantinya jika karyawan merasa nyaman dan senang dengan lingkungan tempat bekerja maka berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Namun, proses tersebut tidak akan terjadi dengan baik jika terdapat faktor yang akan menghambatnya, salah satunya yaitu komunikasi, lingkungan

kerja fisik serta disiplin kerja yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan fenomena pada perusahaan Panorama JTB Tours Indonesia, peneliti mencoba melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner sederhana kepada karyawan secara acak mulai dari karyawan baru, karyawan senior juga kepada pihak manajemen perusahaan, pertanyaan berfokus pada aspek kepuasan kerja serta faktor- faktor yang berhubungan dengan kepuasan, diantaranya komunikasi, lingkungan serta disiplin kerja karyawan yang berada pada PT Panorama JTB Tours Indonesia. Berikut mengenai ketidak puasan karyawannya ditandai dengan beberapa jawaban yang diajukan kepada sejumlah karyawan melalui *G- Form* secara sederhana sebagai berikut:

Tabel 1. Pra- Survey Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	Jumlah	Hasil			
			Iya		Tidak	
1	Saya merasa senang dalam melakukan tugas pekerjaan	10	40%	4	60%	6
2	Saya selalu antusias dalam diskusi tim kerja	10	30%	3	70%	7
3	Saya bekerja keras untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan	10	50%	5	50%	5
4	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab yang diberikan	10	40%	4	60%	6
Akumulasi			40%	60%	60%	

Sumber: Data diolah

Dari tabel 1, peneliti pun melakukan observasi dengan penyebaran kuesioner sederhana pra penelitian dengan jenjang dan ketentuan karyawan yang berbeda-beda, mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT. Panorama JTB Tours Indonesia. Diketahui bahwa sebanyak 60% karyawan yang ditunjuk sebagai narasumber prasurevei atau sekitar 6 dari 10 orang masih merasa kurang senang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, salah satunya akibat penyampaian komunikasi saat diskusi tim 70% (7 dari 10 orang) karyawan khususnya karyawan yang tergolong baru masih menyangkan diskusi antar tim yang kurang efektif, pasalnya karyawan senior cenderung tidak secara gamblang menuturkan tips dan trik, menjalankan program kerja yang cepat terbukti 50% (5 dari 10 orang) karyawan sudah memberikan semaksimal mungkin

kemampuan mereka sesuai bekerja standar perusahaan. Kemudian loyalitas yang dilakukan karyawan perusahaan 60% (6 dari 10 orang) merasakan loyalitas mereka kurang dihargai oleh perusahaan sering kali dipandang sebelah mata oleh manajemen perusahaan, jadi mereka lebih memilih bekerja lebih jika ada bonusnya saja tidak sepenuhnya loyal kepada perusahaan.

Adapun salah satu sikap kurang loyal mereka disebabkan konsumen yang mengeluhkan pelayanan yang dilakukan kemudian manajemen menegur karyawan dan memberikan pengarahan tanpa meminta pendapat dan mengklarifikasi apa yang sebenarnya terjadi dilapangan, hal ini yang menjadi keluhan karyawan. Kemudian karyawan yang telah melakukan pekerjaannya mengeluhkan mengenai fasilitas seperti ruang istirahat karyawan serta fasilitas perlengkapan standar untuk karyawan lapangan seperti *driver* dan *tour guide*. Dari rata-rata akumulasi permasalahan di kepuasan kerja menunjukkan hasil 60% dimana karyawan merasa kurang merasa puas terhadap diskusi tim dan tugas pekerjaan yang diberikan kurang efektif dan tidak sesuai dengan standar kepuasan mereka.

Keterampilan komunikasi untuk membangun lingkungan di mana seluruh karyawan merasa percaya diri serta memupuk semangat kerja para karyawan, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang diharapkan. Selain itu, karyawan harus mampu mengembangkan informasi yang baik agar tidak terjadi kesalahan komunikasi lateral yang berulang. Adapun menurut pendapat ahli Bernama Muhammad Busro (2019:104), pengertian komunikasi ini mengandung banyak komponen, antara lain informasi atau pesan yang akan diberikan, adanya komunikator dan komunikan, berupa langsung atau tidak langsung, serta memakai media ataupun tidak. Kendati demikian pada perusahaan Panorama JTB *Tour* Indonesia terdapat beberapa permasalahan terkait komunikasi yang menyebabkankurangnya kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan. Bentuk miss komunikasi yang sering kali terjadi yaitu mekanisme dan SOP pada karyawan baru yang sering kali mengalami kesalahan ataupun masih perlu tambahan bimbingan, begitu pula dalam kerja tim mana kala pekerja senior dapat menyelesaikan dengan cepat dan efektif, karyawan baru pasti membutuhkan waktu lebih lama, berikut beberapa pertanyaan pra survey dari PT Panorama JTB *Tour* Indonesia:

Tabel 2. Pra- Survey Komunikasi

NO	Pertanyaan	Jumlah	Hasil			
			Iya	Tidak		
1	Saya mudah untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaan melalui berbagai sumber	10	30%	3	70%	7
2	Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan yang sedang dikerjakan	10	40%	4	60%	6
3	Saya dapat menyampaikan pesan dengan baik kepada rekan kerja	10	30%	3	70%	7
4	Saya dapat menyampaikan informasi yang mudah dipahami	10	50%	5	50%	5
Akumulasi			37,5%		62,5%	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa permasalahan komunikasi ini harus segera dibenahi agar kepuasan kerja para karyawan semakin baik dan karyawan semakin loyal dalam bekerja. Informasi diperusahaan satu dengan yang lainnya belum berjalan dengan maksimal, 70% (7 dari 10 orang) karyawan masih mengeluhkan minumannya arahan dan informasi terkait pekerjaan. Beberapa oknum karyawan senior sering kali enggan membagikan pengalaman dan wawasannya mengenai pekerjaan kepada juniornya sehingga 60% (6 dari 10 orang) karyawan merasa jarang sekali melakukan diskusi terkait pekerjaan kepada pihak manajemen atau seniornya mereka cenderung individualisme, tentu saja hal ini sering kali dikeluhkan oleh pihak karyawan junior. Di dalam dunia bisnis tour dan travel tentu saja dibutuhkan diskusi pengalaman- pengalaman senior pada tempat- tempat tertentu 70% (7 dari 10 orang) karyawan merasa butuh akan informasi- informasi mengenai pengalaman kerja tersebut yang mana merupakan pelajaran berharga kepada karyawan baru yang belum pernahbekerja dilokasi tersebut. Kemudian 50% (5 dari 10 orang) membutuhkan juga *mentoring* langsung dari pihak kepada karyawan sebagai pelaksana SOP, agar pihak manajemen kedepannya dapat mencontohkan SOP kerja yang baik kepada karyawan- karyawannya, tidak hanya sekedar pemaparan teori dan presentasi saja, sehingga karyawan lebih puas dalam mendapat bimbingan ketika bekerja.

Dari rata-rata akumulasi permasalahan di komunikasi menunjukkan hasil 62,5% masih merasa komunikasi yang tidak efektif ditempat kerjanya, memang pro kontra dalam berkomunikasi tergolong masih abstrak untuk alat ukurnya mengenai komunikasi yang efektif, akan tetapi alangkah baiknya jika perusahaan mampu memperkecil permasalahan yang ada. Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik juga akan mendukung dan sangat membantu karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik dan efektif untuk memanfaatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi mereka serta sumber daya manusia yang tersedia untuk memberikan layanan berkualitas tinggi untuk menaikkan derajat standar kepuasan kerja yang diharapkan meningkat.

Menurut (Mahmudah Enny, 2019:56) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatunya yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal, dimana dilingkungan kerja fisik itu mempunyai fasilitas kerja yang membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan produktivitas pekerja pada suatu perusahaan. Pada perusahaan PT Panorama JTB Tours Indonesia lingkungan kerja fisik mayoritas karyawan memang berada diluar kantor atau dilapangan, akan tetapi diperlukan juga fasilitas-fasilitas kantor seperti sarana tempat tunggu karyawan yang sedang menunggu jadwal kerja di kantor. Kemudian dari pada itu karyawan juga banyak mengeluhkan kurang luasnya ruang tunggu karyawan sehingga kenyamanan dan kepuasan kerja menjadi berkurang. Adapun keluhan karyawan terkait lingkungan kerja fisik tersaji pada tabel pra survey berikut:

Tabel 3. Pra- Survey Lingkungan Kerja Fisik

NO	Pertanyaan	Jumlah	Hasil			
			Iya	Tidak		
1	Saya merasakan bahwa perusahaan telah menerapkan lingkungan kerja fisik yang kreatif dan inovatif	10	40%	4	60%	6
2	Perusahaan menyediakan sarana – sarana kerja yang dibutuhkan oleh karyawan	10	30%	3	70%	7

