

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
INTERVENINGNYA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KAB.SOLOK**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Mencapai gelar sarjana manajemen



DIAJUKAN OLEH:

PRENGGI ODISA

20101155310693

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG

2025

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen krusial dalam organisasi maupun perusahaan. Konsep SDM mencakup seluruh individu yang bekerja dalam suatu entitas dan berperan sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, SDM melibatkan proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan manajemen karyawan. Hal ini juga mencakup pemanfaatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan manusia secara optimal untuk mendukung operasional dan strategi perusahaan. Tanpa manajemen SDM yang efektif, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sangat sulit.

Aspek pertama dari manajemen SDM adalah perekrutan dan seleksi. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, perancangan deskripsi pekerjaan, dan pencarian kandidat yang sesuai. Perekrutan yang efektif tidak hanya mempertimbangkan keterampilan teknis tetapi juga kecocokan budaya dan nilai-nilai pribadi calon dengan organisasi. Seleksi yang ketat dan terstruktur membantu memastikan bahwa karyawan yang terpilih memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan adalah komponen penting berikutnya dalam manajemen SDM. Setelah perekrutan, karyawan memerlukan pelatihan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka serta pengembangan untuk

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program pelatihan yang baik membantu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sementara pengembangan berkelanjutan memastikan bahwa karyawan tetap relevan dengan kemajuan teknologi dan perubahan industri.

Evaluasi kinerja adalah alat penting dalam manajemen SDM untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Proses ini melibatkan penilaian berkala terhadap kinerja individu dan tim, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tujuan untuk perbaikan. Evaluasi yang adil dan transparan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa mereka dan membantu manajer dalam mengambil keputusan terkait promosi atau kenaikan gaji.

Selain itu, manajemen SDM juga mencakup pengelolaan hubungan karyawan dan kesejahteraan. Ini termasuk menangani masalah seperti perselisihan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Kesejahteraan karyawan yang baik berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan produktif, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) memainkan peran vital dalam administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Indonesia. Tugas utamanya mencakup pembuatan dan pengelolaan dokumen penting seperti KTP, akta kelahiran, dan akta kematian. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat dan tuntutan

pelayanan publik yang lebih baik, beberapa fenomena terkait kinerja Dukcapil muncul, mencerminkan tantangan serta kemajuan yang dihadapi oleh institusi ini.

Salah satu fenomena yang sangat mencolok adalah meningkatnya volume permintaan pelayanan dari masyarakat. Seiring dengan pertumbuhan populasi dan urbanisasi, jumlah warga yang membutuhkan layanan Dukcapil terus meningkat. Hal ini menuntut Dukcapil untuk meningkatkan kapasitas dan efisiensi layanan agar tidak mengalami penumpukan atau keterlambatan.

Digitalisasi merupakan langkah besar dalam meningkatkan kinerja Dukcapil. Penggunaan sistem elektronik untuk pendaftaran, pemrosesan data, dan pembuatan dokumen membantu mempercepat layanan dan mengurangi kemungkinan kesalahan. Meskipun demikian, tantangan dalam implementasi teknologi sering kali melibatkan masalah infrastruktur, pelatihan pegawai, dan resistensi terhadap perubahan dari metode tradisional.

Keterbatasan sumber daya dan personel sering kali menjadi kendala dalam kinerja Dukcapil. Banyak unit Dukcapil yang menghadapi masalah dengan jumlah pegawai yang tidak mencukupi atau kurangnya pelatihan yang memadai. Hal ini berpotensi menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan dan menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Fenomena lain yang sering muncul adalah adanya birokrasi dan red tape yang mempengaruhi efisiensi proses administrasi. Proses yang rumit dan berbelit-belit

dapat memperlambat layanan dan membuat masyarakat merasa frustrasi. Penyederhanaan prosedur dan regulasi serta peningkatan transparansi adalah langkah penting untuk mengatasi masalah ini.

Kualitas layanan di Dukcapil sangat mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat. Tanggapan masyarakat terhadap kecepatan, akurasi, dan keramahan dalam pelayanan sangat beragam. Program pelatihan berkelanjutan dan sistem umpan balik yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas layanan dan memastikan bahwa kebutuhan masyarakat terpenuhi dengan baik.

