

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi, peran sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang sudah semestinya memperoleh perhatian khusus dari organisasi. Perhatian dimaksud, dapat berupa kesetaraan perlakuan setiap pegawai secara proporsional, pemberian kompensasi yang adil, promosi jabatan atau pengembangan karier, pemberian rasa aman serta pemberian kesempatan pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan maupun bentuk pengembangan diri lainnya. Perhatian khusus yang diberikan organisasi kepada sumber daya manusia yang dalam hal ini kita sebut pegawai, merupakan salah satu upaya organisasi untuk menciptakan kepuasan pegawai dalam sebuah organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, sesuai dengan standar nilai yang berlaku pada masing-masing individu. Menurut Busro (2018), kepuasan merupakan hal yang tidak selamanya diukur dengan uang, melainkan pemenuhan perasaan tentang apa yang dibutuhkan seseorang. Kepuasan juga bersifat abstrak karena keinginan yang diharapkan letaknya tersembunyi dalam hati masing-masing individu. Haris et al. (2023), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan dan sikap seseorang tentang penilaian terhadap pekerjaan mereka baik pandangan atau sikap yang bersifat positif maupun negatif.

Pencapaian tujuan organisasi secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Organisasi dengan segala upayanya, yang telah mampu memenuhi harapan-harapan pegawainya secara proporsional, akan menciptakan kondisi kerja dimana pegawai akan memacu dirinya, memberikan bentuk terbaik dari kinerjanya sehingga secara tidak langsung turut memberikan andil dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat berupa balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat, beban pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, sikap pimpinan, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2016). Selanjutnya menurut Haris et al. (2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, keamanan kerja, kesempatan untuk maju, manajemen dan perusahaan, pengawas dan atasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja meliputi kantin, ventilasi, tempat parkir, penyiaran, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas perusahaan.

Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Wahyuni (2023), menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator yaitu kemampuan berkomunikasi, kemampuan menentukan keputusan, kemampuan memotivasi pegawai, kemampuan mengontrol pegawai, tanggung

jawab, dan kemampuan mengontrol emosi. Selanjutnya variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, dekorasi, bunyi musik, suhu udara, dan kelembaban udara.

Penelitian yang dilakukan Simbolon (2022), ditemukan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Variabel kepuasan diukur dengan menggunakan indikator yaitu *turnover*, umur, dan tingkat pekerjaan. Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator yaitu memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya, memahami setiap permasalahan secara lebih dalam, menetapkan individu sesuai dengan tempatnya dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki. Variabel komunikasi diukur dengan menggunakan indikator yaitu kejelasan, ketepatan, konteks., alur dan budaya. Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu pencahayaan, warna, suara dan udara. Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, dalam penelitian ini penulis akan menitikberatkan pembahasan pada faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi sebagai faktor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng merupakan Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Buleleng yang memiliki wewenang serta tugas pokok dan fungsi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki kewenangan serta tugas pokok dan fungsi dalam hal pengelolaan pegawai, sudah seharusnya BKPSDM Kabupaten Buleleng menjadi tolok ukur atau barometer bagi organisasi perangkat daerah lainnya baik dalam hal kedisiplinan, pengembangan kompetensi,

kinerja dan faktor lainnya. Untuk menunjang pelaksanaan pengelolaan sumber daya aparatur khususnya data tingkat kehadiran pegawai secara efektif, efisien dan akuntabel, maka pengelolaan absensi/kehadiran ditunjang dengan penggunaan aplikasi *G-Absen* yang terintegrasi dengan aplikasi kinerja (*G-Kinerja*). Aplikasi *G-Absen* telah mengadopsi teknologi deteksi wajah (*face detection*) dan GPS (*Global Positioning System*). Persentase nilai kehadiran setiap pegawai pada aplikasi *G-Absen* dipengaruhi oleh kesesuaian pegawai melakukan absensi pada rentang waktu yang ditentukan sesuai regulasi. Apabila pegawai terlambat melakukan absensi pada pagi hari, akan mengurangi jumlah persentase absensi pegawai, demikian pula apabila pegawai melakukan absensi lebih awal untuk meninggalkan tempat kerja. Ketidakhadiran pada hari kerja baik karena alasan cuti baik karena sakit atau alasan lainnya juga turut berpengaruh terhadap nilai persentase kehadiran pegawai. Persentase kehadiran akan berimbang pada jumlah penerimaan tunjangan masing-masing pegawai.

