

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MILANO PKS
PINANG AWAN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SI) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

NURHAYANA
165210178

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NURHAYANA
NPM : 165210178
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAJI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MILANO PKS PINANG
AWAN

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Yul Efnita, SE., MM

Diketahui :

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Nurhayana
NPM : 165210178
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S, MM
2. Drs. Asril, SE., MM

()
()

Pekanbaru, 14 Juni 2021

Mengetahui:

Pembimbing

Ketua Program Studi

(Yul Efnita. SE, MM.,)

(Abd. Razak Jer, SE, M. Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nurhayana
NPM : 165210178
Program Studi : Manajemen SI
Sponsor : Yul Efnita, SE., MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	10/09/2020	x	- Cari penelitian terdahulu yang sesuai	
2.	18/02/2020	x	- Data karyawan pada latar belakang	
3.	05/02/2020	x	- Analisis dengan satu variabel saja	
4.	17/06/2020	x	- Ace Seminar Proposal	
5.	15/10/2020	x	- Ace Kuesioner dan Lanjut Skripsi	
6.	14/04/2021	X	- Interpretasikan tabel hasil penelitian awali dengan angka tertinggi lebih dulu - Buat kesimpulan setiap tabel yang diperoleh kemudian ceritakan bagaimana secara fenomenanya	
7.	27/04/2020	X	- Ace ujian seminar hasil	

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Pekanbaru, 18 Juni 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Elvan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 503/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 24 Mei 2021, Maka pada Hari Selasa 25 Mei 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Nurhayana |
| 2. N P M | : 165210178 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan. |
| 5. Tanggal ujian | : 25 Mei 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 76 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Yul Efnita, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Drs. Asril, MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 25 Mei 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 503 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral komprehensiv sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Nurhayana
N P M : 165210178
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Yul Efrita, SE., MM	Lektor, C/e	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Drs. Asril, MM	Lektor, C/e	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Randi Saputra, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Tgl. Tanggal : 25 Mei 2021

Firdaus AR
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

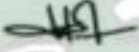
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

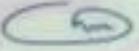
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nurhayana
NPM : 165210178
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan.
Hari/Tanggal : Selasa 25 Mei 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr, Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Drs. Asril, MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Mei 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 048 /Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 20 Januari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
- | | |
|---------------------|---|
| N a m a | : Nurhayana |
| N P M | : 165210178 |
| Jusan/Jenjang Pendi | : Manajemen / SI |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PKS PT Milano Pinang Awan |
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Di tetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal 21 Januari 2020
 Dekan

(Signature)
 Drs. Asri, MM
 Kuasa Dekan : 068/ A-UIR/5-FE/2020

- Tembusan :** Disampaikan pada
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

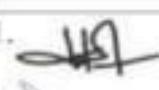
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nurhayana
NPM : 165210178
Judul Proposal : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan
Milano PKS Pinang Awan.
Pembimbing : I. Yul Efnita, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 11 November 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Yul Efnita, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Drs. Asril, MM	Anggota	3. 

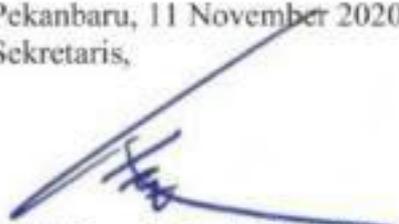
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 11 November 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 2021

Saya yang membuat pernyataan,

NURHAYANA

ABSTRAK

PENGARUH GAJI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MILANO PKS PINANG AWAN

NURHAYANA
165210178

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada bidang pengolahan pada PT. Perkebunan Milano. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi yang dijadikan peneliti untuk sampel penelitian yang berjumlah 64 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pengujian Smartpls 3.0 CFA (Confirmatory Factor Analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

Kata Kunci: Gaji, Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF SALARY AND WORKING CONDITIONS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. MILANO PLANTATION PKS PINANG AWAN

NURHAYANA
165210178

The purpose of this study is to determine and analyze whether the salary and working conditions have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Milano PKS Pinang Awan Plantation. The population in this study are all employees who work in the field of processing at PT. Milano Plantation. The sampling technique in this study was to use a saturated sample, namely the entire population used as researchers for the research sample, amounting to 64 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and Smartpls 3.0 CFA (Confirmatory Factor Analysis) testing. The results of this study indicate that salary and working conditions have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Milano PKS Pinang Awan Plantation.

Key Word: Salary, Working Conditions, Employee Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Bapak Marijan dan Ibu Sarikem terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril

maupun materil selama hidup ananda selama ini, dan saudara kakak kandung dan abang kandung yaitu Marjuni dan abang ipar Jefri Ardian, Kakak Yuli Kurnia Wati, Abang Nurdiansyah dan Kakak Ipar Tri Admida, saudara kembar Nurhayani serta Keponakan Wulandari, Aura Nanda Ardiani, Aprilia Mentari, Salsa Dwi Kania dan Daffa Uwais Al- Fatih, terimakasih yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Yul Efnita, SE., MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk sahabat di kampung yaitu Rika Andini, Linda Eka Sari, Tini dan Tri Endang. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir.
7. Terimakasih untuk sahabat yang ada dikampus yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini,

kepada Asmida, Liza Maysa, Nazura, Riska Nurmajidah, Ratna Yuliana, Nur Eliza dan Widya Desliani, serta yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 23 Maret 2021

Nurhayana

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kepuasan kerja	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.2 Konsep Tiga Dimensi Kepuasan Kerja	18
2.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	19
2.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja	20
2.2 Gaji.....	22
2.2.1 Pengertian Gaji	22
2.2.2 Tujuan Gaji	24
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji	26
2.2.4. Syarat Gaji.....	28
2.2.5 Indikator Gaji	29
2.3 Kondisi Kerja	31
2.3.1 Pengertian Kondisi Kerja	31
2.3.2 Indikator Kondisi Kerja	32
2.4 Penelitian Terdahulu	34
2.5 Kerangka Pemikiran.....	35
2.6 Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Jenis Dan Sumber Data	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
1. Model Struktural Atau Inner Model.....	43
2. Model Pengukuran Atau Outer Model	44
3. Pengujian Hipotesis	46

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	47
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	47
4.1.2 Logo Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	47
4.2 Visi dan Misi Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	48
4.2.1 Visi dan Misi Willmar Group.....	48
4.2.2 Visi dan Misi Perkebunan Milano PKS Pinang Awan..	48
4.3 Struktur Organisasi Perkebunan Milano PKS Pinang Awan..	49
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.....	49

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden.....	59
1. Jenis Kelamin Responden	59
2. Umur Responden	60
3. Pendidikan Responden	61
4. Masa Kerja Responden	62
5.2 Uji Kualitas Data.....	63
1. Uji Validitas	63
a. Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity.....	63
b. Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity	64

2.	Uji Reliabilitas (Menggunakan Composite Reliability).....	66
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Gaji Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	67
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Kondisi Kerja Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	81
5.5	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	95
5.6	Uji Analisis Pengaruh Gaji Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	112
	1. Average Variance Extracted (AVE)	113
	2. Cronbach's Alpha	114
5.7	Analisis Evaluasi Measuremet Inner Model	115
	1. R Square Adjusted (R2)	115
	2. Uji Multikolinearitas	116
5.8	Analisa Bootstrapping Smartpls (Pengujian Hipotesis)	117
5.9	Pembahasan Hasil Penelitian	119
	1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.....	119
	2. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	120
	3. Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	121
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	123
6.2	Saran	123

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan (Bagian Proses/ Pengolahan) yang ada pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	5
Tabel 1.2	Data Gaji (Bagian Proses/ Pengolahan) yang ada pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan pada Tahun 2019.....	7
Tabel 1.3	Data Kondisi Kerja Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden	41
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden...	59
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur Responden	60
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden	61
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	62
Tabel 5.5	Convergent Validity	63
Tabel 5.6	Discriminant Validity	65
Tabel 5.7	Uji Reliabilitas (Composite Reliability)	66
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	68
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang di terima oleh karyawan dapat menjamin kebutuhan karyawan.....	69
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan kerja	71
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan semangat dalam bekerja dengan pekerjaan yang telah dilakukan	72
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan lebih percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan	74
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan puas dengan gaji yang di terima.....	75

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan nyaman dengan lingkungan kerja.....	77
Tabel 5.15	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Gaji (X1) Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	78
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan nyaman dengan suhu udara yang sesuai dengan keadaan	82
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan nyaman dengan ruang kerja yang lebih kondusif.....	83
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Penerangan/cahaya sesuai untuk kebutuhan kerja karyawan	85
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja PT Perkebunan Milano sesuai dengan kondisi karyawan untuk menjalankan aktivitas.....	86
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Kebersihan ruangan kerja memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja	88
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Pemimpin dan karyawan PT. Perkebunan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.	89
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai Antar sesama rekan kerja yang terjalin di lingkungan perusahaan sangat kompak dan harmonis.....	91
Tabel 5.23	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kondisi Kerja (X2) Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.....	92
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu bekerja dibawah pengawasan oleh pimpinan perusahaan.....	96
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menerima bimbingan secara profesional oleh pimpinan perusahaan.....	98
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu diberikan dukungan positif oleh pimpinan perusahaan.....	99

Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	101
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki sikap keterbukaan dan hubungan kerja sama	102
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu mendukung satu sama lain.....	104
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	105
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai Karyawan bekerja sesuai kebijakan pembagian tugas secara adil.....	106
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif kreatif.....	108
Tabel 5.33	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kondisi Kerja (X2) Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	101
Tabel 5.34	Average Variance Extracted (AVE)	109
Tabel 5.35	Cronbach's Alpha	114
Tabel 5.36	R-Square Adjusted	115
Tabel 5.37	Collinearity Statistic	115
Tabel 5.38	Uji T dan P-Values	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	48
Gambar 5.1 Outer Model Smartpls 3.0	113
Gambar 5.2 Bootstrapping Pengujian Hipotesis Smartpls	117



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila fungsi –fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawas yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik serta unsur –unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi adalah sumber daya manusia/SDM (karyawan). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik sehingga sumber daya manusia dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2009;4). Sumber daya manusia kini makin berperan besar kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka

efektivitas akan merosot lebih cepat dari sumber daya manusia secara efektif akan semakin meningkat pada semua jenis dari jenjang perusahaan bisnis.

Dalam situasi sekarang ini, suatu perusahaan baik dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun dibidang produksi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan ialah memperhatikan para karyawannya. Karena karyawan selalu mempunyai keinginan, kebutuhan, maupun tuntutan yang selalu berubah.

Perusahaan harus memperhatikan masalah karyawannya, seperti salah satunya ialah kepuasan kerja karyawan yang merupakan persoalan tersendiri bagi karyawan yang harus di perhatikan oleh perusahaan, karena berhubungan dengan melakukan pekerjaan karyawan tersebut. Dan perusahaan juga harus memperhatikan masalah kebutuhan karyawannya, baik dari segi fasilitas peralatan sarana dan prasana yang digunakan, dan dari segi pemberian gaji atau upah, serta proses komunikasi dengan atasan dan karyawan.

Akhir-akhir ini kepuasan kerja semakin penting artinya dalam lingkup perusahaan, kepuasan kerja (Job Satisfaction) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan dimana seorang pekeja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman kerana pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia

merasa puas secara lahir batin. Kepuasan kerja juga merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang lain kurang memuaskan. Karna pada dasarnya, kepuasan kerja seseorang tetanggung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya, ataupun persepsinya telah diperoleh bisa juga dibilang dengan dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (*difference*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Dari sisi karyawan ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja menurunnya keterampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Dan biasanya masalah – masalah yang mucul berkaitan dengan masalah ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat digambarkan dengan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan, meningkatnya angka keabsenan karyawan, dan karyawan yang masuk jam kerja tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan yang diharapkan karyawan ialah imbalan yang layak, imbalan yang layak ini ialah berupa gaji dan jaminan sosial serta kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan.

Pada dasarnya yang diharapkan oleh karyawan ialah kepuasan dalam memperoleh imbalan yang layak. Imbalan dalam hal ini dapat berupa gaji dan jaminan sosial, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusia . Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih giat lagi sesuai yang dengan pekerjaannya. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan

pemberian gaji yang adil dan juga rasional sangat di perlukan. Menurut Rivai (2005:397) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi atau bisa juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan/organisasi.

Pada keadaannya, tidak semua perusahaan dapat memberikan imbalan yang layak pada karyawannya, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dalam kondisi seperti itu sudah tentu dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena adanya kondisi tidak sehat. Untuk mengatasi hal tersebut langkah yang baik ialah dengan memberikan gaji yang layak dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Ketentuan yang paling umum yang di pakai dalam menentukan besarnya gaji adalah gaji rata rata yang berlaku di perusahaan sejenis standar hidup, peraturan pemerintah, produktivitas karyawan, menurut kemampuan perusahaan, organisasi buruh serta penawaran permintaan penawaran tenaga kerja.

Perusahaan yang bergerak di bidang produksi seperti PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan adalah suatu pabrik yang berfungsi sebagai tempat pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit kasar/crude palm oil (CPO), inti kelapa sawit (kernel), fiber, dan tempurung sawit. Proses pembangunan PKS berlandaskan pada suatu rancangan desain tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginannya. Suatu PKS selalu dilengkapi dengan peralatan dan

mesin instalasi untuk mengolah TBS dengan teknologi serta kapasitas yang beragam. Di dalam proses pengolahan kelapa sawit menjadi CPO oleh PKS, bahan baku yang digunakan berupa TBS yang dipetik langsung dari pohon kelapa sawit yang telah berusia lebih dari 3 tahun. Selanjutnya kontrol terhadap standar dan kriteria TBS dilakukan secara berkala untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Contohnya pengkajian ini ditinjau menurut tipe buah, kematangan buah, kesegaran buah, panjang tangkai, dan lain-lain. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil maksimal dengan biaya yang wajar, perlu adanya sinkronisasi yang baik antar-divisi di dalam pabrik.