Fenomena lain yang perlu dicatat adalah bagaimana Dukcapil menangani permasalahan dan pengaduan dari masyarakat. Keberadaan sistem pengaduan yang responsif dan mekanisme penyelesaian masalah yang efektif sangat penting untuk menjaga kepercayaan publik dan meningkatkan kinerja. Pengelolaan pengaduan yang baik dapat membantu mengidentifikasi area perbaikan dan memperbaiki prosedur yang ada.

Secara keseluruhan, kinerja Dukcapil sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Peningkatan efisiensi, pemanfaatan teknologi, dan pengelolaan sumber daya yang baik adalah kunci untuk menghadapi tantangan yang ada dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Terakhir, perubahan dalam dunia kerja, seperti digitalisasi dan globalisasi, mempengaruhi cara manajemen SDM dilakukan. Teknologi baru mempermudah

proses administrasi dan komunikasi, sementara globalisasi menuntut adaptasi terhadap berbagai budaya dan regulasi internasional. Oleh karena itu, manajer SDM perlu terus beradaptasi dengan perubahan ini dan memastikan bahwa praktik manajemen SDM yang diterapkan relevan dan efektif di era yang terus berkembang.

Menurut **(Egan et al., 2020)** Dalam buku mereka *"Organizational Behavior"* (2019)*, Robbins dan Judge mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "totalitas kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi satu sama lain." Mereka menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti suasana kerja, fasilitas fisik, serta hubungan interpersonal di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres.

Menurut **(Apriliani et al., 2021)** Dalam buku *"Human Resource Management"* (2019)*, Gary Dessler menyebutkan bahwa "lingkungan kerja adalah semua faktor fisik dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan." Dessler menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat berfungsi secara optimal. Ini meliputi penciptaan suasana kerja yang nyaman, dukungan dari manajemen, dan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Menurut **(Kumari et al., 2020)** dengan judul penelitian *The Impact of Work Environment on Employee Satisfaction and Performance: A Study of Bank Employees* Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana berbagai aspek lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor perbankan. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bank di India. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas fisik, suasana kerja, dan dukungan dari manajemen, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang positif berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan perlunya bank untuk memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Menurut **(Hasan & Agustian, 2023)** mendefinisikan komunikasi sebagai "proses penyampaian pesan dari pengirim ke penerima melalui saluran yang menghubungkan keduanya, dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dipahami dan diterima dengan cara yang diinginkan." Dalam bukunya, Berlo menekankan bahwa komunikasi melibatkan elemen-elemen seperti sumber (sender), pesan (message), saluran (channel), dan penerima (receiver), serta bahwa efektivitas komunikasi bergantung pada seberapa baik elemen-elemen ini terintegrasi dan dipahami oleh pihak-pihak yang terlibat.

Menurut **(Prabowo, 2019)** komunikasi adalah "proses di mana individu dan kelompok menggunakan simbol-simbol, baik verbal maupun non-verbal, untuk menciptakan makna dan membangun hubungan." Dalam pandangan mereka, komunikasi tidak hanya melibatkan penyampaian pesan tetapi juga interpretasi dan penciptaan makna yang berdampak pada interaksi dan hubungan sosial. Mereka menekankan pentingnya konteks dan pemahaman dalam proses komunikasi.

Menurut **(Moron et al., 2023)** mendefinisikan komunikasi sebagai "proses interaktif di mana individu atau kelompok bertukar informasi, ide, dan perasaan melalui berbagai saluran dan media, dengan tujuan membangun pemahaman bersama dan mencapai tujuan komunikasi tertentu." Dalam definisi ini, mereka menekankan aspek interaksi dan pertukaran sebagai elemen kunci dari komunikasi yang efektif.

Menurut **(Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023)** menggambarkan komunikasi sebagai "proses sistematis di mana informasi dan makna dipertukarkan antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi untuk mendukung koordinasi, pemecahan masalah, dan pencapaian tujuan organisasi." Egan menekankan pentingnya komunikasi dalam konteks organisasi sebagai alat untuk menyelaraskan tindakan dan memperkuat struktur serta budaya organisasi.