Kendati sistem absensi telah diterapkan menggunakan aplikasi yang berimbang pada penerimaan tunjangan, namun masih terdapat fenomena tentang tingkat kehadiran pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil yang masih kurang baik khususnya pada nilai persentase kehadiran 100%. Fenomena ini dapat kita lihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Buleleng Tahun 2022

No.	Bulan	Persentase Kehadiran (Aplikasi G -Absen) Tahun 2022				
		60% - 69%	70%- 79%	80%- 89%	90%- 99%	100%
1	2	3	4	5	6	7
1	Januari	0,00%	2,00%	8,00%	38,00%	52,00%
2	Februari	0,00%	0,00%	0,00%	38,00%	62,00%
3	Maret	0,00%	0,00%	4,00%	40,00%	54,00%
4	April	3,92%	3,92%	5,88%	43,14%	41,18%
5	Mei	2,00%	0,00%	8,00%	38,00%	52,00%
6	Juni	4,00%	2,00%	10,00%	28,00%	56,00%
7	Juli	0,00%	4,00%	6,00%	50,00%	40,00%
8	Agustus	0,00%	2,00%	14,00%	48,00%	36,00%
9	September	0,00%	4,00%	8,00%	48,00%	40,00%
10	Oktober	0,00%	2,00%	6,00%	54,00%	38,00%
11	November	0,00%	0,00%	4,00%	60,00%	36,00%
12	Desember	0,00%	0,00%	2,00%	4,00%	52,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>9,92%</b>	<b>19,92%</b>	<b>75,88%</b>	<b>489,14%</b>	<b>559,18%</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>0,83%</b>	<b>1,66%</b>	<b>6,32%</b>	<b>40,76%</b>	<b>46,60%</b>

Sumber : BKPSDM Kabupaten Buleleng (2024)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Buleleng dengan tingkat kehadiran 100% pada aplikasi *G-Absen*. Pada bulan Januari tingkat kehadiran pegawai dengan nilai persentase 100% sebesar 52,00%, pada bulan Februari 62,00%, bulan Maret 54,00%, bulan April 41,18%, bulan Mei 52,00%, bulan Juni 56,00%. Penurunan persentase tingkat kehadiran pegawai secara berturut-turut terjadi pada bulan Juli 40,00%, bulan Agustus 36,00%, dan pada bulan September kembali mengalami kenaikan menjadi 40,00%, bulan Oktober kembali mengalami penurunan menjadi 38,00%, bulan November 36,00% dan bulan Desember kembali mengalami kenaikan menjadi

52,00%. Fluktuasi persentase kehadiran tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, adanya ketidakhadiran pegawai dalam hari kerja karena alasan tertentu, keterlambatan pegawai dalam melakukan absensi, dan telah meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya.

Berkaitan dengan fenomena tersebut di atas, penulis juga telah melakukan pengamatan awal terkait masih seringnya terjadi pegawai tidak mengikuti kegiatan apel pagi maupun kegiatan apel sore sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan karena alasan tertentu. Hal ini menandakan masih kurangnya kedisiplinan pegawai. Semakin kecilnya kedisiplinan yang terkait dengan tingkat absensi pegawai maka relatif kepuasan kerja pegawai semakin kecil (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan informasi beberapa pegawai, mereka mengeluhkan kompensasi yang berbasis kinerja. Setiap pegawai wajib menginput kinerja yang dilakukan ke sistem kinerja pegawai dan menjadi pekerjaan tambahan bagi beberapa orang yang belum sepenuhnya memahami penggunaan sistem informasi. Keterlambatan dan kesalahan dalam penginputan kinerja sering menjadi penyebab berkurangnya pendapatan mereka. Menurut beberapa pegawai hal ini merupakan kerumitan birokrasi yang menghambat pekerjaan utama yang dikerjakan.

Tingginya tuntutan kerja dari peraturan Aparatur Sipil Negara (ASN) juga dikeluhkan oleh pegawai. Pegawai seringkali menghadapi tugas yang rumit dan beragam, termasuk mengelola administrasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup dan menyebabkan stres. Perubahan kebijakan yang sering dan kurangnya klaritas dalam prosedur administrasi dapat

menyebabkan kebingungan dan frustrasi di kalangan pegawai. Tidak jarang pegawai harus berkonsultasi berkali-kali dengan pimpinan untuk memastikan prosedur yang benar.

Selain kedisiplinan (tingkat absensi), kompensasi dan prosedur kerja, kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Secara operasional terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan antara lain fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian (Busro, 2018). Fungsi kepemimpinan yang telah disebutkan sebelumnya memiliki keterkaitan dengan pegawai sebagai ujung tombak organisasi dalam pencapaian tujuan. Fungsi kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dalam organisasi akan cenderung mampu mempengaruhi pegawai untuk berkinerja dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi. Cara penerapan fungsi kepemimpinan dan balas jasa yang diberikan pimpinan organisasi atas kinerja pegawai akan membentuk persepsi atau penilaian kepuasan pegawai jika dilihat dari faktor kepemimpinan.