Berikut jumlah karyawan perbidang kerja yang ada pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan pada tahun 2019, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan (Bagian Proses/ pengolahan) Yang Ada Pada PT.
Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	Proses	5
2	Loading Ramp	8
3	Sterilizer	4
4	Threshing	13
5	Pressing	5
6	Klarifikasi	4
7	Kernel	6
8	Boiler	6
9	Engine Room	3
10	WTP	2
11	Alat Berat	4
12	Bio Gas	4
Total		64

Sumber: PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan, 2019

Berdasarkan pada gambar 1.1. diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian Proses/pengolahan sebanyak 64 orang, yang bertugas sebagai bagian proses berjumlah 5 orang, pada bagian Loading Ramp berjumlah 8 orang, jumlah karyawan bagian Sterilizer sebanyak 4 orang, jumlah karyawan bagian Thresing sebanyak 13 orang, jumlah karyawan bagian Presing sebanyak 5 orang, jumlah karyawan bagian Klarifikasi sebanyak 4 orang, jumlah karyawan bagian Kernel sebanyak 6 orang, jumlah karyawan bagian Boiler sebanyak 6 orang, jumlah karyawan bagian Engine Room sebanyak 3 orang, jumlah karyawan WTP sebanyak 2 orang, jumlah karyawan bagian Alat Berat sebanyak 4 orang, dan jumlah karyawan pada bagian Bio Gas sebanyak 4 orang. Adapun dalam penelitian ini penulis ingin mengambil sampel seluruh bagian Proses/Pengolahan sebanyak 64 orang karena bagian ini yang gajinya dan kondisi kerjanya sesuai dengan pekerjaan yang tanggung jawabnya besar dan resiko nya tinggi dan akan merasakan kepuasan tersendiri serta dapat mempertanggung jawabkan pada pekerjaan sendiri.

Berdasarkan hasil survey peneliti pada PT. Perkebunan pks milano pinang awan, perusahaan telah menetapkan gaji pada karyawan sesuai dengan pekerjaannya pada tahun 2019 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Gaji (Bagian Proses/ pengolahan) Yang Ada Pada PT. Perkebunan
Milano PKS Pinang Awan pada tahun 2019

No	Bagian	Jumlah karyawan	2019
1	Proses	5	8.850.450
2	Loading Ramp	8	7.550.451
3	Sterilizer	4	7.080.020
4	Threshing	13	7.250.090
5	Pressing	5	8.650.700
6	Klarifikasi	4	7.070.950
7	Kernel	6	6.080.500
8	Boiler	6	7.250.450
9	Engine Room	3	6.350.070
10	WTP	2	6.800.050
11	Alat Berat	4	5.500.000
12	Bio Gas	4	8.775.000
Total		64	87.208.731

Sumber: PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan, 2019

Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan aspek tingkat gaji, kondisi kerja, karena pada dasarnya karyawan dalam bekerja memerlukan gaji yang cukup dan kondisi kerja yang dinamis. Untuk memperoleh keuntungan baik dari produktivitas karyawan maupun tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik kepuasan kerja karyawan yang

diberikan perusahaan maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada karyawan yang melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting di perhatikan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan yang mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja dan berpengaruh positif pada kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat menyelesaikan pencapaian visi dan misi perusahaan. Menurut Nitisemito, (2000:183) Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seorang karyawan yang bekerja yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja yang meliputi kondisi fisik dan kondisi non fisik. Dan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dalam suatu organisasi/perusahaan ialah lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan, tingkat kebisingan, dan hubungan kerja yang harmonis, menurut Nitisemito (2008:183). Jika karyawan dalam kondisi kerja yang baik maka dapat mendorong karyawan senang dalam bekerja dan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas. Untuk melihat data kondisi kerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Kondisi Kerja Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

No	Jenis Kondisi Kerja	Keterangan
1	Lampu atau Penerangan	Memadai
2	Suhu udara dan kelembapan	Masih belum memadai
3	Ac atau Kipas Angin	Memadai
4	Parkir Karyawan	Memadai

5	Kebersihan toilet	Memadai
6	Ruangan Kantor	Memadai
7	Fasilitas kerja	Sangat Memadai

Sumber: Administrasi PT. Milano PKS Pinang Awan, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui data kondisi kerja yang ada pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan yang memiliki berbagai jenis kondisi kerja seperti kondisi kerja fisik dan kondisi kerja non fisik. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan ini masih memiliki kondisi kerja yang memadai dan dapat menyeimbangkan kepuasan karyawan setiap dalam melakukan pekerjaannya. Namun masih ada yang belum memadai yaitu seperti suhu udara dan kelembapan belum sesuai dengan kebutuhan dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

3. Apakah gaji dan kondisi kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji pada PT.Perkebunan Milano PKS Pinang Awan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi kerja pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ialah untuk:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukkan bagi perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta dalam membuat kebijakan kebijakan dimasa yang akan datang

b. Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan dalam tugas akhir mata kuliah metode penelitian dan sebagai ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan untuk referensi kepada peneliti selanjutnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mendapatkan gambaran tentang penelitiann ini secara ringkas, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data untuk penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis membahas hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan masalah.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini penulis membuat beberapa kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang penulis lakukan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihagai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Kepuasan kerja merupakan persepsi yang diberikan oleh karyawan atas pekerjaan, imbalan atau gaji, penghargaan, rekan kerja, sikap atasan, dan lingkungan kerja.

Definisi dari kepuasan kerja menurut Newstrom mengemukakan bahwa, “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*”. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan (karyawan dari kata dasar “karya” berarti pekerja, sering kali disebut pabrik atau kantor desa. Oleh pemerintah orde baru, kata ini digunakan untuk menggantikan istilah buruh yang sejak 1965 ditabukan di Indonesia). Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat dia bekerja, tidak hanya terbatas pada tenaga tetapi juga dipikiran, ide, *improvement* agar semua yang mereka kerjakan bisa mendapatkan hasil maksimal baik dari segi kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu. Karyawan pun harus berperan aktif dalam melaksanakan *cost down* sehingga mampu memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Dalam hal ini, karyawan adalah ujung tombak dari sebuah perusahaan, sebegus apapun manajemen perusahaan tersebut, maka sebesar apapun modal yang dimiliki perusahaan tersebut bila tidak ditunjang dengan SDM yang baik, disiplin dan kaya akan *improvement* maka semua itu akan percuma tanpa memberikan sedikitpun keuntungan pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dari luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut Martoyo (2007) pada dasarnya keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dan Howell (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya.

Menurut Martoyo (2007) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai dan balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawannya yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk ini pun berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Menurut Sri indrastuti (2017: 69) mengatakan bahwa teori kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi 6 teori yaitu :

4. Teori keseimbangan. Teori dikembangkan Adam yang komponennya adalah input, output comparison person dan equity-in equity. Menurut buku Sri Indrastuti (2017) wesley dan yulk (1977) input ialah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, seperti pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan kerja, jumlah jam kerja. outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan di rasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan status symbol, pengenalan kembali, dan kesempatan untuk berprestasi. Comparison person adalah seorang pegawai daam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Kepuasan yang dicapai karyawan tergantung dari puas atau tidak puasny karyawan yang

merupakan perbandingan input- output dirinya dibandingkan dengan karyawan lainnya.

5. Teori Perbedaan. Teori perbedaan di peloporo proter yang berpendapatan mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang dirasakan pegawai. Menurut Locke (1969) yang terdapat pada buku Sri Indrastuti (2017) menyatakan kepuasan kerja pegawai bergantung pada apa yang di dapatnya dengan apa yang di harapkannya. Jika yang di dapatnya lebih besar dari yang di harapkan maka dinyatakan puas dan begitupun sebaliknya.
6. Teori Pemenuhan Kebutuhan. Teori pemenuhan kebutuhan yaitu kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.
7. Teori pandangan kelompok. Kepuasan kerja pegawai bukan berarti bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.
8. Teori dua faktor dari Herzberg, dari teori Abraham Maslow dalam buku sri indrastuti (2017). Faktor yang menyebabkan kepuasan adalah faktor pemeliharaan atau faktor higienedan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan atau faktor higiene berupa faktor distisfiers, higiene faktor, job contex, ekstrinsik, yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor motivasi dapat disebut satisfer, motivation, job

content, intrinsik faktor meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, work it self, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

9. Teori pengharapan, di kembangkan oleh Victor. H. Vroom di perluas oleh Porter dan Lowler, Keith Davis (1985) menurut yang tertera di dalam buku Sri Indrastuti (2017).

Mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu produk dan bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Namun secara luasnya dapat dikatakan hal yang menentukan kepuasan kerja ialah :

1. Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan pekerjaan yang memberika mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mererka dan menawarkan beragam tugas
2. Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka
3. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
4. Rekan kerja yang mendukung, mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengantarkan kepuasan kerja yang meningkat.
5. Kepribadian seseorang dengan pekerjaannya mereka yang akan menciptakan kepuasan yang tinggi.

2.1.2 Konsep Tiga Dimensi Kepuasan Kerja

Secara teoritis kepuasan kerja mempunyai konsep tiga dimensi yang diterima secara umum dalam teori kepuasan kerja, yaitu : Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap situasi kerja yang dihadapinya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai dapat terpenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan yaitu terdapat lima dimensi pekerjaan yang mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting yaitu karyawan memiliki respons efektif. Kelima dimensi tersebut adalah :

1. *Pekerjaan itu sendiri*. Pekerjaan itu sendiri merupakan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. *Gaji*, sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan dan dapat dipandang sebagai hal yang dianggap pantas diterimanya dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam organisasi tersebut
3. *Kesempatan Promosi*. Merupakan kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam organisasi perusahaan.
4. *Pengawasan*, berupa kemampuan penyelia untuk dapat memberikan bantuan teknis terhadap para karyawan dalam melakukan aktifitas kerja sesuai dengan tugasnya dalam organisasi perusahaan.
5. *Rekan Kerja*. Merupakan tim kerja karyawan dalam organisasi dan bekerja saling mendukung baik secara teknis maupun secara sosial.

2.1.3 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Pemberian gaji yang cukup tinggi belum tentu menjadi adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh karena gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang. Faktor–faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Pay satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.
2. *Promotion satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
3. *Supervision satisfaction*, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya
4. *Coworker satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab , suka menolong dan begitu sebaliknya.
5. *Satisfaction with the work itself*, refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu.

2.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada beberapa unsur utama dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah kodrat kerja, penyelia, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor ini dinilai angka pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang berhubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan terhadap desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi pekerjaan merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan langsung terhadap pekerjaan.

Serta memaparkan karakteristik pekerjaan itu sendiri dan kompleksitas pekerjaan tersebut serta menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja karyawan. Jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka karyawan tersebut cenderung akan mendapatkan kepuasan kerjanya.

Pada tingkat yang lebih pragmatis, beberapa unsur paling penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan yang tidak dibahas dalam survey bertahun-tahun menyebutkan bahwa dimata karyawan pekerjaan yang menarik dan menantang, pengembangan karier (tidak perlu promosi) merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang sudah berumur. Hasil penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesempatan yang sama dalam merebut peluang kerja.

b. Pengawasan (Supervisi)

Aktivitas pengawasan (supervisi) merupakan hal yang berperan penting bagi perusahaan. Dampak keahlian pemimpin yang dapat berbentuk gaya pengawasan. Dalam hal ini terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

Pertama adalah pusat pengawasan yang ditujukan terhadap diri karyawan, diukur penyeliaan berdasarkan ketertarikan personal dan kepedulian terhadap karyawan. Hal ini dilakukan dengan meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

Kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah partisipasi dalam mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Cara ini menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

c. Kelompok Kerja (Rekan Sekerja)

Kelompok kerja atau tim kerja yang beranggotakan para individu karyawan yang mempunyai sifat saling ketergantungan, sumber dukungan, memberi kenyamanan, nasehat dan bantuan terhadap anggota individu. Kelompok kerja yang menyenangkan, tim akan efektif dan kooperatif dalam menjalankan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan dampaknya akan mempengaruhi kepuasan kerja. jika kondisi sebaliknya terjadi para anggota karyawan sulit untuk bekerja sama maka faktor itu mungkin efek negatif terhadap kepuasan kerja. hasil penelitian antar budaya menyatakan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim kerja secara

khusus, maka karyawan akan menjadi kurang puas jika mereka menjadi bagian dari tim.

2.2 Gaji

2.2.1 Pengertian gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memeberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Dalam buku manajemen kompensasi Kadarisman dan menurut kadarisman (2012:316) pengertian gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai dalam bentuk konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan/pegawai yang memeberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Rivai (2005:379) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterim Karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuaan perusahaan/organisasi. Gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji (Mas'ud, 2004)

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:118) menyatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, yang dimaksud ialah gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. berdasarkan pendapat tersebut bahwa gaji pokok

tersebut merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh para karyawan. Karyawan yang diberikan gaji tetap yaitu menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Dengan gaji tetap tersebut akan memberikan status yang lebih tinggi untuk karyawan dibandingkan dengan upah.