Menurut **(Coleman et al., 2021)** dengan judul penelitian *Work Environment and Job Satisfaction: An Empirical Study in the Manufacturing Sector* Penelitian ini menginvestigasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam sektor

manufaktur. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei yang mencakup kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di beberapa perusahaan manufaktur di Eropa. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan sosial antar karyawan, dan dukungan dari manajer sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa peningkatan lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan. Studi ini merekomendasikan agar perusahaan manufaktur fokus pada perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Menurut **(Zihad et al., 2019)** dengan judul *The Role of Communication in Enhancing Job Satisfaction among Employees: Evidence from a Public Sector Organization* Penelitian ini menyelidiki bagaimana komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja di sektor publik. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di berbagai departemen, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor seperti keterbukaan komunikasi, umpan balik yang konstruktif, dan transparansi informasi terbukti memiliki dampak positif terhadap kepuasan pegawai. Penelitian ini menekankan bahwa komunikasi yang baik dapat memperbaiki hubungan antara manajemen dan pegawai, serta mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Menurut **(Coleman et al., 2021)** dengan judul *Communication Practices and Job Satisfaction: A Study of Manufacturing Firms* Jurnal ini mengkaji dampak praktik komunikasi di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di sektor manufaktur. Melalui metode survei yang melibatkan karyawan dari beberapa perusahaan manufaktur, studi ini mengungkapkan bahwa kualitas komunikasi internal—termasuk frekuensi komunikasi, kejelasan pesan, dan dukungan manajerial—secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian dan konflik, serta meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja.

Menurut **(Kang et al., 2021)** dengan judul *Impact of Organizational Communication on Employee Satisfaction: A Cross-Industry Analysis* Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan pegawai dengan sampel dari berbagai industri. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik—termasuk komunikasi dua arah, transparansi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan—memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyoroti bahwa peningkatan kualitas komunikasi di semua level organisasi dapat memperbaiki kepuasan pegawai dan memperkuat hubungan kerja.

Menurut **(Rambe & Hasibuan, 2022)** dengan judul penelitian *The Effect of Internal Communication on Employee Job Satisfaction: Evidence from the Service Sector* ini mengkaji bagaimana komunikasi internal mempengaruhi kepuasan kerja di

sektor jasa. Dengan menggunakan survei dan wawancara mendalam, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif, seperti umpan balik reguler, keterlibatan dalam komunikasi, dan dukungan emosional, berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa terlibat dalam komunikasi internal lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi.

Menurut **(Fitriani et al., 2022)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai individu." Dalam pandangan mereka, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek-aspek seperti gaji dan kondisi kerja, tetapi juga dengan bagaimana pekerjaan itu memberikan makna dan tantangan bagi karyawan. Model mereka, dikenal sebagai Job Characteristics Model, menekankan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, dan otonomi.

Menurut **(Prayoga et al., 2022)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "derajat di mana pekerjaan memenuhi atau melebihi harapan dan kebutuhan karyawan." Menurut Locke, kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi subjektif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Model kepuasan kerja yang dikembangkan Locke menekankan bahwa kepuasan merupakan proses evaluatif yang melibatkan

perbandingan antara harapan karyawan dengan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja.

Menurut **(Yuwono et al., 2020)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "sejauh mana individu merasa puas dengan berbagai elemen pekerjaan mereka, seperti tanggung jawab, gaji, peluang pengembangan, dan hubungan kerja." Dalam pandangan mereka, kepuasan kerja adalah hasil dari bagaimana individu menilai kesesuaian antara apa yang mereka harapkan dari pekerjaan dan apa yang mereka terima. Penekanan diletakkan pada pentingnya keseimbangan antara harapan dan realitas kerja untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.

Menurut **(Rambe & Hasibuan, 2022)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk tugas pekerjaan, pengakuan, dan lingkungan kerja." Mereka menyoroti bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi antara faktor-faktor pekerjaan dan aspek pribadi karyawan, termasuk perasaan, kebutuhan, dan nilai-nilai mereka. Penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti sikap dan persepsi karyawan serta faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan dan budaya organisasi.

