

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri (Pahira & Rinaldy, 2023). Selain itu, MSDM merupakan peran dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam *skill* dan kemampuan yang baik pada bidang masing-masing. Perusahaan atau organisasi yang dikelola dengan baik dan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkompeten dalam bidang masing-masing akan memberikan kinerja yang bertanggung jawab dalam setiap bidang yang di kerjakan dengan maksimal agar menciptakan hasil yang sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi.

Peran MSDM menjadi sangat penting, hal ini bertujuan untuk menciptakan sebuah mekanisme dan sistem perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, gaji, karir, keselamatan dan kesehatan. Selain itu, juga berperan untuk memelihara hubungan kerja sampai berakhirnya hubungan kerja mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Prayogo *et al.*, 2023). Dengan demikian, MSDM merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen

organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan perlu menciptakan strategi lingkungan yang kondusif, fasilitas yang memadai untuk menekankan keberhasilan pengelolaan dalam suatu organisasi. Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik (Pahira & Rinaldy, 2023).

Selain itu MSDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan retensi karyawan dalam suatu organisasi. Dinamika Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk inisiatif, dan kreativitas, dapat meningkatkan kepuasan mereka karena adanya pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka pada organisasi. Kepuasan Kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Kepuasan Kerja yang baik, yang mencakup produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kreativitas, dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karena mereka merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Raharjo & Elida, 2023).

Kepuasan Kerja yang buruk atau tidak memenuhi harapan manajemen dapat menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan (Raharjo & Elida, 2023). Setelah penulis melakukan survei terhadap beberapa cabang Alfamart di wilayah Cileungsi dengan total 30 karyawan yang menjadi responden, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya permasalahan terkait Kepuasan Kerja Alfamart di wilayah tersebut sebagai berikut. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka

cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Hasil Survei Kepuasan Kerja Alfamart Wilayah Cileungsi

No.	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
1	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?	28%	72%
2	Apakah perusahaan menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan	100%	
3	Apakah fasilitas yang ada di tempat kerja nyaman dan mendukung produktivitas saat bekerja?	51%	49%
4	Apakah merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas?	62%	38%
5	Apakah karyawan merasa sistem penghargaan yang ada di Alfamart Cileungsi adil dan transparan?	100%	

Berdasarkan hasil survei dari 30 karyawan Alfamart yang berada di wilayah Cileungsi, terdapat beberapa area Kepuasan Kerja yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Secara keseluruhan, program pelatihan dan pengembangan serta sistem penghargaan dinilai positif oleh seluruh responden. Namun, terdapat masalah Kepuasan Kerja terkait gaji dan fasilitas. Sebanyak 72% karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Terdapat 21 cabang Alfamart di Cileungsi dengan omzet yang beragam. Toko dengan omzet kecil cenderung memiliki jumlah pelanggan yang lebih sedikit dan beban kerja karyawan yang lebih ringan. Sebaliknya, toko dengan omzet besar seringkali mengalami keramaian yang mengakibatkan karyawan bekerja tanpa henti selama delapan jam penuh. Perusahaan ritel biasanya memiliki sistem kenaikan gaji yang didasarkan pada kinerja dan masa kerja.

Secara umum, gaji di Alfamart Cileungsi dan perusahaan ritel lainnya seperti indomaret tidak jauh berbeda dan cenderung mengikuti standar UMR Kabupaten Bogor. Berikut perkiraan kisaran gaji untuk beberapa posisi:

Tabel 1.2 Kisaran Gaji Perusahaan Ritel Alfamart dan Indomaret Wilayah Cileungsi

	Jabatan	Alfamart	Indomaret
1	Pramuniaga/Kasir	Rp 2.600.000	Rp 2.400.000 – Rp 3.000.000
2	Asisten Kepala Toko	Rp 2.500.000 – Rp 3.000.000	Rp 2.500.000
3	Supervisor/Area Supervisor	Rp 5.000.000 – Rp 5.300.000	Rp 4.900.000 – Rp 5.000.000
4	<i>Management Trainee</i>	Rp 4.500.000	Rp 4.500.000

Meskipun demikian, gaji yang diterima karyawan di semua toko sama, tanpa mempertimbangkan perbedaan beban kerja. Karyawan seringkali memiliki tugas yang sangat beragam, mulai dari melayani pelanggan, mengelola stok, hingga menjaga kebersihan toko. Variasi tugas yang luas ini terkadang tidak sepenuhnya tercermin dalam deskripsi pekerjaan yang formal. Selain tugas yang beragam, karyawan ritel juga seringkali menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, terutama pada jam-jam sibuk.