Memang sudah banyak organisasi yang menggunakan dua kategori gaji pokok, yaitu harian atau tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Dalam kaitan ini yang dimaksudkan sebagai gaji harian adalah sarana paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu, karyawan yang diberikan bayaran secara harian dinamakan sebagai menerima upah, yaitu pembayarannya dihitung secara langsung dengan jumlah waktu kerja. Beberapa organisasi atau perusahaan telah mengganti menjadi pendekatan gaji tetap secara keseluruhan untuk karyawan tertentu, untuk menciptakan rasa royalti dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar. Namun organisasi tetap harus membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu dalam pekerjaan yang ditentukan oleh peraturan gaji yang ada. Dengan demikian, gaji disini merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja.

Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan yang secara teratur atas usaha yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau meningkatkan aktivitas yang akan datang.

Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui bekerja. Dan dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai karyawan-karyawan tersebut untuk bekerja keras dalam meraih kinerja yang tinggi. Tetapi apabila timbul ketidakpuasan dengan imbalan yang diberikan tersebut maka karyawan yang bekerja akan melakukan sistem protes berupa malas-malasan dalam bekerja, mengeluh dalam pekerjaan bahkan tidak masuknya para pekerja, berhentinya para pekerja, dan adanya gejala memburuknya kesehatan mental dan fisik.

Gaji yang berupa imbalan balas jasa yang dibayarkan oleh pemimpin, pemerintah, pengawas, dan para manajer, dan yang lainnya. Gaji biasanya di bayar secara bulanan belum termasuk jika kerja lembur.

2.2.2 Tujuan Gaji

Tujuan pemberian gaji menurut Kadarisman (2012: 340) antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pemimpin akan mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang ada.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Program pemberian gaji memperhatikan ketentuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik supaya gaji yang akan di berikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Kadarisman (2012:341)

9. Asas Adil

Besarnya gaji yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus di sesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik

10. Asas Layak dan Wajar

Gaji yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari pegawai yang qualified tidak berhenti dan lain-lain.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji

Menurut Rivai (2004:381) terdapat beberapa faktor yang sering ditemukan dalam perencanaan dan penentuan gaji:

1. Tingkat gaji yang lazim

Tingkat gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan(supply) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

2. Serikat buruh

Serikat buruh bisa jadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan evaluasi jabatan.

3. Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang mempertimbangkan dengan kesejahteraan pekerjaan sebagai warga negara dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan pemerintah mempunyai kekuasaan besar yang mengatur perusahaan-perusahaan. Dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha. Dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja yang melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

4. Kebijakan strategi penggajian

Kebijakannya penggajian yang dipake perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikan gaji diatas harga pasar. Kebijakan untuk memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

5. Faktor internasional

Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian ada penyesuaian dalam situasi di negara yang bersangkutan, sehinga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan dapat perbedaan tingkat gaji atau, untuk merangsang seseorang aar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuain di dalam hal gaji.

6. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya suatu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang biasanya didominasi laki-laki tingkat gaji berbeda dimana ahli listrik mendapat gaji yang lebih besar.

7. Biaya dan produktivitas perusahaan

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan tidak mempunyai perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerjaan-pekerjaan dan menarik investor menurun.

2.2.4 Syarat Gaji

Gaji dapat mendukung tercapainya produktivitas yang tinggi, maka gaji harus memenuhi syarat-syarat (Nitisemito, 2002:150-155) sebagai berikut:

1. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan

Perusahaan hendaknya berusaha agar gaji terendah yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimum

2. Gaji harus dapat mengikat karyawan

Untuk dapat menentukan gaji yang meningkat, perusahaan harus mengetahui besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan lain. Pekerjaan yang sama atau sejenis bahkan bias memungkinkan dapat diberikan lebih tinggi.

3. Gaji harus menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan

Gaji yang mampu mengikat karyawan belum tentu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja bagi karyawan. Bila karyawan merasa bahwa gaji yang diterima masih kurang layak, karyawan mungkin akan bekerja lagi diluar perusahaan untuk menambah penghasilan. Hal ini berpengaruh terhadap mental dan kedisiplinan kerja yang menurun.

4. Gaji harus adil

Pengupahan yang tepat tidak semata-mata karena jumlahnya saja tetapi harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini adalah sesuai dengan haknya.

5. Gaji tidak boleh statis

Pemberian gaji yang bersifat statis akan mengakibatkan kebosanan. Apabila perusahaan setelah menetapkan besarnya gaji tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dalam penentuan gaji dikatakan statis.

2.2.5 Indikator Gaji

Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji ialah:

1. Kelayakan

Gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2. Motivasi kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai

3. Kepuasan kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.3 Kondisi Kerja

2.3.1 Pengertian Kondisi Kerja

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan apabila di dukung dengan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja atau output pada perusahaan dapat meningkat. Begitupun sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja yang buruk maka kepuasan kerja akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan output pada perusahaan. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan, jika berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul bagi karyawan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Komaarudin (2001:87) bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Dan menurut Mangkunegara (2005:105) mengatakan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan efektif. Produktifitas pegawai akan tinggi dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut George (2006) lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja atau perusahaan. Sedangkan menurut Soedarmayati (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau property perkakas bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.3.2 Indikator Kondisi Kerja

Menurut Serdamayanti (2001:21) bahwa kondisi lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu Kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh para karyawan, seperti suhu udara, ruang gerak, keamanan kerja, penerangan dan kebersihan.

a. Suhu udara

Sirkulasi udara yang memang diperlukan untuk karyawan agar dapat menunjang fisik pada karyawan dan suhu udara dalam ruangan juga harus diperhatikan seperti suhu udara pada ruangan tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Ruang gerak

Ruang gerak karyawan juga perlu di perhartikan, karyawan harus memiliki ruang gerak yang baik didalam ruang kerja tersebut, tidak perlu banyak sekat dalam ruangan tersebut karena dapat mengganggu kenyamanan karyawan.

c. Keamanan kerja

Guna menjaga tepat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam aman, maka perlu di perhatikan adanya penjaga keamanan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan ialah dengan memanfaatkan satuan tugas keamanan seperti satpam.

d. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya guna keselamatan dan kelancaran kerja pada karyawan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang kurang jelas dapat membuat kerja menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga sulit mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

e. Kebersihan

Kebersihan sangat besar manfaatnya guna demi nyaman karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu perlunya di perhatikan adanya petugas kebersihan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang bersih dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

a. Hubungan dengan atasan

Hubungan kerja sama yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan

cenderung senang terhadap atasan yang perhatian, mau mendengar pendapat bawahannya, yang biasanya menghormati dan menghargai hasil kerja karyawan, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang mapu di ajak kerja sama dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja, dan yang tidak bisa diajak kerja sama akan menimbulkan konflik dalam bekerjadan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

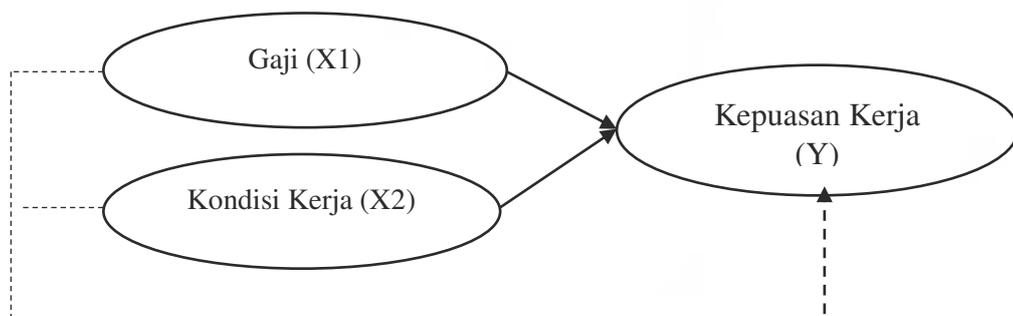
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti (tahun)	Judul penelitian	Alat penelitian	Hasil penelitian
1.	Ratih Pratiwi Dan Azhar Apriandi (2012)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor ganda medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Novi Ariyani, Evi Yuniarti, Lihan Rini Puspo Wijoyo (2013)	Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lambang Jaya	analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen yaitu gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,150 = 15% yang menunjukkan bahwa variabel gaji mempengaruhi kepuasan

				kerja karyawan sebesar 15% dan sisanya 85% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain
3.	Andromike Maineldi Susihendriani Iwan Nauli Daulay	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu	Menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan kondisi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu dengan
4.	Yopi Yunsepa	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	Menggunakan model analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Veitzhal Rivai (2005)

2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Hipotesis merupakan dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dugaan dikhususkan mengenai populasi, dan dijelaskan sebagai berikut:

- H1 : gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang awan
- H2 : Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang awan
- H3 : Gaji dan kondisi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan PKS Milano Pinang Awan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian perusahaan pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan yang terletak di DS. Pinang Damai. Kec.Torgamba, Kab. Labuhan batu selatan Jalan Lintas Sumatra.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi. Kadarisman (2012:316)	• Kelayakan	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai dengan beban kerja yang di berikan oleh perusaha • Sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan yang di jamin oleh perusahaan • Sesuai dengan jabatan karyawan di perusahaan/organisasi 	Ordinal
	• Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mebuat semangat kerja karyawan • Membuat karyawan lebih percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan 	Ordinal
	• Kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Puas dengan gaji yang di terima • Nyaman dengan lingkungan kerja 	Ordinal

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam pekerjaan. Nitiseminto (2002:183)	• lingkungan kerja fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Suhu udara • Ruang gerak • Penerangan/cahaya • Keaman kerja • Kebersihan 	Ordinal
	• lingkungan kerja non fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antara bawahan dan atasan • Hubungan antara sesama rekan kerja 	
Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. (Y)	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Pusat Pengawasan yang ditujukan pada karyawan • Pembinaan profesional atasan • Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berdampak positif bagi karyawan 	Ordinal
	Rekan sekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Rekan kerja yang selalu memberikan bantuan • Tingkat hubungan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja • Rekan kerja yang selalu mendukung 	Ordinal
	• Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian/bidang yang dimiliki • Kebijakan pembagian tugas secara adil • Tingkat kebebasan berkreaitif dalam bekerja 	Ordinal

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan pada berjumlah 64 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh yaitu teknik sampel yang menggunakan seluruh anggota karyawan pada bagian pengolahan yang berjumlah 64 orang pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu yang belum diolah, diperoleh langsung dari penelitian seperti data yang di dapat dari hasil wawancara penulis dari pihak perusahaan dan jawaban responden atau dengan pengisian kusioner yang telah disebarkan berupa pendapatan responden tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Skunder

Data sekunder yaitu data yang sudah ada yang di peroleh perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini, diantaranya seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah tenaga kerja /karyawan dan sebagainya.

2. Sumber Data

a. Sumber data primer

Sumber data primer Yaitu berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, sumber primer yang penulis maksudkan adalah informan atau sumber datayang ada dilapangan, yang dapat memberikan informasi atau data-data secara langsung dan bukan berupa documenter.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder berupa documenter atau sumber-sumber tertulis. Seperti majalah, buku-buku, koran, laporan penelitian dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah menggunakan kusioner yaitu suatu alat pengumpulan data yang di lakukan oleh penelitian ini untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dari sampel dengan membuat sejumlah pertanyaan yang berupa lembaran kusioner untuk diajukan dan diisi oleh para responden. Setiap responden yang diberikan dalam daftar pertanyaan (kuisisioner) diukur menggunakan skala likert dengan skor jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Responden

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2003: 13)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang

menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots\dots\dots(1), (2), (3)$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X1 = Gaji

X2 = Kondisi Kerja

E = Error

a) Model Struktural atau Inner Model

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam menginterpretasikannya sama dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Perubahan nilai pada R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai R-Square pada model PLS, yang juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-Square prediktif yang relevansi untuk model konstruktif Q-Square dalam mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 yang menunjukkan

bahwa model Predictive Relevance sedangkan apabila nilai Q-Square kurang dari (no1) maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

b) Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini memiliki spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa Outer Model dapat dilihat beberapa komponen berikut ini:

- a. Convergent validity adalah dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006).
- b. Discriminant validity adalah dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006).

- 1) Composite reability adalah indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006). Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.
- 2) Cronbach's Alpha adalah uji yang diukur untuk melakukan uji reliabilitas dengan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,7$.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda-beda. Uji untuk indikator formatif yaitu:

- 1) Significance of Weights, nilai weight indicator dengan konstruknya harus signifikan
- 2) Multicollinearity adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi multicollinearity.

3) Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan hipotesis dapat dilihat dari nilai T- Statistics dan nilai probability (P-Values). Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% atau (0,05) nilai t statistic yang digunakan ialah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t\text{- statistic} > 1,96$. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil PT Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

PT Perkebunan Milano PKS Pinang Awan terletak di Desa Pinang Damai, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan , sekitar 403 Km dari kota Medan. PKS Milano Pinang Awan PT Perkebunan Milano mulai dibangun pada bulan Juli tahun 1998 dengan luas area 19,09 Ha dan mulai beroperasi pada bulan September tahun 1999 dengan kapasitas olah 60 Ton TBS/ Jam.

Sumber bahan baku PKS Milano Pinang Awan berasal dari lahan perkebunan sendiri, perkebunan rakyat, swasta, serta kelompok tani yang berlokasi di kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kegiatan usaha PKS Milano Pinang Awan PT Perkebunan Milano mengolah TBS menjadi *Crude Palm Oil (CPO)* dan *Palm Kernel (PK)*.