Menurut **(Kang et al., 2021)** Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam sektor manufaktur di Asia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan

dari berbagai perusahaan manufaktur di negara-negara Asia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan atasan terbukti mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan fokus pada peningkatan elemen-elemen yang meningkatkan kepuasan kerja untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Menurut **(Rosid & Darajat, 2022)** Penelitian ini menginvestigasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di industri kesehatan. Melalui survei yang melibatkan karyawan dari rumah sakit dan klinik, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa aspek kepuasan kerja seperti pengakuan pekerjaan, kesempatan pengembangan, dan dukungan manajerial sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja di sektor kesehatan.

Menurut **(Fiftyana & Sawitri, 2020)** Jurnal ini mengevaluasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam sektor teknologi. Dengan menggunakan data dari survei karyawan di perusahaan teknologi, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menyoroti bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan kinerja, dan keseimbangan kerja-hidup berkontribusi pada

peningkatan kinerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor teknologi.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Raghu et al., 2022)** Penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan fokus pada peran mediasi keterlibatan pegawai. Melalui survei yang dilakukan pada berbagai organisasi, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai bertindak sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini menyarankan bahwa organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja untuk mendorong keterlibatan pegawai dan meningkatkan kinerja.

Tabel 1.1

Data pencapaian kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok periode 2022-2023

No	Tahun	Jumlah pegawai	Capaian Kinerja Organisasi	Rating Hasil Kerja		Target Kinerja	Terealisasi Target
				Di Atas Ekpetasi	Sesuai Ekspetasi		
1	2022	67	Baik	-	67	100%	73%
2	2023	67	Baik	19	48	100%	78%

Sumber: dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok

Dari tabel 1.1 di atas dapat di lihat target pencapaian kinerja pegawai organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Solok pada tahun 2022 yaitu baik dengan aspek penilaian yang berdasarkan Meningkatnya manajemen tatakelola organisasi yang akuntabel dan profesional . dengan jumlah karyawan pada tahun 2022 yaitu 67 pegawai, sedangkan rating hasil kerja pada tahun 2022 semuanya sesuai ekspektasi dengan aspek pekerjaan berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif,dan kolaboratif. Target kinerja pada tahun 2022 yaitu 100% dan target terealisasi 73% .

Pada tahun 2023 pencapaian kinerja pegawai organisasi meningkat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Solok yaitu baik dengan penilaian yang berdasarkan Meningkatnya manajemen tatakelola organisasi yang akuntabel dan profesional . dengan jumlah karyawan pada tahun 2023 yaitu 67 pegawai, sedangkan rating hasil kerja pada tahun 2023 48 pegawai hasil sesuai ekspektasi dan 19 pegawai lainnya mendapatkan hasil di atas ekspektasi dengan aspek pekerjaan berorientasi pelayanan,akuntabel,kompeten,harmonis, loyal,adaptif,dan kolaboratif. Target kinerja pada tahun 2023 yaitu 100% dan target terealisasi 78% .

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENINGNYA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KAB.SOLOK”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

Kinerja pegawai di dinas dukcapil belum optimal.

1. Lingkungan kerja di dukcapil belum kondusif.
2. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Kerja.
3. Kurangnya Sistem Komunikasi Internal yang Efektif.
4. Tingkat Stres yang Tinggi di Tempat Kerja.
5. Kurangnya Penghargaan atau Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai.
6. Ambiguitas dalam Penugasan Tugas dan Tanggung Jawab.
7. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
8. Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung Kolaborasi.
9. Tingkat Turnover yang Tinggi.
10. Keterbatasan Waktu untuk Penyelesaian Tugas.
11. Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja yang Tidak Kondusif.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen lingkungan kerja, komunikasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab. Solok ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai sebagai variabel intervening di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai sebagai variabel intervening di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai Untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Solok.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Solok.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok.
4. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok.
7. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