Hal ini membuat beberapa karyawan merasa tidak adil. Selain itu, tidak adanya bonus akhir tahun dan pembayaran lembur pada hari libur nasional juga menjadi keluhan karyawan. Potongan gaji akibat kehilangan barang juga dianggap memberatkan, terutama bagi karyawan di toko dengan omzet besar yang harus menanggung kerugian yang lebih besar jika terjadi kehilangan barang.

Beban kerja karyawan semakin bertambah dengan adanya fasilitas seperti *bean spot* yang mengharuskan mereka melakukan berbagai tugas sekaligus, seperti

mengoperasikan kasir, membuat kopi, merapikan barang pada rak *display*, dan mengelola gudang. Selanjutnya, tugas mengantar pesanan *online* tanpa tambahan gaji juga menjadi keluhan karyawan. Ini merupakan hal yang perlu menjadi perhatian serius oleh perusahaan, karena gaji merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dengan fasilitas kerja, namun masih ada sekitar 49% yang mengeluhkan kurangnya kenyamanan dan dukungan terhadap produktivitas. Beberapa faktor yang menjadi penyebabnya yaitu tidak adanya ruang istirahat khusus karyawan yang mengharuskan karyawan istirahat di gudang dengan kondisi gudang penyimpanan yang sempit dan panas tanpa ventilasi yang memadai, serta keterbatasan fasilitas toilet yang harus digunakan bersama dengan konsumen.

Kepuasan Kerja juga dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk faktor internal seperti motivasi dan kepuasan pribadi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan bekerja lebih baik. Dinamika Kepuasan Kerja merupakan topik yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan retensi karyawan dalam suatu organisasi (Kistyanto, 2021). Salah satu faktor yang dikatakan dapat memengaruhi Kepuasan Kerja adalah fasilitas kerja yang memadai, hal ini menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan. Ketika karyawan sumber daya yang diperlukan, mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan

lebih efisien, yang sangat penting untuk memenuhi tujuan organisasi (Helmi *et al.*, 2024).

Pentingnya fasilitas kerja tidak dapat diabaikan, karena lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Fasilitas yang baik juga dapat berkontribusi pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Salah satu faktor yang mencakup aspek Kepuasan Kerja yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak lengkap dan berisiko bagi keselamatan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung atau menghambat kinerja karyawan (Annisa *et al.*, 2021).

Ketersediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Semakin baik fasilitas yang terdapat didalam perusahaan maka pegawainya juga semakin nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Fasilitas kerja juga merupakan jenis layanan perusahaan bagi pegawai untuk mempromosikan keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu, fasilitas kerja berdampak positif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja menjadi lebih baik (Rahmi, 2021).

Pada industri ritel dalam menghadapi berbagai tantangan, termasuk persaingan yang ketat dan perubahan perilaku konsumen PT. Sumber Alfaria

Trijaya Tbk merupakan pengecer yang mengkhususkan diri dalam penjualan barang konsumsi. Bisnis ini telah berkembang pesat selama bertahun-tahun dan memiliki 4444 toko Alfamart di seluruh Indonesia termasuk wilayah Cileungsi yang berjumlah 21 cabang, namun terdapat beberapa cabang yang ada di wilayah cileungsi yang belum memenuhi fasilitas karyawan, hal ini dapat memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja yang berpotensi menurunkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik (Nasution *et al.*, 2023).

Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja di cabang tertentu, terutama terkait dengan fasilitas kerja dan komunikasi internal yang diterapkan. Oleh karena itu pihak *Area Coordinator* Alfamart Wilayah Cileungsi diharapkan dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai sehingga bisa membantu meningkatkan kualitas kerja bagi para karyawan dan perusahaan tetap bisa menjaga tingkat Kepuasan Kerja selama bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas, perlu adanya perbaikan terhadap fasilitas kerja yang tersedia di Alfamart wilayah Cileungsi. (Satoto, 2023) menyebutkan bahwa fasilitas kerja dibagi menjadi tiga yaitu fasilitas fisik, fasilitas sosial, dan fasilitas penunjang. Dari hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa kekurangan fasilitas di Alfamart wilayah Cileungsi.