4.1.2 Logo Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Logo perusahaan PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan sama dengan logo seluruh perusahaan dalam lingkup Wilmar Group. Logo perusahaan ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini

Gambar 4.1
Logo Perusahaan



4.2 Visi dan Misi Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

4.2.1 Visi Dan Misi Wilmar Group

Visi

“Perusahaan kelas dunia yang dinamis di bisnis agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik”

Misi PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

“Menjadi mitra usaha yang unggul dan layak dipercaya bagi stakeholder”

4.2.2 Visi dan Misi PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Visi:

Menjadi perusahaan yang dinamis di bidang pabrik kelapa sawit melalui sinergi dan konsistensi pengelolaan Lingkungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (LK3) pada setiap kegiatan operasionalnya dengan:

1. Komitmen dan keterlibatan manajemen dan seluruh karyawan
2. Proses produksi yang ramah lingkungan

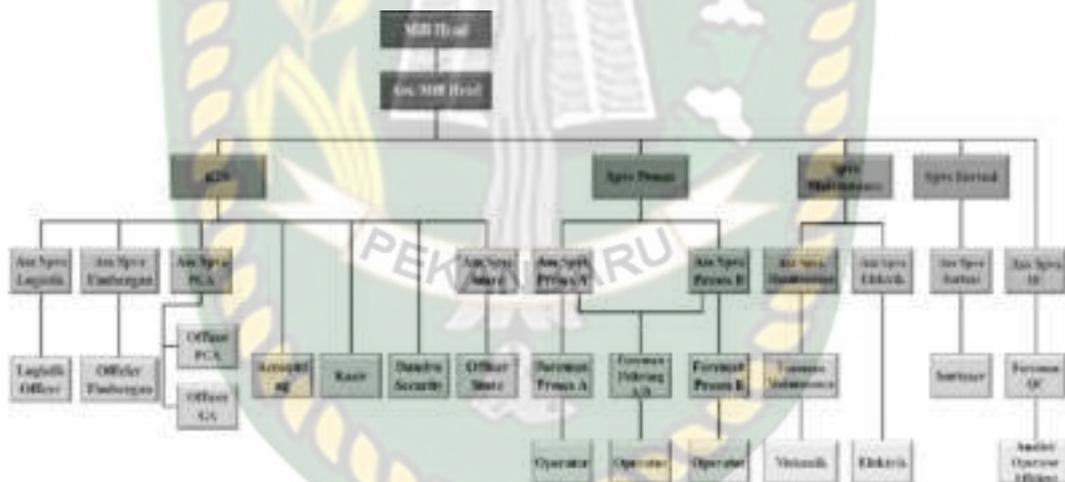
3. *Zero accident* dan *zero pollution*

4. Pelaksanaan *Community Development*

Misi:

Membangun sistem Lingkungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3) yang terintegrasi dengan sistem operasional agar dapat tercapainya kinerja optimal pada masing-masing departemen sesuai semangat “*Business Excellent and Trustworthy*”

4.3 Struktur Organisasi Perkebunan Milano PKS Pinang Awan



4.4 Tugas Pokok Dan Fungsi

1. Mill Manager

a. Tugas pokok

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional dalam mencapai target produksi yang maksimal dan menekan cost serendah mungkin, memenuhi target TBS yang masuk ke PKS setiap harinya dan

mendapatkan hasil CPO-PK yang sesuai anggaran tahunan serta dengan mutu yang baik.

b. Fungsi

- 1) Memastikan dan menjamin kapasitas PKS sesuai target yang ditentukan dan hasil produk bermutu baik
- 2) Bertanggungjawab atas kegiatan administrasi di unit kerjanya
- 3) Memastikan dan mengontrol pelaksanaan dalam perawatan dan perbaikan mesin-mesin produksi serta memastikan peralatan kerjanya dapat memenuhi syarat K3 di PKS
- 4) Memberikan bimbingan kepada karyawan agar tidak terjadi kecelakaan kerja
- 5) Menjalin hubungan baik dengan pihak internal pmaupun eksternal perusahaan
- 6) Membuat budget dan cost produksi di unit kerjanya serta memastikan cost tidak melebihi budget
- 7) Memastikan hasil olahan PKS dapat tercapai dengan mutu yang baik
- 8) Bertanggungjawab atas kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja
- 9) Menjamin dan memastikan semua program sertifikasi RSPO dan ISO dapat berjalan sesuai target
- 10) Bertanggungjawab atas kinerja bawahannya

2. Assistant Mill Manager

a. Tugas Pokok

Bertanggungjawab terselenggaranya seluruh kegiatan operasional perusahaan dengan sistem dan standar yang telah ditentukan

b. Fungsi

- 1) mengatur, mengarahkan, dan mengontrol seluruh kegiatan operasional perusahaan dengan memberikan pelimpahan tugas dan wewenang kepada bawahan langsung
- 2) Koordinasi dengan pihak intern dan estern perusahaan dalam hal pelaporan yang berkaitan dengan dokumen lingkungan dan pelaporan lainnya
- 3) Mengontrol segala kerugian dalam batas ketentuan dan memaksimalkan hasil produksi (CPO dan PK)
- 4) Memastikan bahwa seluruh peraturan ditaati setiap saat guna meminimumkan terjadinya kecelakaan kerja
- 5) Bekerjasama dengan asisten tiap departemen untuk meningkatkan kontrol atas kualitas
- 6) Memotivasi bawahan untuk mencapai efisiensi, membentuk kerja sama yang kuat, rasa tanggung jawab, dedikasi berkerja, dan memiliki perusahaan
- 7) Memberi saran dan masukan untuk perkembangan perusahaan
- 8) Melaksanakan program K3 sesuai fungsi dan jabatannya

3. Administrasi

a. Tugas Pokok

- 1) Melakukan pengawasan terhadap administrasi logistik, administrasi *accounting*, personalia, *store*, kasir, timbangan dan *security*
- 2) Memastikan keakuratan laporan penerimaan TBS, pengiriman CPO dan PK
- 3) Mengontrol *cost* dan *budget* operasional
- 4) Mengawasi implementasi prosedur administrasi gudang, *accounting*, kasir, *security*, dan logistik dijalankan dengan benar
- 5) Mensosialisasikan semua kebijakan dan peraturan perusahaan kepada karyawan
- 6) Mengontrol perizinan perusahaan

b. Fungsi

- 1) Mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktivitas harian dalam hal penerapan sistem administrasi PGA, Kasir, *Store*, *Logistic*, *Security* dan *Accounting*
- 2) Menjamin kelancaran pengiriman produksi *CPO* dan *Kernel*
- 3) Memastikan pembayaran gaji karyawan sesuai dan tepat waktu
- 4) Memberikan penyuluhan dan sosialisasi tentang kebijakan, peraturan, dan prosedur kepada seluruh karyawan
- 5) Mengontrol penggunaan dan pelaporan *petty cash* pabrik
- 6) Memastikan keakuratan dan ketepatan pelaporan administrasi pabrik kepada manajemen

- 7) Memastikan keakuratan dan ketepatan laporan *traceability*
- 8) Mengumpulkan data-data GHG dari masing-masing PIC dan memasukkan ke dalam laporan standar GHG
- 9) Melaporkan laporan GHG *calculation* kepada *Mill Head/Management Representative*
- 10) Melaksanakan program K3 sesuai dengan fungsi dan jabatannya

4. Proses

a. Tugas Pokok

- 1) Bertanggungjawab dalam mengawasi pekerjaan operator
- 2) Mengatur pergantian shift
- 3) Mengontrol laporan-laporan harian masing-masing stasiun

b. Fungsi

- 1) Memberi pengarahan kepada para pekerja tentang tata cara penggunaan alat-alat pengolahan serta tentang keselamatan para pekerja pada setiap unit pengolahan
- 2) Mengkoordinasikan dan memeriksa seluruh tenaga kerja pada unit-unit pengolahan pabrik
- 3) Mengupayakan dan mencari tenaga kerja pengganti apabila pekerja pada unit pengolahan tersebut tidak dapat hadir karena sakit atau karena halangan lainnya
- 4) Mengawasi tenaga kerja pada saat mengolah agar tetap berada pada bagiannya masing-masing dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik

- 5) Memberi laporan kepada asisten pabrik apabila ditemui kerusakan atau hal yang dicurigai terjadi kerusakan untuk diadakan pemeriksaan atau perbaikan.

5. Sortasi

a. Tugas Pokok

- 1) Melakukan penerimaan dan penilaian yang tepat untuk memastikan TBS yang diterima adalah TBS yang berkualitas baik sehingga hasil produksi berkualitas baik sesuai standar mutu yang ditentukan
- 2) Melakukan grading pada semua TBS terima baik kebun grup perusahaan maupun dari *outgrowers* berdasarkan konfirmasi
- 3) Memastikan keakuratan laporan berita acara sortasi yang dibuat oleh sortaser
- 4) Mengatur penempatan TBS dari kebun perusahaan dan TBS dari *outgrowers* di *loading ramp*

b. Fungsi

- 1) Bertanggungjawab untuk mengatur dan mengontrol Asst. Spv. Sortasi dan sortaser dalam hal:
 - a) Menilai setiap muatan masuk dari TBS terima
 - b) Menjalankan penilaian secara acak terhadap TBS yang diterima dari kebun perusahaan
 - c) Menyediakan laporan rinci atas penilaian *FFB Grading*
 - d) Memelihara jalur tetap bersih dan bebas dari TBS yang jatuh

- e) Memberikan informasi dengan cepat kepada atasan langsung dan pimpinan perusahaan apabila ada kualitas TBS yang buruk
- f) Bekerja sama dengan Asst. Spv. Logistik dalam hal pelaporan

FFBGrading

- g) Melaporkan segala tindakan yang salah ke atasan langsung untuk tindakan lanjutannya
 - h) Melaksanakan program K3 sesuai fungsi dan jabatannya
- 2) Memotivasi bawahan untuk mencapai efisiensi dalam bentuk kerjasama yang baik, rasa tanggung jawab, dedikasi bekerja, dan rasa memiliki perusahaan
 - 3) Memberi masukan dan saran untuk perbaikan guna mencapai target perusahaan
 - 4) Memberikan pelatihan terkait *SOP* sortasi
 - 5) Memberikan penyuluhan terkait kebijakan, prosedur, dan peraturan K3 di tempat kerja
6. Timbangan (*Weighbridge*)
- a. Tugas Pokok
 - 1) Melakukan penimbangan TBS yang masuk ke PKS serta membuat laporannya
 - 2) Melakukan penimbangan *CPO*, *PK* dan cangkang dan material lain
 - 3) Memastikan dokumen *weighbridge* dan *DO* memenuhi syarat *traceability* yang ditetapkan oleh prosedur perusahaan

b. Fungsi

- 1) Menyediakan laporan penerimaan TBS baik harian maupun bulanan
- 2) Menyediakan dan melaporkan data penimbangan produksi (*CPO*, *PK*, cangkang, dan material lain) kepada logistik
- 3) Memastikan laporan penerimaan TBS mengandung informasi tentang sumber dan status sertifikasinya

7. Maintenance

a. Tugas Pokok

- 1) Melaksanakan perawatan dan perbaikan mesin-mesin, alat produksi dan fasilitasnya
- 2) Mencegah kerusakan dini mesin-mesin dan merawat sesuai *schedule* perawatan
- 3) Mengawasi kualitas pekerjaan para teknisi bagian *maintenance* dan elektrik
- 4) Menyediakan laporan pemakaian *KWH* listrik harian yang dihasilkan genset dan turbin untuk kebutuhan *GHG calculation* setiap bulan
- 5) Melaksanakan program K3 sesuai fungsi dan jabatannya

b. Fungsi

- 1) Bertugas dan bertanggungjawab serta mendapat wewenang dari pimpinan PKS mengawasi dan mengontrol Asst. Spv. Maintenance dan Ass. Spv. Electrical serta personilnya dalam hal pelaksanaan pemeliharaan preventif dan perbaikan-perbaikan mesin, elektrik sehingga proses produksi berjalan lancar

- 2) Melaksanakan *Trouble Shooting* dan meng-*up grade* pabrik
- 3) Menerapkan *good engineering practice* dalam rangka aspek pemeliharaan pabrik dan infrastruktur perusahaan
- 4) Mengontrol biaya pemeliharaan dan efisiensi operasional *workshop*
- 5) Merencanakan, mengawasi, dan melaksanakan program pemeliharaan dan perbaikan *job schedule* dan *maintenance schedule* secara sistematis serta menyimpan dan memperbaharui data
- 6) Bekerjasama dengan Ass. Spv. Produksi/Spv. Produksi untuk memastikan kelancaran operasional pabrik
- 7) Memotivasi bawahan untuk mencapai efisiensi dalam bentuk kerjasama yang baik, rasa tanggung jawab, dedikasi bekerja, dan rasa memiliki perusahaan
- 8) Memberikan pelatihan K3 kepada bawahan dan mengawasi dalam aplikasi kebijakan, prosedur, dan peraturan K3 di tempat kerja

8. *Quality Control*

a. Tugas Pokok

- 1) Mengawasi analisa dan mutu *CPO* dan *PK* hasil produksi dan yang akan *didispacth*
- 2) Mengawasi lossis minyak *CPO* dan kernel
- 3) Memastikan keakuratan laporan kualitas minyak dan lossis harian dan bulanan
- 4) Mengawasi pengelolaan *IPAL* dan land aplikasi

- 5) Melakukan pemantauan kualitas limbah cair setiap bulan dengan mengirimkan kepada laboratorium terakreditasi
 - 6) Mengawasi kualitas parameter air baku dan air umpanboiler serta menyesuaikan dosis kimia sesuai saran dan rekomendasi Nalco
 - 7) Menyediakan data penggunaan chemical, air, analisa COD harian air limbah, pemakaian fibre untuk kebutuhan *GHG calculation*
- b. Fungsi
- 1) Melaksanakan SOP laboratorium
 - 2) Melaksanakan pengelolaan IPAL sesuai peraturan yang berlaku
 - 3) Memastikan kualitas air yang diaplikasikan ke LA sesuai baku mutu peraturan yang berlaku
 - 4) Melakukan penyuluhan K3 terkait penggunaan bahan kimia
 - 5) Mengevaluasi laporan harian lossis dan produksi CPO dan kernel
 - 6) Mengawasi operasional laboratorium secara keseluruhan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah penilaian dari peneliti kepada responden atau karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden maka akan melihat dan menilai secara keseluruhan dari penilaian identitas tersebut. identitas responden dalam penelitian ini ialah: Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Masa Kerja. adapun untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden peneliti, dengan penilaian jenis kelamin responden ini maka akan melihat secara langsung jenis kelamin yang mana yang lebih dominan dalam penelitian ini. Untuk melihat jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	49	76,5
2	Perempuan	15	23,4
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 64 orang. Yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 49

orang atau 76,5%. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau 23,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa pada bidang pengolahan PT. Perkebunan PKS Milano Pinang Awan ialah laki-laki karena pekerjaannya dalam bentuk fisik dan membutuhkan tenaga yang lebih dalam bekerja.