Pada kondisi di BKPSDM Kabupaten Buleleng kepemimpinan sudah dianggap baik. Transparansi pembagian tugas dan wewenang sudah dilakukan dengan baik oleh pimpinan melalui penetapan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang yang diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Pimpinan juga sudah melakukan berbagai komunikasi dengan pegawai cukup baik. Pemberian kesempatan dalam berpendapat sudah terbangun dengan baik antara pimpinan dan pegawai. Hal ini terbukti setiap pengambilan keputusan oleh pimpinan selalu mempertimbangkan masukan dari pegawai baik secara lisan

ataupun secara tertulis melalui dokumen telaahan staf atau kajian. Selain itu evaluasi kinerja berdasarkan data capaian rencana aksi atas perjanjian kinerja bulanan dilakukan secara periodik untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan sudah terselesaikan dan pencapaian masing-masing target.

Kendati pun kepemimpinan yang terbangun di BKPSDM Kabupaten Buleleng sudah dianggap cukup baik, akan tetapi tentu masih belum mampu memuaskan semua pegawai. Pada aspek penempatan pegawai sesuai kompetensinya, masih terdapat pegawai yang belum terakomodir secara proporsional contohnya ialah pegawai dengan kompetensi pengadaan barang jasa pemerintah. Pada BKPSDM Kabupaten Buleleng terdapat 9 orang pegawai yang telah memiliki kompetensi dasar terkait pengadaan barang dan jasa, namun belum dapat dioptimalkan, yang mana baru terdapat sejumlah 3 orang pegawai yang ditugaskan pada pekerjaan yang berkaitan langsung dengan pengadaan barang dan jasa pemerintah yaitu sebagai PPTK (pejabat pelaksana teknis kegiatan), pejabat penerimaan hasil pekerjaan dan pejabat pengadaan sedangkan pegawai lainnya masih diberikan tugas administratif yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pengadaan barang dan jasa. Hal ini tentu harus menjadi catatan untuk dilakukan perbaikan secara berkesinambungan. Perbaikan ini tentu saja diharapkan dapat mempengaruhi pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai yang berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi. Berbagai aspek dalam kepemimpinan pastinya belum mampu memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjawab aspek kepemimpinan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, juga terdapat faktor lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja pegawai. Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja antara lain pencahayaan dengan indikator lampu pencahayaan pada ruang kerja dan jendela pada ruang kerja, warna dengan indikator dekorasi dan penataan warna ruang kerja, suara dengan indikator bunyi mesin pabrik, bunyi musik, dan bengkel, udara dengan indikator udara yang lembab dan suhu udara. Lingkungan kerja yang baik cenderung akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai sehingga dapat menunjang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Dilihat dari lingkungan kerja fisik seperti gedung, ruangan, dan suhu ruangan di BKPSDM Kabupaten Buleleng sudah cukup baik. Gedung yang besar serta tempat parkir yang memadai sudah diberikan lengkap dengan penerangan dan pendingin ruangan yang memadai. Selain itu peralatan kerja seperti komputer, printer dan peralatan lainnya sudah disediakan dan berfungsi dengan baik. Hal ini seharusnya mampu menunjang dan membuat pegawai nyaman selama bekerja.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik dianggap sudah baik. Relasi antara pegawai dengan atasan maupun diantara pegawai sudah tercipta dengan baik. Walaupun masih ada konflik-konflik kecil yang terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan cepat sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, beberapa pegawai merasa tidak pernah mendapatkan tekanan dalam bekerja. Pemberian dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja menjadikan mereka merasa bekerja tanpa tekanan yang berarti. Hal itu tidak lepas dari budaya

kerja yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Buleleng yaitu kekeluargaan. Segala permasalahan yang terjadi didiskusikan agar mendapatkan solusi terbaik.

Lingkungan kerja yang terbangun baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang sudah cukup baik namun belum mampu sepenuhnya memuaskan pegawai. Ada sisi lain dari lingkungan kerja yang mesti menjadi perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Walaupun lingkungan kerja sudah terbangun baik, akan tetapi masih harus ada perbaikan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian akan mengkaji sisi lingkungan kerja yang mampu mendorong kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