Tabel 1.3 Fasilitas Alfamart Wilayah Cileungsi Tahun 2024

Jenis Fasilitas		Fasilitas	Jumlah unit yang harus disediakan	Jumlah unit yang tersedia	Jumlah unit yang tersedia	Kondisi Fasilitas
Alat Kerja	Kasir	Komputer	2	2	42	Berfungsi dengan baik, tidak ada kerusakan.
		Mesin scanner	2	2	21	Berfungsi dengan baik, tidak ada kerusakan.
		Barcode Printer	2	2	21	Berfungsi dengan baik, tidak ada kerusakan.
		Printer Struk	2	2	42	Berfungsi dengan baik, tidak ada kerusakan.
	Gudang	Rak	4	4	84	Berfungsi dengan baik, tidak ada kerusakan.
		Tangga	1	1	21	Masih berfungsi, namun kondisinya sudah tidak layak secara teknis
		Alat Tulis	1	1	21	Berfungsi dengan baik, tidak ada kerusakan.
Perlengkapan Kerja		Ruang Karyawan	1	1	10	Berfungsi, namun 11 toko lainnya belum ada, sehingga karyawan terpaksa beristirahat di gudang
Fasilitas Sosial		AC	2	2	42	Berfungsi dengan baik, tidak ada kerusakan.

Berdasarkan Tabel 1.3 Fasilitas Alfamart Wilayah Cileungsi Tahun 2024, dapat dilihat bahwa secara umum, Alfamart di wilayah Cileungsi telah memenuhi standar minimal fasilitas yang dibutuhkan untuk operasional toko. Namun, terdapat beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan, yaitu kondisi tangga yang tidak layak pakai di beberapa toko Alfamart Cileungsi mencerminkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Selain itu, kurangnya ruang karyawan di 11 cabang yang ada dari 21 cabang Alfamart Wilayah Cileungsi. Hal ini menunjukkan, karyawan di cabang lainnya terpaksa menggunakan ruang gudang sebagai tempat istirahat. Untuk mengatasi masalah ini, disarankan agar pihak manajemen Alfamart segera mengambil tindakan untuk menyediakan ruang istirahat yang layak bagi karyawan di 11 cabang yang belum memiliki fasilitas tersebut. Ruang istirahat yang memadai akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta menjaga kualitas produk yang dijual.

Selain dari fasilitas kerja, komunikasi internal juga berdampak terhadap tingkat Kepuasan Kerja. Komunikasi Internal merupakan komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatnya (Darmawan *et al.*, 2021)). Jika komunikasi dalam suatu organisasi sangat sedikit, maka tentu saja organisasi tersebut tidak akan berfungsi secara maksimal. Besar kemungkinan akan terjadi banyak kesalahpahaman di dalam organisasi, sehingga mengakibatkan anggota mempunyai argumen yang berbeda-beda bahkan dapat mengubah tujuan yang diinginkan (Fitriyah *et al.*, 2024). Perubahan di pihak

komunikasikan dapat diketahui melalui *feedback* yang diberikan. Ini menjadi indikasi pesan yang disampaikan komunikator diterima dengan baik dan menghasilkan perubahan yang diharapkan, seperti penyesuaian pengetahuan, sikap, atau perilaku pada komunikasikan (Liedfray *et al.*, 2022).