5.1.2 Umur Responden

Umur responden merupakan penilaian dari peneliti untuk melihat dan meninjau secara langsung bagaimana responden dan dari kalangan usia mana yang bekerja pada perusahaan ini. Dengan melihat umur responden yang jelas dan efektif maka akan memudahkan peneliti untuk menilai secara langsung. Untuk melihat identitas responden berdasarkan umur responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase
1	18-25 Tahun	9	14
2	26-30 Tahun	34	53
3	31- 35 Tahun	12	18,7
4	36- 40 Tahun	5	7,8
5	41- 45 Tahun	4	6,25
6	Diatas 46 Tahun	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan umur yang berjumlah 64 orang. Yang berumur 18-25 tahun berjumlah 9 orang atau 14%. Yang berumur 26-30 tahun berjumlah 34 orang atau 53%. Yang berumur

31-35 tahun berjumlah 12 orang atau 18,7%. Yang berumur 36-40 tahun berjumlah 5 orang atau 7,8%. Dan yang berumur 41-45 tahun berjumlah 4 orang atau 6,25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berumur 26-30 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini berusia yang tidak terlalu muda dan tidak terlalu tua hal ini bertujuan agar pekerjaan yang dilakukan produktif dan menghasilkan kinerja yang baik.

5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden berpendidikan dan untuk meninjau bagaimana kompetensi mereka dalam bekerja pada perusahaan ini, pendidikan yang baik maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan sesuai dengan tingkat stabilitas kerjanya dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SMA/ SMK	32	50
2	Diploma	12	18,7
3	S1	16	25
4	Pascasarjana	4	6,25
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 64 orang. Yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 32 orang atau 50%. Yang berpendidikan diploma berjumlah 12 orang atau 18,7%. Yang berpendidikan S1 berjumlah 16 orang atau 25%. Dan yang berpendidikan pascasarjana berjumlah 4 orang atau 6,25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berpendidikan SMA/SMK, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan yang bekerja pada bidang pengolahan tidak mementingkan pendidikan yang tertinggi akan tetapi skill dan kemampuan yang baik dalam bekerja.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden tersebut bekerja pada perusahaan tempat meneliti. Dengan adanya masa kerja juga peneliti mampu menilai seberapa puasny karyawan dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	17	26,5
2	6-9 Tahun	34	53
3	10-14 Tahun	10	15,6
4	15 Tahun	3	4,6
5	>20 Tahun	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 64 orang. Yang bermasa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 17 orang atau 26,5%. Yang bermasa kerja 6-9 tahun berjumlah 34

orang atau 53%. Yang bermasa kerja 10-14 tahun berjumlah 10 orang atau 15,6%. Yang bermasa kerja 15 tahun berjumlah 3 orang atau 4,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah bermasa kerja 6-9 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini bertahan dalam pekerjaannya dengan baik dan selalu puas dalam bekerja.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Convergent validity dari measurement model dengan indicator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/ indicator score konstruksinya. Indicator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Dengan demikian dalam pengembangan skala, loading 0,50- 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Berdasarkan nilai Uji Validitas diatas maka seluruh indicator tersebut memiliki nilai loading diatas 0,50. Adapun Output SmartPLS untuk uji validitas menggunakan convergent validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Convergent Validity

Variabel	Gaji	Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja
Gaji	0,650		
	0,655		
	0,800		
	0,806		
	0,682		
	0,825		
	0,862		
Kondisi Kerja		0,712	
		0,714	
		0,653	
		0,581	

		0,532	
		0,689	
		0,867	
Kepuasan Kerja			0,908
			0,924
			0,607
			0,853
			0,814
			0,816
			0,838
			0,858
			0,878

Sumber: Output Smartpls, 2021

Berdasarkan tabel diatas adanya pengujian validitas untuk indicator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor pernyataan dengan skor konstraknya. Melakukan pengukuran dengan beberapa indicator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada sebuah indicator dalam variabel namun jika pada sebuah indicator lain pada konstruk yang sama tersebut berubah atau dikeluarkan dari model regresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk menggunakan converget validity (Outer Loading) dari gaji, kondisi kerja dan kepuasan kerja memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0,70.

b. Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity

Discriminant validity ialah nilai pada konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak memadai , cara melihat nilai diskriminan validity yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain.

Untuk melihat hasil penelitian diskriminan validity dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Discriminant Validity

Variabel	Discriminan Validity	Keterangan
Gaji	0,574	Memadai
	0,790	Memadai
	0,641	Memadai
	0,644	Memadai
	0,645	Memadai
	0,741	Memadai
	0,611	Memadai
Kondisi Kerja	0,797	Memadai
	0,747	Memadai
	0,912	Memadai
	0,716	Memadai
	0,773	Memadai
	0,607	Memadai
	0,680	Memadai
Kepuasan Kerja	0,916	Memadai
	0,900	Memadai
	0,614	Memadai
	0,576	Memadai
	0,607	Memadai
	0,544	Memadai
	0,579	Memadai
	0,622	Memadai
	0,908	Memadai

Sumber: Discriminant Validity Smarpls 3.0, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan konstruk pada variabel memiliki nilai diatas 0,70. Menurut Ghazali (2006) jika pada nilai diskriminan validitas lebih diatas dari 0,70 dan masih berada diantara 0,50 dan 0,60 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai validitas krimonan dalam

penelitian ini (gaji, kondisi kerja dan kepuasan kerja) secara keseluruhan telah memenuhi syarat yang memadai.

2. Uji Reliabilitas (Menggunakan Composite Reliability)

Pengujian yang selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozaly, 2006). Berikut ini hasil outer model loading yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (gaji, kondisi kerja dan kepuasan kerja) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Konstruk	Composite Reliability	Keterangan
Gaji (X1)	0,727	Kuat
Kondisi Kerja (X2)	0,766	Kuat
Kepuasan Kerja (Y)	0,796	Kuat

Sumber: Composite Reliability Smartpls 3.0, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada hasil composite reliability atau uji reliabilitas pada variabel gaji yang kuat yaitu sebesar (0,727), variabel kondisi kerja sebesar (0,766). Dan variabel kepuasan kerja sebesar (0,796). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing kosntruk penelitian ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability yang kuat dikarenakan dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60 dan dipastikan memiliki nilai uji reliabilitas yang kuat.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Gaji Pada PT. Perkebunan Milano PKS

Pinang Awan

Gaji adalah salah satu bentuk yang dihasilkan oleh karyawan setelah bekerja sebulan lebih dalam perusahaannya. Gaji yang gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima Karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji. Untuk menjelaskan gaji dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji Yang Diberikan Kepada Karyawan Sesuai Dengan Beban Kerja Yang Dilakukan

Beban kerja adalah bentuk yang diharuskan dalam bekerja karena semua pekerjaan pasti memiliki beban yang paling sulit dan berharap beban dapat berkurang setelah menyelesaikan pekerjaan. Dari tingkat kebebanaan seseorang tersebut maka mendapatkan hasil yang baik yaitu gaji. Jika gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerjanya maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diberikan Kepada Karyawan
Sesuai Dengan Beban Kerja Yang Dilakukan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	53
2	Setuju	19	29,6
3	Cukup Setuju	11	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan yang berjumlah 64 orang. Dari tabel yang dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 53%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 29,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji yang tinggi dari perusahaan dan sesuai dengan beban kerja yang di instruksikan. Menurut Sinambela (2010) beban kerja yang jelas dan sejalan akan memungkinkan kepuasan konsumen akan meningkat tetapi jika gaji atau balas jasa yang diberikan sesuai dengan beban kerjanya tersebut.

Fenomena yang terjadi pada penelitian ini yang ada di PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan bidang kerja karyawan, jika ada karyawan yang lembur dan ada perjalanan bisnis, maka perusahaan memberikan kompensasi dan gaji yang lebih.

2. Gaji Yang Di Terima Oleh Karyawan Dapat Menjamin Kebutuhan Karyawan

Kebutuhan karyawan merupakan salah satu keinginan dan harapan karyawan setiap dalam pekerjaannya. Dengan gaji yang ditawarkan tersebut maka akan memudahkan karyawannya tersebut untuk memenuhi keinginannya tersebut baik dalam memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya, hal itu yang disebutkan dengan kesesuaian gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan itu. Dengan gaji yang diberikan tersebut maka akan memperindah karyawan dan memberikan kesenangan karyawan dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diterima oleh karyawan dapat menjamin kebutuhan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Oleh Karyawan Dapat Menjamin Kebutuhan Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	57,8
2	Setuju	27	31
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diterima oleh karyawan dapat menjamin kebutuhan karyawan yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 57,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 31%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai gaji yang diterima oleh karyawan dapat menjamin kebutuhan karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan sangat memenuhi dan menjamin kebutuhan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001) kebutuhan karyawan dan mampu menjamin hidupnya dalam bekerja adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja dan dapat memuaskan kebutuhannya. Dari fenomena yang terjadi dilapangan dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan PKS Pinang Awan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka perusahaan memberikan gaji yang dapat menyesuaikan kebutuhan karyawan tersebut.

3. Gaji Yang Di Berikan Kepada Karyawan Sesuai Dengan Jabatan Kerja

Gaji yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar untuk menyelesaikan balas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan itu, untuk bekerja dengan sesuai pada jabatan kerjanya dan keinginannya. Gaji yang diterima oleh karyawan maka akan membentuk keinginan dan daya keinginan yang dimiliki oleh karyawan itu untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diberikan Kepada
Karyawan Sesuai Dengan Jabatan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	45
2	Setuju	26	40
3	Cukup Setuju	5	7,8
4	Tidak Setuju	4	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan kerja yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 7,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,25%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan kerja ialah sangat setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan dan bidang kerjanya agar setiap karyawan memiliki beban dan gaji yang sama. Menurut Ahmad (2010) jabatan kerja yang diberikan setiap karyawan diharuskan berbeda baik pada kompensasi dan gaji yang diberikan pada karyawan agar tidak terjadi pendiskriminasian antar karyawan.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan PKS Pinang Awan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan

kerja dan memiliki kebijakan pembayaran gaji kepada karyawan yang sesuai dengan bidang kerjanya.

4. Karyawan Semangat Dalam Bekerja Dengan Pekerjaan Yang Telah Dilakukan

Semangat dalam bekerja akan memberikan kemudahan dalam bekerja salah satunya ialah memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Semangat dalam bekerja memiliki dukungan dan motivasi yang tinggi pada setiap karyawannya sendiri. Karyawan dalam bekerja memiliki tujuan dalam bekerjanya salah satunya adalah untuk selalu semangat dan memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan semangat dalam bekerja dengan pekerjaan yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Semangat Dalam Bekerja Dengan Pekerjaan Yang Telah Dilakukan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	29,6
2	Setuju	28	43,7
3	Cukup Setuju	12	18,7
4	Tidak Setuju	5	7,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan semangat dalam bekerja dengan pekerjaan yang telah dilakukan yang berjumlah 64 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 43,7%. karyawan yang menjawab

sangat setuju berjumlah 19 orang atau 29,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 18,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan semangat dalam bekerja dengan pekerjaan yang telah dilakukan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini semangat dalam bekerja dan menginginkan pekerjaan itu untuk lebih baik dan memiliki prestasi kerja yang baik. Menurut Gunawan (2010) semangat dalam setiap hal baik pekerjaan maka bentuk dukungan dan motivasi karyawan itu sendiri agar dalam bekerja ia tidak menilai orang lain tapi mampu mengevaluasi dirinya dalam bekerja.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan PKS Pinang Awan, karyawan pada perusahaan ini selalu semangat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tekun dan bijak.

5. Karyawan Lebih Percaya Diri Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan

Kepercayaan diri adalah bentuk yang dilakukan oleh karyawan dalam dirinya setiap menyelesaikan pekerjaan yang baik dalam sebuah perusahaan. Dengan kepercayaan dirinya ia mampu batasan yang mana dan mampu mengkur dirinya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan lebih percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Lebih Percaya Diri
Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	23,4
2	Setuju	24	37,5
3	Cukup Setuju	25	39
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan lebih percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 37,5%. Dan karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 23,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan lebih percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan ialah cukup setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang lebih mempercayainya dalam setiap pekerjaannya disebabkan bahwa belum yakin dengan hasil kerja yang dilakukannya. Menurut Hambali (2009) percaya diri dalam bekerja adalah keinginan dari perusahaan yang diyakinkan dalam dirinya sendiri untuk bekerja dan menyakinkan hasil kerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan PKS Pinang Awan ini kurang percaya diri dalam bekerja, dan karyawan kurang yakin dengan pekerjaan yang ia lakukan selama bertugas,

sehingga karyawan tersebut masih selalu bertanya kepada anggota karyawan yang lainnya.