Selanjutnya yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja ialah komunikasi. Komunikasi yang baik merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Melalui komunikasi, penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan maupun sebaliknya dan antar pegawai dapat tersampaikan. Arus informasi yang tepat dimaksud akan memberikan pemahaman pada frekuensi yang sama antara pimpinan dan pegawai sehingga kebijakan-kebijakan strategis organisasi dapat diterjemahkan dengan kinerja yang baik oleh pegawai yang akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Saat ini pada BKPSDM Kabupaten Buleleng masih sering terjadi penerapan komunikasi yang belum maksimal. Informasi yang disampaikan dari pimpinan kepada pegawai atau sebaliknya maupun antar pegawai sering tersampaikan tidak utuh sehingga dapat berpengaruh pada penyelesaian target kerja. Terdapat pula pendistribusian tugas tambahan yang disampaikan baik melalui disposisi surat

langsung maupun melalui disposisi pada aplikasi *e-surat* tidak tersampaikan dengan jelas dan baik. Hal ini menyebabkan pegawai harus melakukan koordinasi kembali kepada atasan untuk memperoleh kejelasan distribusi tugas tambahan tersebut. Walaupun pola komunikasi belum maksimal akan tetapi secara keseluruhan masih dalam kondisi normal. Artinya komunikasi yang dibangun hanya perlu perbaikan pada beberapa aspek saja seperti intensitas penyebaran informasi secara cepat melalui *group chat*. Dan hal itu sudah dilakukan saat ini. Perbaikan pola komunikasi yang mengarah ke perbaikan ternyata belum sepenuhnya mampu memuaskan pegawai. Hal ini dapat dimaklumi karena masih belum terbiasa dengan perbaikan komunikasi yang dilakukan. Pada penelitian ini akan dianalisis pola komunikasi yang kemungkinan dapat dilakukan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Buleleng.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari beberapa uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Terdapat penurunan persentase tingkat kehadiran pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil dengan skor kehadiran 100% pada BKPSDM Kabupaten Buleleng yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Adanya pelaporan kinerja yang harus dilakukan oleh pegawai ke dalam sistem kinerja dianggap tambahan beban kerja yang sering dianggap mengganggu tugas utama mereka.

3. Pengelolaan sistem administrasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sering berubah dan adanya aturan baru menyebabkan pegawai sering kebingungan dalam melayani permintaan administrasi.
4. Kepemimpinan yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Buleleng sudah baik, akan tetapi masih belum mampu memuaskan pegawai.
5. Fasilitas fisik seperti gedung, parkir, ruangan serta peralatan kerja sudah diusahakan sebaik mungkin. Selain itu hubungan antara pegawai dengan atasan serta diantara pegawai sudah terbangun cukup baik. Akan tetapi belum mampu memuaskan pegawai BKPSDM Kabupaten Buleleng.
6. Terdapat komunikasi antara pimpinan dan bawahan ataupun sebaliknya dan antar pegawai yang belum berjalan dengan baik walaupun sudah terus dibenahi. Akan tetapi pembenahan komunikasi belum mampu meningkatkan kepuasan kerja BKPSDM Kabupaten Buleleng.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat ruang lingkup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dibatasi pada faktor-faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi. Penelitian ini juga dibatasi dengan subjek hanya sampel Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Buleleng. Pembatasan masalah ini dilakukan agar peneliti dapat fokus membahas satu permasalahan dan diharapkan dapat menghasilkan output hasil penelitian yang lebih baik.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng.
3. Menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng.

4. Menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dimaksud sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian yang dilaksanakan mampu memberikan kontribusi pengetahuan tentang teori-teori pembelajaran dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengaplikasiannya dalam lingkup organisasi khususnya dalam hal kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat menjadi sebuah sumbangan pemikiran, saran dan informasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

### **1.7 Penjelasan Istilah**

Penjelasan istilah dalam judul penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dalam pembahasan penelitian. Adapun beberapa istilah yang digunakan antara lain:

1. Kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang memiliki hubungan dengan situasi pekerjaan, kompensasi kerja, kerjasama dan segala sesuatu yang menyangkut faktor psikologis maupun faktor fisik.
2. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
3. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai dan dapat memberikan pengaruh pada proses pekerjaan meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara bising, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja serta hubungan kerja antar pegawai.
4. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dari pemberi pesan kepada penerima pesan baik secara lisan maupun lisan.
5. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Aplikasi *G-Absen* merupakan aplikasi absensi yang digunakan oleh Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Buleleng dengan mengadopsi teknologi deteksi wajah (*face detection*) dan GPS (*Global Positioning System*).

## 1.8 Rencana Publikasi

Sebuah hasil penelitian akan sangat bermanfaat apabila dapat diakses dan digunakan sebagai bahan informasi, saran dan referensi oleh masyarakat untuk diaplikasikan dalam kehidupan organisasi. Penelitian ini dilakukan mengambil

topik tentang manajemen sumber daya manusia sehingga nantinya hasil penelitian ini direncanakan akan diajukan untuk dapat dipublikasikan pada jurnal publik yang terakreditasi SINTA-4.