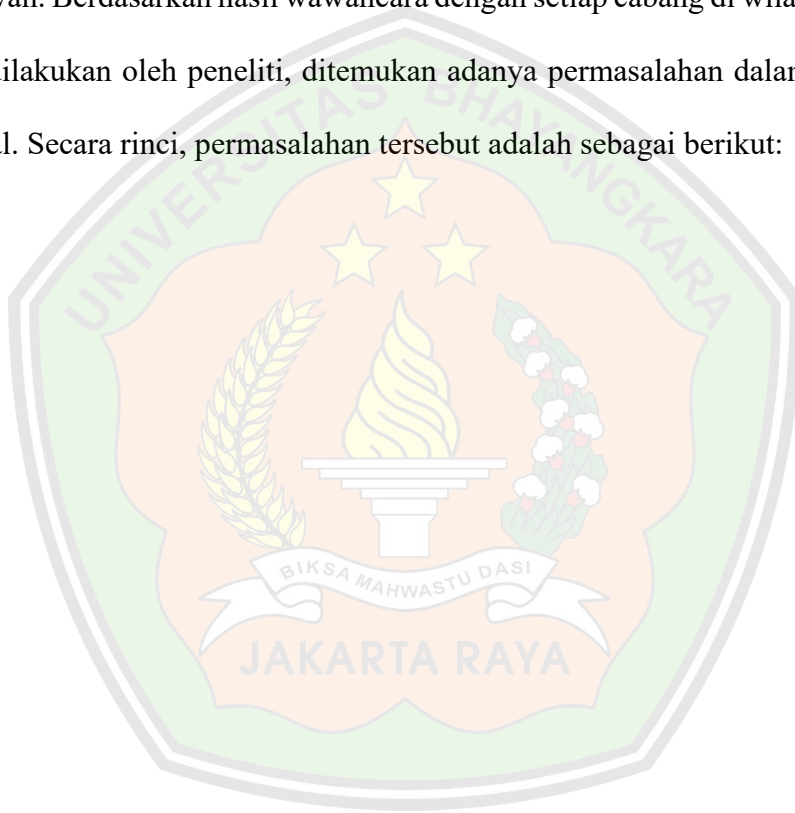
Proses komunikasi menghasilkan dua jenis umpan balik, yakni umpan balik langsung dan tidak langsung. Umpan balik langsung terjadi dalam interaksi tatap muka, memungkinkan komunikator memperoleh tanggapan instan dari komunikasikan. Sebaliknya, umpan balik tidak langsung terjadi dalam komunikasi media, di mana tanggapan komunikasikan baru dapat diketahui setelah proses komunikasi selesai. Agar komunikasi berjalan lancar, maka pentingnya elemen verbal dan nonverbal dalam membangun interaksi yang efektif. Efektifitas komunikasi dapat dicapai melalui komponen, dan sikap empati (Kim *et al.*, 2024).

Strategi komunikasi berkaitan dengan perencanaan komunikasi sampai dengan pelaksanaan komunikasi. Pada faktor ini, seorang komunikator dituntut untuk pandai membuat siasat agar tujuan komunikasi yang akan ia lakukan dapat dicapai. Seperti halnya dengan strategi dalam bidang apapun, maka strategi komunikasi harus didukung oleh teori, sebab teori merupakan pengetahuan berdasarkan pengalaman yang sudah diuji kebenarannya.

Kurangnya efektivitas komunikasi internal telah berdampak negatif pada kinerja karyawan di Alfamart wilayah Cileungsi, ditemukan sejumlah permasalahan yang berpotensi menghambat kinerja karyawan dan menimbulkan ketidakpuasan. Kondisi fisik toko yang kurang memadai serta terhambatnya komunikasi akibat ketidakresponsifan atasan merupakan permasalahan utama yang

perlu diperhatikan. Lambatnya respon dari atasan juga menjadi kendala yang menghambat kelancaran pekerjaan.

Permasalahan-permasalahan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan dukungan fasilitas yang diberikan perusahaan, sehingga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan setiap cabang di wilayah Cileungsi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya permasalahan dalam komunikasi internal. Secara rinci, permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:



Tabel 1.4 Masalah Komunikasi Internal yang Terjadi di Alfamart Wilayah Cileungsi Tahun 2024