6. Karyawan Puas Dengan Gaji Yang Di Terima

Puas dengan gaji yang diterima adalah salah satu bentuk dan keinginan yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan dan kesesuaian terhadap gaji yang diterima adalah bentuk yang dipastikan oleh perusahaan. Dengan gaji yang diberikan untuk karyawan diharapkan juga dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya untuk hidup.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan puas dengan gaji yang diterima dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Puas Dengan Gaji Yang Diterima

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	56
2	Setuju	28	43,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan puas dengan gaji yang diterima yang berjumlah 64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 56%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 43,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan puas dengan gaji yang diterima ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Menurut Kadarisman (2010) gaji yang diberikan haruslah puas oleh anggota sumber daya manusia agar dapat memenuhi kebutuhannya dengan efektif dan jika dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan gaji yang diberikan karyawan akan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan PKS Pinang awan ini merasa puas dengan gaji yang diterimanya, dengan pekerjaan yang ia lakukan dengan bidang kerjanya, ia mendapatkan gaji yang sesuai.

7. Karyawan Nyaman Dengan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kemudahan dari karyawan itu untuk bekerja dengan baik dan menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan nya dan harapan dari perusahaan. Jika suhu udara ataupun lingkungan kerjayang nyaman akan memberikan kepuasan karyawan selama bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan nyaman dengan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:’

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Nyaman Dengan Lingkungan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	35,9
2	Setuju	25	39
3	Cukup Setuju	9	14
4	Tidak Setuju	7	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan nyaman dengan lingkungan kerja yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 39%. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 35,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 14%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 11%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mnegenai karyawan nyaman dengan lingkungan kerja ialah setuju hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja dan menyesuaikan bagaimana konsep dari ruang kerja karyawan dan interaksi karyawan dengan baik.

Menurut Murphy (2003) lingkungan kerja yang baik akan memberikan kemudahan dalam bekerja salah satu nya ialah faktof dari ruang kerja dan interaksi antar karyawan yang saling mendukung.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan ini memiliki lingkungan yang nyaman

dan kondusif, sehingga selama karyawan itu bekerja maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Gaji (X1) Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Variabel Gaji	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kelayakan						
Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	34	19	11	0	0	279
Bobot Nilai	170	76	33	0	0	
Gaji yang di terima oleh karyawan dapat menjamin kebutuhan karyawan	37	27	0	0	0	293
Bobot Nilai	185	108	0	0	0	
Gaji yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan kerja	29	26	5	4	0	272
Bobot Nilai	145	104	15	8	0	
Motivasi						
Karyawan semangat dalam bekerja dengan pekerjaan yang telah dilakukan	19	28	12	5	0	253
Bobot Nilai	95	112	36	10	0	
Karyawan lebih percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan	15	24	25	0	0	246
Bobot Nilai	75	96	75	0	0	
Kepuasan Kerja						
Karyawan puas dengan gaji yang di terima	36	28	0	0	0	292
Bobot Nilai	180	112	0	0	0	
Karyawan nyaman dengan lingkungan kerja	23	25	9	7	0	256
Bobot Nilai	115	100	27	14	0	

Total Skor	1.879
Skor Tertinggi	293
Skor Terendah	246
Kriteria Penilaian	Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Gaji yang di terima oleh karyawan dapat menjamin kebutuhan karyawan dengan skor sebanyak 293, hal ini dikarenakan bahwa gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan tanggungjawab yang baik. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan lebih percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan dengan skor sebanyak 246, hal ini dikarenakan bahwa masih banyak dari karyawan yang kurang dalam mempercayai dirinya setiap menyelesaikan pekerjaan dan masih ada beberapa karyawan yang masih bertanya mengenai tugas yang masih di belum diselesaikannya, hal ini lah yang membuat karyawan masih kurang memiliki motivasi terhadap gajinya sendiri.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 5 \times 64 = 2.230$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 1 \times 64 = 448$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{2.230 - 448}{5} \\ & : 356 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel gaji pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 2.230- 1.874
Baik	= 1.874- 1.518
Netral	= 1.518- 1.162
Tidak Baik	= 1.162- 806
Sangat Tidak Baik	= 806- 450

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel gaji pada PT. Perkebunan PKS Milano Pinang Awan adalah sebesar 1.879 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.230- 1.874 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut menjelaskan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan yang mampu memenuhi kebutuhan dan menjamin hidup karyawannya bekerja pada perusahaan ini maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

Hasibuan (2005: 118) menyatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, yang

dimaksud ialah gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja, Gaji tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kondisi Kerja Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Kondisi kerja atau yang sering disebut lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Untuk menjelaskan kondisi kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan Nyaman Dengan Suhu Udara Yang Sesuai Dengan Keadaan

Suhu udara yang tepat dan sesuai akan memberikan dampak kepada kenyamanan karyawan untuk melakukan kegiatan perusahaan yang berdaya guna secara efektif dan efisien. Dari adanya suhu udara yang sesuai dan temperature udara yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Dengan suhu udara yang sesuai dengan kondisi hati dan suasana kerja yang baik maka akan terjadinya kepuasan kerja yang efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan nyaman dengan suhu udara yang sesuai dengan keadaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Nyaman Dengan Suhu Udara Yang Sesuai Dengan Keadaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	50
2	Setuju	19	29,6
3	Cukup Setuju	10	15,6
4	Tidak Setuju	3	4,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan nyaman dengan suhu udara yang sesuai dengan keadaan yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 29,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 15,6% dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 4,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan nyaman dengan suhu udara yang sesuai dengan keadaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa suhu udara yang ada pada perusahaan ini sesuai dengan cuaca dan memberikan suhu yang sejuk dan nyaman.

Menurut Sihombing (2004) lingkungan yang baik merupakan salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Dengan suasana yang kondusif dalam perusahaan maka akan memberikan peningkatan kinerja yang baik.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan ini memiliki suhu udara yang kondusif dan sesuai dengan keadaan cuaca yang dapat memberikan suasana yang damai untuk karyawannya.

2. Karyawan Nyaman Dengan Ruang Kerja Yang Lebih Kondusif

Ruang kerja merupakan hal yang paling dinilai dalam tingkat kenyamanan dan keindahan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan ruang kerja yang tertata rapi, teratur dan baik akan mampu meningkatkan kinerja individu dalam memberikan kualitas perusahaan itu sendiri. Ruang kerja yang rapi dan bersih dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan dan memberikan semangat kerja dalam menghadapi pekerjaan yang menumpuk. Dengan adanya ruang kerja yang diletak dengan rapi serta menjaga kebersihan ruangan juga memberikan dampak kinerja karyawan yang efektif dan baik. Ruang kerja digunakan dengan baik dan bersih akan lebih kondusif karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan nyaman dengan ruang kerja yang lebih kondusif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Nyaman Dengan Ruang Kerja Yang Lebih Kondusif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	35,9
2	Setuju	27	42
3	Cukup Setuju	14	21,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan nyaman dengan ruang kerja yang lebih kondusif yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 35,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 42%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 21,8%,

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan nyaman dengan ruang kerja yang lebih kondusif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa ruang kerja perusahaan ini memberikan kemudahan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan memiliki ruang kerja yang kondusif.

Menurut Mangkunegara (2010) ruang kerja yang baik dan kondusif akan memberikan kenyamanan dan kemudahan karyawan untuk bekerja karena dari kondusif tersebut akan menciptakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Dari fenomena yang dijelaskan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan memiliki ruang kerja yang baik dan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari ruang kerja yang diberikan perusahaan.

3. Penerangan Cahaya Sesuai Untuk Kebutuhan Kerja Karyawan

Penerangan cahaya yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalani aktivitasnya dalam bentuk dan terlaksananya tugas dengan baik. Penerangan cahaya yang sesuai maka akan memberikan secara keseluruhan bentuk cahaya yang jelas.

untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai penerangan cahaya sesuai untuk kebutuhan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Penerangan Cahaya Sesuai Untuk Kebutuhan Kerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	25
2	Setuju	34	53
3	Cukup Setuju	10	15,6
4	Tidak Setuju	4	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai penerangan cahaya sesuai untuk kebutuhan kerja karyawan yang berjumlah 64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 53%. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 25%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 15,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai penerangan cahaya sesuai untuk kebutuhan kerja karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa penerangan cahaya didalam ruang kerja perusahaan ini sesuai dengan kebutuhan karyawan dan memenuhi keinginan karyawan selama bekerja pada perusahaan ini.

Menurut Murphy (2000) penerangan cahaya adalah salah satu komponen yang diinginkan oleh karyawan dalam bekerja dan memenuhi keinginan

karyawannya dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik lagi. Dari fenomena yang terjadi di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan memiliki pencahayaan ruang kerja yang sesuai dan terang karena memberikan efek dan situasi yang mampu memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja.

4. Lingkungan Kerja PT Perkebunan Milano Sesuai Dengan Kondisi Karyawan Untuk Menjalankan Aktivitas

Lingkungan kerja yang memadai dan sesuai dengan keinginan karyawan untuk menjalani aktivitasnya maka akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja. Pada hakikatnya lingkungan kerja adalah sarana yang dilakukan agar dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Perkebunan Milano sesuai dengan kondisi karyawan untuk menjalankan aktivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja PT. Perkebunan Milano Sesuai Dengan Kondisi Karyawan Untuk Menjalankan Aktivitas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	40
2	Setuju	21	32,8
3	Cukup Setuju	17	26,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Perkebunan Milano sesuai dengan kondisi karyawan untuk menjalankan

aktivitas yang berjumlah 64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 32,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 26,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan kerja PT. Perkebunan Milano sesuai dengan kondisi karyawan untuk menjalankan aktivitas ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan ini memiliki kualitas yang baik dan mampu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan.

5. Kebersihan Ruangan Kerja Memberikan Kenyamanan Karyawan Dalam Bekerja

Kebersihan ruangan kerja menjadi salah satu yang diinginkan oleh karyawan selama bekerja pada perusahaan ini. Untuk mementingkan dari ruangan kerja ini ialah akan memberikan kenyamanan dari karyawan selama bekerja pada perusahaan ini. Ruang kerja haruslah bersih dan nyaman agar dalam bekerja tersebut maka akan memudahkan karyawan untuk bekerja. Kebersihan yang baik dan terarah merupakan salah satu unsur dari kondisi kerja yang sejalan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kebersihan ruangan kerja memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Ruang Kerja
Memberikan Kenyamanan Karyawan Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	43,7
2	Setuju	27	42
3	Cukup Setuju	5	7,8
4	Tidak Setuju	4	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kebersihan ruangan kerja memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang berjumlah 64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 43,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 7,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kebersihan ruangan kerja memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki ruangan yang bersih dan ruang kerja yang nyaman. Menurut Simamora (2000) ruang kerja yang bersih akan menciptakan hasil kerja yang memuaskan dan memberikan kenyamanan setiap orang melihatnya. Untuk itu diharapkan untuk selalu memiliki ruang kerja yang bersih dan nyaman.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan PKS Pinang Awan memiliki ruang kerja yang bersih dan aman dan

memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan bekerja dengan pikiran yang jernih dan positif.

6. Pemimpin Dan Karyawan PT. Perkebunan Memiliki Komunikasi Yang Baik Antar Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan

Komunikasi yang baik dan searah dengan tujuan dan keinginan dari perusahaan maka akan memberikan kemudahan dan komunikasi yang lancar dalam menyelesaikan dan mendiskusikan hasil kerja yang sudah dilakukan antar karyawan tersebut, dengan memberikan komunikasi dan arahan yang jelas maka akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pemimpin dan karyawan PT. Perkebunan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin dan Karyawan PT. Perkebunan Memiliki Komunikasi Yang Baik Antar karyawan Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	35,9
2	Setuju	29	45,3
3	Cukup Setuju	12	18,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemimpin dan karyawan PT. Perkebunan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang

atau 45,3%. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 35,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 18,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai pemimpin dan karyawan PT. Perkebunan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki pemimpin yang bersedia untuk mendengarkan keluhan kesah karyawannya dengan baik. Menurut Hasan (2010) komunikasi yang baik dengan pihak pemimpin dan karyawan maka akan membentuk sikap yang menunjukkan kerjasama yang baik dan memberikan kenyamanan karyawan atau anggota dalam bekerja.

Dari fenomena yang terjadi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan memiliki interaksi komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan, dan tugas yang diselesaikan dapat membantu visi perusahaan.

7. Antar Sesama Rekan Kerja Yang Terjalin Di Lingkungan Perusahaan Sangat Kompak Dan Harmonis

Lingkungan yang kompak dan sesuai dengan keinginan dan komunikasi yang baik dalam membentuk kenyamanan karyawan untuk bekerja maka akan memberikan kemudahan karyawan itu dalam menyelesaikan tugasnya secara baik dan benar. Rekan kerja baik dalam sebuah perusahaan dan lembaga dituntut untuk kompak dan harmonis agar dalam menyelesaikan pekerjaan sejalan dengan tujuan

perusahaan itu sendiri. Sesama rekan kerja juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama dan sesuai dengan kebijakan perusahaan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar sesama rekan kerja yang terjalin dilingkungan perusahaan sangat kompak dan harmonis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Antar Sesama Rekan Kerja Yang Terjalin Dilingkungan Perusahaan Sangat Kompak dan Harmonis

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	56,2
2	Setuju	21	32,8
3	Cukup Setuju	7	10,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar sesama rekan kerja yang terjalin dilingkungan perusahaan sangat kompak dan harmonis yang berjumlah 64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 56,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 32,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 10,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai antar sesama rekan kerja yang terjalin dilingkungan perusahaan sangat kompak dan harmonis ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kerjasama yang kompak dan harmonis antar karyawan lainnya. Menurut Luthans (2008) keharmonisan dan kekompakan antar karyawan akan memberikan

kemudahan karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan kekompakannya tersebut mengarahkan pada pencapaian visi dan misi dari organisasi.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan memiliki rekan kerja yang saling membantu dan kompak dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu dalam penyelesaian tugas internal maupun tugas eksternal.