3	Saya merasa bahwa rekan kerja saling menghormati satu sama lain	10	30%	3	70%	7
4	Saya merasakan bahwa etika menghargai perbedaan antar karyawan sudah terjalin dengan cukup baik	10	50%	5	50%	5
Akumulasi			37,5%		62,5%	

Sumber: Data diolah

Berlandaskan dari tabel 3, mayoritas karyawan menguluhkan sarana dan prasarana perusahaan 60% (6 dari 10 orang) karyawan merasakan lingkungan kerja dalam bentuk fisik seperti ruangan dan perlengkapannya masih kurang mendukung, perusahaan memang harus mengutamakan kenyamanan konsumen, perusahaan memfasilitasi ruang tunggu konsumen dengan nyaman dan luas. Sedangkan menurut pendapat 70% (7 dari 10 orang) karyawan mengeluhkan kondisi suhu udara yang pengap dan pencahayaan yang kurang mendukung sehingga kurang nyaman saat bekerja. Kemudian 70% (7 dari 10 orang) mengeluhkan kurangnya sarana seperti loker- loker atau lemari khusus menyimpan barang pribadi karyawan, untuk kebutuhan privasi setiap barang yang disimpan para karyawan. Kemudian hubungan antara karyawan, 50% (5 dari 10 orang) karyawan merasa kurangnya tenggang rasa atau kebijakan sesama rekan kerja misalnya bertukar jadwal libur ketika karyawan yang lain sedang dalam kepentingan tertentu seperti cuti bersama Hari Raya Lebaran, karyawan yang beragama diluar muslim terkandang enggan menukar jadwal cutinya. Dari rata- rata akumulasi permasalahan di lingkungan kerja fisik menunjukkan hasil 62,5% masih merasa lingkungan kerjanya kurang mendukung pekerjaannya, diharapkan perusahaan mau berbenah dan memperbaiki demi kenyamanan karyawannya.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kedisiplinan. Disiplin kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang apakah sesuai dengan prosedur kerja, peraturan perilaku, sikap serta pembuatan yang sesuai dengan aturan atau cara kerja perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin kerja menghasilkan pekerjaan menjadi tenang dan fokus Ketika memiliki disiplin kerja setiap karyawannya, tidak perlu khawatir dikerjar deadline atau stress melihat tumpukan pekerjaan karena menunda – nunda. Profesionalitas akan muncul sendirinya jika disiplin kerja bisa di dimanfaatkan dengan baik. yang buruk akan membuat hambatan dan memperlambat kemajuan perusahaan. Menurut pendapat ahli Sinambela

(2018:335) menyatakan bahwasanya Disiplin kerja merupakan kesadaran serta keinginan pegawai untuk mentaati seluruh aturan organisasi dan norma sosial yang ada. Akibatnya, disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipakai atasan untuk melakukan komunikasi dengan karyawannya supaya mereka menyesuaikan sikap mereka sesuai dengan aturan main yang ada. Kondisi disiplin kerja di PT Panorama JTB *Tour* Indonesia saat ini terbilang cukup baik akan tetapi masih terdapat beberapa indikator yang perlu diperbaiki berikut penjabarannya:

Tabel 4. Pra- Survey Disiplin Kerja

NO	Pertanyaan	Jumlah	Hasil			
			Iya		Tidak	
1	Saya selalu menghargai waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	10	30%	3	70%	7
2	Saya selalu mengikuti dan taat perintah dalam melakukan pekerjaan	10	50%	5	50%	5
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar SOP perusahaan	10	40%	4	60%	6
Akumulasi			40%		60%	

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4, sebanyak 70% (7 dari 10 orang) karyawan, merasa khususnya karyawan senior dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, akan tetapi untuk karyawan jurnior waktu kerja mereka masih sedikit lebih lama, sehingga hasilnya belum merata. Memang untuk masalah taat akan perintah 50% (5 dari 10 orang) merasa sudah baik akan tetapi setengahnya menjalankan perintah ketidaka dilihat pihak manajemen atau atasan saja, selebihnya mereka santai dalam bekerja. Sedangkan untuk standar SOP perusahaan hasil kerja yang dilakukan karyawan junior justru lebih bagus, 60% (6 dari 10 orang) karyawan yang bekerja dirasa kurang teliti dan mengikuti SOP yang ada. Dari rata-rata akumulasi permasalahan di disiplin kerja menunjukkan hasil 60% masih kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Alangkah baiknya jika perusahaan mampu memperkecil permasalahan yang ada.