Tanggal Pelaporan	Lokasi Toko	Komunikator	Komunikan	Jenis Keluhan	Media	Isi Pesan	Durasi Tanggapan
12 Maret 2024	Alfamart Pasar Lama, Jl. Pasar Lama No.7, RT.1/RW.2, Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820	Pramuniaga	<i>Asistent Chief of Store</i>	Fasilitas Kerja	Formulir <i>Online</i>	AC di ruang kerja tidak berfungsi dengan baik, menyebabkan suhu ruangan terlalu panas dan mengganggu konsentrasi kerja	2 Minggu
23 Mei 2024	Alfamart S. Parman, Jl. Letjen S Parman, Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820	<i>Asistent Chief of Store</i>	<i>Chief of Store</i>	Fasilitas Kerja	Pertemuan Langsung	Tangga yang terletak di gudang dalam kondisi rusak, sehingga menimbulkan risiko kecelakaan bagi karyawan yang bertugas mengambil barang di tempat tinggi.	Belum Ada Tanggapan
23 Mei 2024	Alfamart S. Parman, Jl. Letjen S Parman, Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820	<i>Asistent Chief of Store</i>	<i>Chief of Store</i>	Fasilitas Kerja	Pertemuan Langsung	Perusahaan tidak menyediakan area khusus bagi karyawan untuk menyimpan barang pribadi atau beristirahat. Akibatnya, karyawan seringkali memanfaatkan area gudang sebagai tempat untuk makan saat istirahat.	Belum Ada Tanggapan
19 Juni 2024	Alfamart PTM Metland, Ruko PTM	<i>Asistent Chief of Store</i>	<i>Chief of Store</i>	Fasilitas Kerja	E-mail	CCTV tidak bisa dibuka oleh karyawan	Belum Ada Tanggapan

	Metland Transyogi, Jalan Raya Narogong, Cileungsi, Bogor,					mengharuskan persetujuan atasan untuk, hal ini memperhambat saat ada konumen yang kehilangan barang saat sedang berbelanja.	
22 Juli 2024	Alfamart Boulevard Metland, Boulevard Metland Cileungsi No. 5, Cipenjo, Cileungsi, Cipenjo, Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820	Pramuniaga	<i>Asistent Chief of Store</i>	Kebijakan Perusahaan	Formulir <i>Online</i>	Kebijakan perusahaan yang mengharuskan karyawan bekerja di luar hari libur telah menimbulkan ketidakadilan dan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan.	Belum Ada Tanggapan

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, menunjukkan adanya masalah serius dalam sistem komunikasi internal Alfamart Wilayah Cileungsi. Semua laporan yang tercatat dalam tabel, hanya satu laporan yang sudah ditindak lanjuti. Ketiga laporan lainnya belum mendapatkan tanggapan yang memadai, bahkan ada yang sudah dilaporkan sejak Maret 2024, namun hingga Juni 2024 belum ada tindak lanjut. Menurut penelitian oleh Robinson & Judge (2021) di *Academy of Management Perspectives* menekankan pentingnya urgensi dalam komunikasi. Mereka mencatat bahwa untuk keluhan yang mendesak, respons dalam beberapa jam sangat penting, sedangkan untuk pertanyaan umum, respons dalam 1-3 hari dianggap memadai.

Perlu dilakukan tindak lanjut menyeluruh terhadap fasilitas kerja dan sistem komunikasi internal di Alfamart wilayah Cileungsi dengan mencari faktor-faktor yang memengaruhi. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas diketahui bahwa fasilitas kerja dan komunikasi internal merupakan faktor yang harus lebih diperhatikan dalam mencapai kepuasan kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja di Alfamart wilayah Cileungsi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Alfamart wilayah Cileungsi?

2. Apakah Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Alfamart wilayah Cileungsi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara fasilitas kerja terhadap tingkat Kepuasan Kerja Alfamart Wilayah Cileungsi.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara komunikasi internal terhadap tingkat Kepuasan Kerja Alfamart Wilayah Cileungsi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang di dapat dalam penelitian antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan menambah dan memperbanyak pemahaman mengenai Kepuasan Kerja dan pengaruh dari fasilitas dan komunikasi internal Alfamart Wilayah Cileungsi, serta berinteraksi dengan berbagai pihak, seperti manajemen Alfamart dan karyawan. Interaksi ini dapat membantu peneliti membangun jaringan profesional yang bermanfaat untuk relasi di masa depan, baik dalam penelitian maupun dalam pengembangan karir.

2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademik bagi perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya manajemen

SDM, terutama mengenai pengaruh fasilitas kerja, komunikasi internal terhadap Kepuasan Kerja.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat mengupayakan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan faktor fasilitas kerja dan komunikasi internal terhadap Kepuasan Kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja serta membahas tentang penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta implementasi manajerial yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