Tabel 5.23
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kondisi Kerja (X2) Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Variabel Kondisi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Lingkungan Kerja Fisik						
Karyawan nyaman dengan suhu udara yang sesuai dengan keadaan	32	19	10	3	0	272
Bobot Nilai	160	76	30	6	0	
Karyawan nyaman dengan ruang kerja yang lebih kondusif	23	27	14	0	0	265
Bobot Nilai	115	108	42	0	0	
Penerangan/cahaya sesuai untuk kebutuhan kerja karyawan	16	34	10	4	0	254
Bobot Nilai	80	136	30	8	0	
Lingkungan kerja PT Perkebunan Milano sesuai dengan kondisi karyawan untuk menjalankan aktivitas	26	21	17	0	0	266
Bobot Nilai	130	84	51	0	0	
Kebersihan ruangan kerja memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja	28	27	5	4	0	271
Bobot Nilai	140	108	15	8	0	
Lingkungan Kerja Non Fisik						

Pemimpin dan karyawan PT. Perkebunan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan	23	29	12	0	0	267
Bobot Nilai	115	116	36	0	0	
Antar sesama rekan kerja yang terjalin di lingkungan perusahaan sangat kompak dan harmonis	36	21	7	0	0	285
Bobot Nilai	180	84	21	0	0	
Total Skor						1.880
Skor Tertinggi						285
Skor Terendah						254
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Antar sesama rekan kerja yang terjalin di lingkungan perusahaan sangat kompak dan harmonis dengan skor sebanyak 285, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu kompak dalam bekerja dan memiliki kebersamaan dalam tim atau kelompok kerja secara baik dan efektif. Dan yang paling rendah berada pada indicator Penerangan/cahaya sesuai untuk kebutuhan kerja karyawan dengan skor sebanyak 254, hal ini dikarenakan bahwa penerangan atau lampu cahaya dari perusahaan kurang memadai dan masih ada sisi gelap nya dan mengurangi efektifitas kerja karyawan.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 5 \times 64 = 2.230$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 1 \times 64 = 448$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.230 - 448}{5}$$

$$: 356$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel gaji pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.230- 1.874

Baik = 1.874- 1.518

Netral = 1.518- 1.162

Tidak Baik = 1.162- 806

Sangat Tidak Baik = 806- 450

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kondisi kerja pada PT. Perkebunan PKS Milano Pinang Awan adalah sebesar 1.880 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.230- 1.874 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut menjelaskan kondisi kerja yang mampu menyesuaikan lingkungan yang kondusif dan memadai, serta memiliki komunikasi yang baik

antar pemimpin dan karyawan akan meningkatkan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

Mangkunegara (2005:105) mengatakan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dari luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Alasan peneliti mengambil dimensi pengawasan adalah karena pengawasan yang ditujukan tersebut berpihak kepada diri karyawan, diukur penyeliaan berdasarkan ketertarikan personal dan kepedulian terhadap karyawan. Hal ini dilakukan dengan meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Untuk menjelaskan kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Karyawan Mampu Bekerja Dibawah Pengawasan Oleh Pimpinan Perusahaan

Mampu bekerja pada pengawasan dan pemberian yang jelas maka akan memberikan kemudahan dalam pelaksanaan kriteria yang jelas untuk perusahaan didalam pembinaan yang jelas serta penugasan yang efektif. Dengan pengawasan yang baik dan jelas memberikan kemudahan dalam memberikan kemudahan yang baik untuk menjalankan keputusannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dibawah pengawasan oleh pimpinan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja
Dibawah Pengawasan Oleh Pimpinan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	32,8
2	Setuju	32	50
3	Cukup Setuju	6	9,3
4	Tidak Setuju	5	7,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dibawah pengawasan oleh pimpinan perusahaan yang berjumlah 64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 50%. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 32,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 9,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu bekerja dibawah pengawasan oleh pimpinan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menerima pengawasan yang baik dan mampu menerima kontrolan kerja dari pihak perusahaan.

Menurut Bachri (2000) pengawasan adalah salah satu hal yang tepat untuk mengatasi dari kesenjangan kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi. Dengan kesenjangan tersebut bisa diatasi dengan menyelesaikan permasalahan yang negative dari anggota karyawan.

Dari fenomena yang dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan bahwa setiap karyawan pada perusahaan ini menerima pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, dan karyawan menerima segala situasi yang dapat membantu tercapainya visi dan misi perusahaan

2. Karyawan Menerima Bimbingan Secara Profesional Oleh Pimpinan Perusahaan

Penerimaan dalam bimbingan secara teknis dan professional dan jelas maka akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja jika dalam memberikan bimbingan tersebut dapat berjalan dengan baik dan efektif. Karyawan yang kurang menerima bimbingan maka akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan selama bekerja pada perusahaan ini. Penerimaan bimbingan baik harus dilakukan dengan sejalan dengan kebutuhan dan kesesuaian karyawan.

Dengan melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menerima bimbingan secara professional oleh pimpinan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerima Bimbingan Secara Profesional Oleh Pimpinan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	40,6
2	Setuju	22	34,3
3	Cukup Setuju	9	14
4	Tidak Setuju	7	10,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menerima bimbingan secara professional oleh pimpinan perusahaan yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 40,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 34,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 14%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 10,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan menerima bimbingan secara professional oleh pimpinan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini menerima bimbingan dan arahan yang tepat bagi pimpinan perusahaan tersebut. Menurut Danuarta (2010) bimbingan dalam sebuah organisasi dibutuhkan karena dalam

pelaksanaan tugas dan pekerjaan baik bagi karyawan yang baru maupun yang sudah lama penting melakukan bimbingan secara professional.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menerima bimbingan dan arahan dari pimpinan baik itu pelatihan kerja maupun seminar yang dapat membantu kinerja karyawan.

3. Karyawan Selalu Diberikan Dukungan Positif Oleh Pimpinan Perusahaan

Dukungan yang positif kepada pemimpin perusahaan maka akan membutuhkan peningkatan dalam pelaksanaan serta proses yang berhubungan dengan konsep tugas dan penyelesaian kerja. dengan dukungan yang positif maka akan memperindah dan memberikan karyawan yang puas terhadap pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu diberikan dukungan positif oleh pimpinan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Diberikan Dukungan Positif Oleh Pimpinan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	25
2	Setuju	19	29,6
3	Cukup Setuju	24	37,5
4	Tidak Setuju	5	7,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu diberikan dukungan positif oleh pimpinan perusahaan yang berjumlah 64

orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 37,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 29,6%. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 7,8%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu diberikan dukungan positif oleh pimpinan perusahaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini menilai bahwa pemimpin perusahaan kurang mendukung karyawan lainnya dalam bekerja.

Menurut Hulk (2010) dukungan dan motivasi kerja salah satunya ialah pemberian arahan dan dukungan yang positif kepada anggota organisasi, agar dalam mendukung dengan kesesuaian situasi maka akan memberikan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan bahwa pimpinan kurang memberikan dukungan dan motivasi yang positif untuk mendukung dan memberikan apresiasi karyawan dari pimpinan

4. Karyawan Dapat Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Karyawan yang dapat saling membantu dalam pekerjaan agar pekerjaan tersebut selesai dan dapat diselesaikan dengan mudah dan searah dengan tujuan perusahaan. Maka yang akan dijadikan keinginan oleh karyawan. Dengan antar karyawan yang mampu saling membantu antar karyawan yang lainnya akan memberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	48,4
2	Setuju	29	45,3
3	Cukup Setuju	4	6,25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 48,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 45,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 6,25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kerjasama tim yang baik dan saling membantu antar karyawan yang lainnya. Menurut Hambali (2000) kerjasama tim dan saling membantu satu sama lain akan memberikan kepuasan dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut terselesaikan dengan baik.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan bahwa antar anggota karyawan memiliki kerjasam tim yang baik dalam membantu proses kerja dan menyelesaikan pekerjaan.

5. Karyawan Memiliki Sikap Keterbukaan Dan Hubungan Kerja Sama Yang Baik

Sikap keterbukaan yang baik dan hubungan kerjasama yang jelas akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dan berkoordinasi antar anggota lainnya, karena dalam bekerja akan memberikan dan mengubah prinsip dari penyelesaian tugas karyawan dari salah satu kebutuhan dan menyelesaikan permasalahan kerja mereka.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki sikap keterbukaan dan hubungan kerjasama yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Sikap Keterbukaan Dan Hubungan Kerjasama Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	53
2	Setuju	30	46,8
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki sikap keterbukaan dan hubungan kerjasama yang baik yang berjumlah

64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 53%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 46,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas mengenai karyawan memiliki sikap keterbukaan dan hubungan kerjasama yang baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki sikap yang terbuka dan memiliki hubungan kerjasama tim yang baik.

Menurut Wiranto (2000) sikap keterbukaan dan hubungan kerja sama yang baik ialah menghasilkan kepuasan kerja anggota terhadap sebuah organisasi. Jika keterbukaan itu tidak dimiliki oleh karyawan maka terjadinya bentuk ketidakpuasan karyawan itu sendiri.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan memiliki hubungan kerjasama yang baik dan mampu menjadikan rekan kerja dan tim yang dapat membantu terlaksananya tugas perusahaan.

6. Karyawan PT. Perkebunan Milano PKS Selalu Mendukung Satu Sama Lain

Karyawan diharuskan untuk mendukung pekerjaan antar satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan, jika dalam suatu pekerjaan ini dapat terselesaikan maka akan mengubah konsep dan memberikan kerjasama antar karyawan perusahaan. Dalam perusahaan diharuskan untuk memiliki kerjasama yang saling mendukung dan membentuk kepribadian yang saling tolong menolong. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Milano PKS selalu mendukung satu sama lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Perkebunan Milano PKS
Mendukung Satu Sama Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	20,3
2	Setuju	37	57,8
3	Cukup Setuju	14	21,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Milano PKS mendukung satu sama lain yang berjumlah 64 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 37 orang atau 57,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 21,8%. Dan karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 20,3%..

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Milano PKS mendukung satu sama lain ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini saling mendukung dan memotivasi karyawannya untuk bekerja dan membantu dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Blood (2010) sikap saling mendukung adalah salah satu bentuk kerjasama yang melibatkan antar seluruh karyawan yang dapat mempererat sosialisasi dan interaksi antar anggota karyawan.

dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan memiliki karyawan yang mendukung satu sama lain dan tidak saling jatuh menjatuhkan antar anggota karyawannya.

7. Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimiliki

Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki adalah karyawan yang diberikan berdasarkan bidang kerjanya dan dituntut untuk memahami secara mendalam bagaimana bentuk menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti. Karyawan yang bekerja pada perusahaan diharuskan untuk bekerja dengan bidang dan keahlian yang dimilikinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimiliki

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	56
2	Setuju	20	31
3	Cukup Setuju	8	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki yang berjumlah 64 orang responden, dari tabel tersebut dijelaskan karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 56%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 31%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 12,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja sesuai dengan keahlian dan skillnya dalam bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.

Menurut Hasibuan (2014) skill dan kemampuan diharuskan dalam setiap organisasi perusahaan karena dengan skill yang baik dan kemampuan yang sesuai maka keahlian tersebut dapat dirasakan dan diciptakan oleh karyawan itu sendiri.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan memiliki skill dan kemampuan yang baik dalam bekerja, dan memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya.

8. Karyawan Bekerja Sesuai Kebijakan Pembagian Tugas Secara Adil

Pembagian tugas kerja adalah salah satu bagian pekerjaan yang dilakukan oleh manajemen dalam membentuk dan menyelesaikan tugas secara seksama dan membantu serta menyesuaikan kebijakan tugas secara adil dan merata. Namun pekerjaan yang sesuai dengan pembagian adalah kebijakan dari perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai kebijakan pembagian tugas secara adil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Sesuai Kebijakan Pembagian Tugas Secara Adil

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	53
2	Setuju	26	40,6
3	Cukup Setuju	4	6,25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan kebijakan pembagian tugas secara adil yang berjumlah 64 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 53%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 40,6%.dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 6,25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan kebijakan pembagian tugas secara adil ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kebijaksanaan dan pembagian tugas dengan adil dan merata.

Menurut Mangkunegara (2003) pembagian tugas yang adil dan merata adalah prinsip dalam menyelesaikan dan membuat karyawan bekerja dalam tugasnya dan memiliki pembagian tugas yang berdasarkan bidang kerjanya.

Dari fenomena tersebut maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan PKS Milano Pinang Awan memiliki pembagian tugas yang adil yang diberikan perusahaan, bidang kerja dan pembagian berdasarkan job description karyawan itu masing-masing.

9. Karyawan Mampu Bekerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efektif Kreatif

Kreatifitas kerja karyawan dan efektif merupakan salah satu bentuk dari penyelesaian kerja karyawan yang dapat dilakukan dengan bentuk kerjasama dan mendukung kerja satu sama lain agar terealisasinya pencapaian dalam tugas yang sejalan dengan keinginan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden

mengenai karyawan mampu bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif kreatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efektif Kreatif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	39
2	Setuju	24	37,5
3	Cukup Setuju	9	14
4	Tidak Setuju	6	9,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan kreatif yang berjumlah 64 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 37,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 14%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 9,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan kreatif ialah sangat setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kreativitas kerja yang baik dan efektif.

Menurut Hambali (2010) kreativitas kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dijadikan salah satu acuan pencapaian hasil kerja karyawan jika itu berhasil dan akan menjadikan prestasi kerja karyawan dengan sangat baik.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan PKS Milano Pinang Awan memiliki karyawan yang aktif dan kreatif sehingga dalam bekerja karyawan memiliki desain yang dimiliki dari kemampuan yang dimilikinya.

Tabel 5.33
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pengawasan						
Karyawan mampu bekerja dibawah pengawasan oleh pimpinan perusahaan	21	32	6	5	0	261
Bobot Nilai	105	128	18	10	0	
Karyawan menerima bimbingan secara profesional oleh pimpinan perusahaan	26	22	9	7	0	259
Bobot Nilai	130	88	27	14	0	
Karyawan selalu diberikan dukungan positif oleh pimpinan perusahaan	16	19	24	5	0	230
Bobot Nilai	80	76	72	10	0	
Rekan Kerja						
Karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	31	29	4	0	0	283
Bobot Nilai	155	116	12	0	0	
Karyawan memiliki sikap keterbukaan dan hubungan kerja sama yang baik	34	30	0	0	0	290
Bobot Nilai	170	120	0	0	0	
Karyawan selalu mendukung satu sama lain	13	37	14	0	0	255
Bobot Nilai	65	148	42	0	0	
Pekerjaan Itu Sendiri						

Karyawan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	36	20	8	0	0	284
Bobot Nilai	180	80	24	0	0	
Karyawan bekerja sesuai kebijakan pembagian tugas secara adil	34	26	4	0	0	286
Bobot Nilai	170	104	12	0	0	
Karyawan mampu bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif kreatif	25	24	9	6	0	260
Bobot Nilai	125	96	27	12	0	
Total Skor						2.408
Skor Tertinggi						290
Skor Terendah						230
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Karyawan memiliki sikap keterbukaan dan hubungan kerja sama yang baik dengan skor sebanyak 290, hal ini diakrenakan bahwa setiap anggota karyawan selalu terbuka kepada karyawan lainnya, dan memiliki kerjasama yang baik antar karyawan, sehingga karyawan tidak merasa rekan kerja yang dapat bersaing, tetapi saling membantu. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan selalu diberikan dukungan positif oleh pimpinan perusahaan dengan skor sebanyak 230, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan kurang dalam memotivasi dan mendukung kerja karyawan sehingga karyawan hanya di motivasi oleh karyawan lain, pimpinan hanya mengatur dan merintah kerja karyawan agar dapat berjalan dengan efektif.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 64 = 2.880$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 64 = 576$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.880 - 576}{5}$$

$$: 460$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.880- 2.420

Baik = 2.420- 1.960

Netral = 1.960- 1.500

Tidak Baik = 1.500- 1.040

Sangat Tidak Baik = 1.040- 580

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja pada PT. Perkebunan PKS Milano Pinang Awan adalah sebesar 1.880 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.420-1.960 yang termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden

tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan ini memiliki komunikasi yang baik dan memiliki karyawan yang saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara kerjasama tim dan mendukung dalam menyelesaikan permasalahan yang ada didalam perusahaan PT. Perkebunan PKS Milano Pinang Awan.

Howell (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya.

5.6 Uji Analisis Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Gozali 2006, Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Metode Partial Least Square yang merupakan metode alternative analisis dengan SEM yang berbasis variance. Model structural Partial Leas Square dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 5.1 berikut ini.

>0,5. Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.34
Avarage Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Ket
Gaji (X1)	0,656	Kuat
Kondisi Kerja (X2)	0,703	Kuat
Kepuasan Kerja (Y)	0,843	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstruk AVE (Average Variance Extraced) dalam penelitian ini lebih besar dari 0,5. Nilai Ave pada gaji ialah 0, 656, nilai AVE pada kondisi kerja ialah 0,703 dan nilai AVE pada kepuasan kerja ialah 0,843. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat dalam pengujian nilai AVE dan dapat dilanjutkan.

2. Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas bisa diperkuat dengan nilai refleksif Cronbach's Alpha yang sering disebut Goldstein, namun penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan nilai Rule of Thumbnya harus lebih besar dari 0,70 tetapi jika nilai Rule Of Thumbnya masih berada diantara 0,5- 0,60 masih dikatakan kuat karena nilai yang dimiliki masih tinggi. Namun dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari nilai Rule Of Thumbnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Gaji (X1)	0,809
Kondisi Kerja (X2)	0,879
Kepuasan Kerja (Y)	0,905

Sumber: Cronbach's Alpha, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dri Cronbach's Alpha bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule of Thumb, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan konstruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan konstruk pada variabel gaji, kondisi kerja dan kepuasan kerja ini dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

5.7 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model

1. R-Square Adjusted (R^2)

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan ketiga konstruk lainnya (gaji dan kondisi kerja). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 5.36
R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,701

Sumber: Adjusted Square, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square memberikan nilai 0,707 pada konstruk kepuasan kerja. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011).

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji dan kondisi kerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti lingkungan kerja, kinerja, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi dan yang lain-lain.

2. Uji Multikolinearitas (VIF)

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model struktural Collinearity Statistic ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah memiliki nilai konstruk yang kurang dari ($< 0,30$) jika VIF nya lebih tinggi maka konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Collinearity Statistic

Konstruk	VIF	Ket
Gaji (X1)	1,187	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kondisi Kerja (X2)	1,357	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Y)	1,785	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Collinearity Statistic, 2021

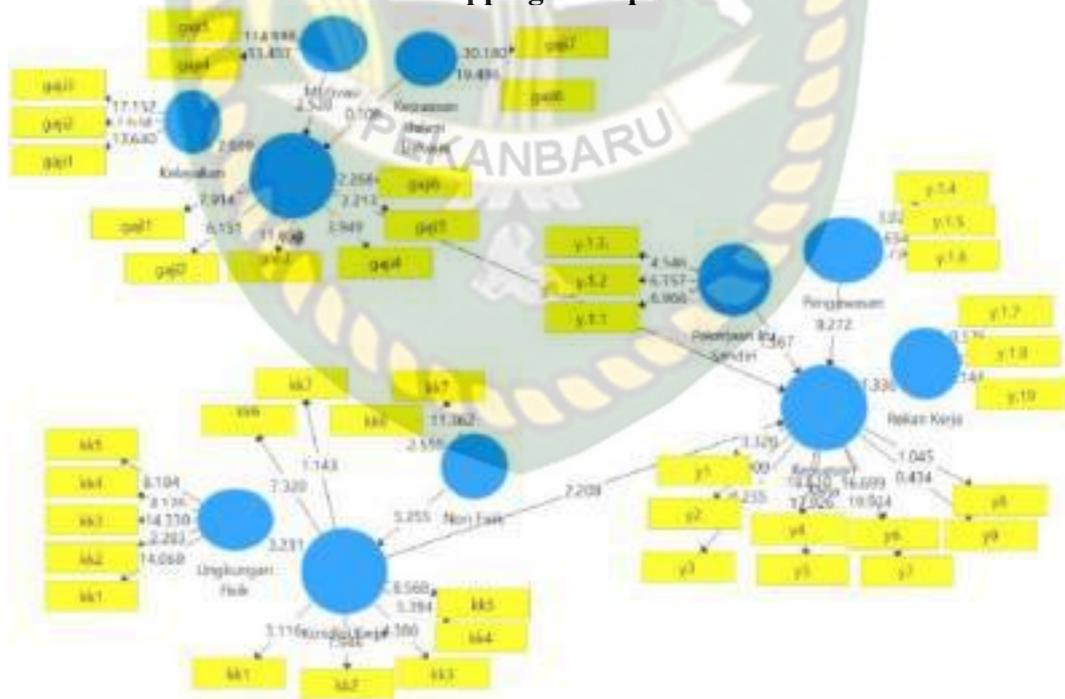
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk gaji dan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang dominan dalam menentukan uji multikolinearitas

(VIF) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Dari keseluruhan konstruk tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai VIF $< 0,30$. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel gaji, kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan

5.8 Analisa Bootstrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)

Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Botstrapping Smarpls 3.0



Sumber: Bootstrapping Smartpls 3.0, 2021

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistic dan nilai P-Values.

Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai T-statistic $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$. Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan P- Values sebagai berikut:

Tabel 5.38
Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P- Values
Gaji (X1) — Kepuasan Kerja (Y)	0,491	0,475	0,131	3,753	0,000
Kondisi Kerja (X2) — Kepuasan Kerja (Y)	0,346	0,360	0,150	2,304	0,022

Sumber: T- Statistic, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar $= 0,05$ dan T-value sebesar $1,96$ (Chin, 1998). Diperoleh T-Value $> 1,96$. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian konstruk gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan menunjukkan nilai T-Statistic $3,753$ dengan nilai P- Values $0,000$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian T- Statistic $>$ T-Value ($3,753 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.
2. Dari hasil pengujian konstruk kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan menunjukkan nilai T-Statistic $2,304$

dengan nilai P- Values 0,022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic > T-Value ($2,304 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

5.9 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Dengan adanya gaji yang diberikan tiap bulannya kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan maka secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji T Statistic dan P- Values menunjukkan bahwa nilai T-Statistic 3,753 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

Skor persentase tertinggi pada variabel gaji berada pada Gaji yang di terima oleh karyawan dapat menjamin kebutuhan karyawan hal ini dikarenakan bahwa gaji yang diperoleh oleh karyawan sangat mampu memenuhi kebutuhan dan menjamin kebutuhan hidup layak bagi karyawan

Skor persentase terendah pada variabel gaji berada pada pada indicator Karyawan lebih percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang percaya diri dengan pekerjaan yang telah ia lakukan dan masih perlu keyakinan dalam dirinya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah ia kerjakan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratih Pratiwi Dan Azhar Apriandi pada tahun 2012 yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.

Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Dengan kondisi kerja yang baik dan efektif dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji T Statistic dan P- Values menunjukkan bahwa nilai T-Statistic 2,304 dengan nilai P- Values 0,022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kondisi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

Skor persentase tertinggi pada variabel kondisi kerja berada pada indikator Antar sesama rekan kerja yang terjalin di lingkungan perusahaan sangat kompak dan harmonis, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan pada perusahaan ini kompak dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama dan mendukung satu sama lain

Dan skor persentase pada variabel kondisi kerja yang paling rendah berada pada indikator Penerangan/cahaya sesuai untuk kebutuhan kerja karyawan, hal ini dikarenakan bahwa ruang kerja pada perusahaan ini kurang memiliki pencahayaan yang terang sehingga karyawan bekerja menggunakan penerangan yang ada pada perusahaan itu meskipun dengan pencahayaan yang redup.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novi Ariyani, Evi Yuniarti, Lihan Rini Puspo Wijoyo pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lambang Jaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi Pada PT. Lambang Jaya.

3. Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji dan kondisi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Dengan pemberian gaji yang secara efektif dan kondisi kerja atau

lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan mempengaruhi puas atau tidak puasnya karyawan tersebut untuk bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan R Square Adjusted (R^2) menunjukkan bahwa gaji dan kondisi kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan, hasil penelitiannya yaitu gaji dan kondisi kerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti lingkungan kerja, kinerja, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi dan yang lain-lain.

Dan berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji T Statistik dan P-Values menunjukkan bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan ini ialah variabel gaji, hal ini disebabkan bahwa gaji yang sesuai dan mampu mencukupi kebutuhan karyawannya dan menjamin kebutuhan karyawan maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan
2. Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan
3. Gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan
4. Faktor yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan ialah gaji. Hal ini dikarenakan jika gaji yang diberikan sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk memperbaiki gaji secara terus menerus yang diberikan kepada karyawan dan bagi perusahaan juga diharapkan untuk memperhatikan masalah gaji serta perusahaan selalu memberikan

bimbingan yang efektif kepada karyawan yang masih belum percaya diri dengan pekerjaannya.

2. Bagi perusahaan diharapkan untuk mempertahankan hubungan sosial dan interaksi antar rekan kerja karyawan karena agar dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Bagi perusahaan diharapkan untuk memperbaiki sikap pimpinan perusahaan dalam menyeimbangkan dan selalu mendukung kinerja dari karyawan, sehingga kepuasan kerja juga di dukung oleh pimpinan perusahaan.
4. Diharapkan kepada peneliti untuk memahami dan mengimplementasikan penelitian ini dalam dunia kerja agar nantinya mampu menerapkan kondisi kerja dan kepuasan kerja dengan efektif dan efisien
5. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan variabel penelitian lain dari penelitian ini agar nantinya menjadi penelitian yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, Dubrin J. 2010. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Jakarta: Prenada Media,
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bernardin, Russel. 2013. *Human Resource Management. An Experiental Approach International*. Edition. Mc. Graww Hill
- Davis, K.J.W, dan Newstrom. 2013. *Kinerja Dalam Organisasi*. Jilid II. Jakarta : Penerbit Erlangga,
- Edwin, Flippo. 2010. *Principle Of Personel Management. Six Edition*. Mc. Graw Hill: Tokyo
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada MediaGroup.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Greenberg dan Baron, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Pustaka
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hj. Sri Indrastuti, Amries Rusli Tanjung, 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: Edisi Revisi.UIR Press
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada..
- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Malayu S.P Hasibuan 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 5. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nitisemito, Alex Soemadji. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. PT. Grafindo Persada

Serdamayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama

Zainal, Rivai Veithzal. dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke pratik*. Jakarta: Rajawali Pers.