Tabel 5. Presentase Ketidakhadiran

No	Tahun	Presentase Ketidakhadiran
1	2018	4,8%
2	2019	6,7%
3	2020	5,3%
Rata – Rata Pertahun		5,6%

Sumber: Data diolah

Menurut data pada tabel 5, Karena PT Panorama JTB Tours Indonesia mengharapkan sekali kedisiplinan dalam bekerja. Sebab dari disiplin kerja yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja yang kurang maksimal yang pada akhirnya merugikan pihak perusahaan. Tingkat ketidakhadiran karyawan PT Panorama JTB Tours Indonesia di tahun 2018 adalah 4,8% dan mengalami peningkatan di tahun 2019 hingga mencapai 6,7% dan mengalami penurunan di tahun 2020 sebesar 5,3%, selanjutnya rata – rata pertahun.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat keselarasan hasil dimana komunikasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (putra dan Adnyani, 2019), (Cholifah dan Novandari, 2021), (Yuni dan Triana, 2021), (Yuliasuti dan Nbek, 2021), (Rialmi.z, Fajrin dan Syamruddin, 2021) dan (Rialmi.z, 2020) Maknanya makin baik komunikasi dari karyawan kepada perusahaan atau komunikasi antara sesama karyawan maka akan makin baik juga kepuasan kerja karyawannya. Adapun yang bertolak belakang dengan penelitian (Wakhyuni & Andika, 2019) dengan judul “ Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Sarana Niaga”, mengatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kemudian pada variabel disiplin kerja, penelitian yang dilakukan (Cholifah dan Novandari, 2021), (Yuyi dan Triana, 2021), (Pratama, Wahiusaputri dan Wibowo, 2020), (Alam dan Mery, 2021), (Saputra A, 2018), (Wijayanto dan Herwanto, 2020), (Al Hakim, Marzuki dan Yulian, 2022), (Adela, Rialmi.z, dan Suciati, 2022) dan (Nasir, et all, 2020) mengatakan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun yang bertolak belakang dengan penelitian ini (Sabirin & Ilham, 2020) dengan judul “ Disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengawas”, pada

penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. harus ada variabel intervening yang menjembatannya, dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja seorang pengawas memberikan peranan penting bagi kepuasan kerja karyawannya.

Terakhir variabel lingkungan kerja fisik, menurut penelitian terdahulu yang dilakukan (Ardianti, et all, 2018), (putra dan Adnyani, 2019), (Yuliasuti dan Nbek, 2021), (Pratama, Wahiusaputri dan Wibowo, 2020), (Alam dan Mery, 2021), (Rialmi.z, Fajrin dan Syamruddin, 2021), (Adela, Rialmi.z, dan Suciati, 2022) dan (Nasir, et all, 2020) mengatakan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang bertolak belakang dengan penelitian ini (Pareraway, Kojo, & Roring, 2018) dan (Wongkar, Sepang, & Loindong, 2018) dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja fisik, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Suluto”, pada penelitian ini mengatakan bahwasanya lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan ini PT Panorama JTB Tours Indonesia dan adanya *Gap Research*, mengenai Komunikasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Maka dari itu penguji terpikat supaya melaksanakan observasi berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT PANORAMA JTB TOURS INDONESIA”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dalam hal ini penulis didalam penelitian ini bisa Menyusun beberapa rumusan masalah, diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Panorama JTB *Tours* Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Panorama JTB *Tours* Indonesia?

3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Panorama JTB *Tours* Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Panorama JTB *Tours* Indonesia?

I.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah tersebut, maka terdapat penelitian mempunyai tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Panorama JTB *Tours* Indonesia.
2. Untuk mengetahui, membuktikan dan mengukur apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Panorama JTB *Tours* Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan karyawan pada PT Panorama JTB *Tours* Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah pengaruh antara Komunikasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Panorama JTB *Tours* Indonesia

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis bisa di jadikan sebagai sumber informasi kepada Almameter, sumber pengetahuan dan sebagai bahan untuk refrensi penulisan bagi penulis mengenai sumber daya manusia membahas tentang Komunikasi, Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat perusahaan diharapkan menjadi bahan rekomendasi, bahan informasi serta bahan evaluasi untuk menentukan Langkah yang akan di

ambil selanjutnya sebagai bahan penyusun rencana, koordinasi, program serta kerja sama bagi PT Panorama JTB Tours Indonesia.

- b. Bagi Peneliti, peneliti sangat mengharapkan tambahan saran dan masukan serta tambahan ilmu secara umum dalam aspek Sumber Daya Manusia (SDM), terutama perihal Komunikasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja.