

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kebun Kelapa Sawit Di PT. Mandiri Kapital Jaya, Bidara Estate

Surlianto¹, Hendrik Johannes Nadapdap²

Program Studi: Agribisnis, Fakultas Pertanian dan Bisnis,
Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Email. surliantosurlian08@gmail.com¹, hendrik.nadapdap@uksw.edu²

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan dalam menilai pekerjaan yang telah mereka lakukan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada bagian kebun kelapa sawit di PT. Mandiri Kapital Jaya, Bidara Estate, Kabupaten Ketapang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik simple random sampling yaitu sebanyak 72 responden dari jumlah populasi 256 orang. Data dianalisis dengan metode regresi linear berganda, setelah melalui uji validitas, realibilitas dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, Pengalaman kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi menjadi tantangan besar yang harus dihadapi semua perusahaan agar dapat mempertahankan keberlangsungan bisnisnya. Menurut Purba (2018), menjelaskan bahwa era globalisasi merupakan suatu masa yang harus dilalui setiap perusahaan dalam menjalankan operasional guna mencapai tujuan yang di tetapkan. Organisasi perlu mempersiapkan langkah dan rencana yang matang dalam era persaingan tersebut agar perusahaan tidak mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain. Perusahaan harus menyiapkan diri sedini mungkin untuk menghadapi era tersebut. Berbagai fungsi perusahaan dan budaya perusahaan harus disiapkan guna menyesuaikan dengan kondisi global tersebut, terutama pada fungsi alokasi sumber daya manusia. Fungsi ini memegang peranan penting dalam eksisnya sebuah organisasi serta menjadi ujung tombak dalam era persaingan dengan perusahaan lain. Tersedianya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan dalam menghadapi globalisasi, dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan kerja, serta mengembangkan tenaga kerja itu sendiri menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang di butuhkan perusahaan. Menurut Fajrin dan Susilo (2018), perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian hingga pengarahan. Dalam hal ini, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mendukung kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi pelaku dari keseluruhan

operasional perusahaan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal (Diansyah, 2017). Agar dapat mengoptimalkan peranan sumber daya manusia yang ada, maka perusahaan harus melakukan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mubasyaroh, 2016). Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Tantangan-tantangan ini mencakup keuangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan dalam mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008).

Menurut Yani (2012), sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, dan karyawan yang memiliki potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Menurut Siagian (2008), menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal sehingga kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam memenangkan persaingan. Berdasarkan pendapat Siagian (2012), menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok, sangat dipengaruhi pada mutu kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin pada perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang yang memiliki dan mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Pengaruh global memiliki dampak yang cukup luas terhadap perusahaan perkebunan kelapa sawit, terutama pada kegiatan produksi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menekan kerugian akibat dampak global tersebut, yaitu dengan meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan pada skala produksi merupakan pekerjaan yang harus dilakukan agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan dan untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan tentu harus menjalankan kebijakan yang tepat. Kebijakan yang secara umum terus dilakukan perusahaan, meliputi perubahan atau perbaikan pada manajemen perusahaan, peningkatan pada target produksi, melakukan efisiensi terhadap biaya operasional, rekrutmen tenaga kerja yang lebih produktif, serta melakukan pengurangan dan penambahan terhadap peraturan perusahaan. Tentu beberapa Kebijakan tersebut memiliki dampak negatif, baik secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan perusahaan jika tidak dilakukan dengan cermat.

Menurut Yossa dan Zunaidah (2013), menjelaskan bahwa karyawan suatu perusahaan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan dari proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Sedangkan menurut Ilahi. dkk, (2017), menjelaskan bahwa karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik, sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan dan perasaan sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain.

Hal ini tentu akan berdampak buruk terhadap kepuasan kerja karyawan jika tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Menurut Sanuddin (2013), kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang yang tidak hanya memandang pada pekerjaannya saja, tetapi juga terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan perusahaan. Menurut Noermijati (2013), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memberikan keadaan emosi yang dapat dirasakan. Sedangkan menurut Robbins (2012), menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan pada akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja. Masalah mengenai kepuasan kerja menjadi persoalan yang sering dialami seluruh perusahaan khususnya perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistika (BPS) pada tahun 2017, perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu subsektor pertanian yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Subsektor perkebunan berperan sebagai penyedia bahan baku industri, penyerap tenaga kerja dan penghasil devisa. Subsektor perkebunan menjadi penyumbang devisa terbesar di Indonesia adalah perkebunan kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit di Indonesia didominasi oleh perkebunan besar swasta yaitu (91%). Perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di pulau Sumatera adalah sebanyak 57 persen, yang berada di pulau Kalimantan sebanyak 38 persen, dan sisanya berada di pulau Sulawesi, pulau Jawa, pulau Maluku, dan pulau Papua (Badan Pusat Statistika, 2017).

Perseroan terbatas (PT) Mandiri Kapital Jaya merupakan perusahaan Perkebunan Besar Swasta (PBS) yang bergerak dibidang produksi kelapa sawit. Perseroan terbatas (PT) Mandiri Kapital Jaya memiliki dua lokasi produksi, yaitu Mahkota Estate dan Bidara Estate. Bidara Estate merupakan lokasi produksi yang memiliki tingkat produksi lebih rendah dibanding Mahkota Estate. Agar dapat meningkatkan skala produksinya, perusahaan terus melakukan perombakan terhadap berbagai kebijakan seperti pergantian manajer estate, perubahan manajemen perusahaan, penambahan terhadap target kerja karyawan, dan melakukan pengurangan atau penghilangan beberapa kebijakan operasional perusahaan agar dapat menekan pengeluaran perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di Bidara Estate peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada bagian kebun kelapa sawit yang kemudian dijabarkan ke dalam beberapa rumusan masalah, yaitu: bagaimana pengaruh faktor-faktor yang meliputi motivasi, pengalaman kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perseroan terbatas (PT) Mandiri Kapital Jaya, Bidara Estate.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada bulan Januari tahun 2020 di PT. Mandiri Kapital Jaya, unit Bidara Estate yang berlokasi di desa Bangkal Serai, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit yang berjumlah 256 orang. Jenis dan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan studi pustaka. Pemilihan sampel dilakukan secara random/ acak, sehingga masing-masing dari anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Standar error 10% atau 0,1

$$n = \frac{256}{1 + 256 (0.1)^2} = \frac{256}{1 + 256 (0.01)} = \frac{256}{1 + 2.56} = \frac{256}{3.56} = 71,91 = 72$$

Uji validitas dan uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya. Uji asumsi klasik digunakan untuk mendapatkan nilai periksa yang tidak bias dan efisien dari suatu model persamaan linier berganda. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas (Ragil, 2019). Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \epsilon_i$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Kepemimpinan

X_4 = Budaya Organisasi

X_5 = Keselamatan Kerja

X_6 = Kompensasi

β_0 = Intersep

β_{1-6} = Koefisien regresi dari X_1 hingga X_6

ϵ_i = Error

Tahapan pengujian:

1. Uji statistik t (Parsial)

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak: artinya variabel bebas secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji statistic F (Simultan)

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel bebas secara bersama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel bebas secara bersama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perseroan Terbatas (PT) Mandiri Kapital Jaya merupakan perusahaan besar swasta dibawah naungan *Eagle High Plantations* (EHP) group yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan mempunyai dua unit lokasi produksi, yaitu Bidara Estate yang memiliki luas lahan 1,887 hektar dan Mahkota Estate yang memiliki luas lahan 1,979 hektar. Perseroan Terbatas (PT) Mandiri Kapital Jaya dalam kegiatan produksi kelapa sawit selalu melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan *sustainability* seperti mengelola area yang mempunyai nilai konservasi tinggi, pemantauan kualitas air dan udara, kesehatan dan keselamatan kerja. Komitmen dalam pelestarian lingkungan terutama dalam pengelolaan area bernilai konservasi tinggi, beberapa kegiatan yang dilakukan perusahaan, yaitu melaksanakan penilaian Nilai Konservasi Tinggi (NKT), melaksanakan program pengelolaan kawasan bernilai konservasi

tinggi (KBKT), secara berkala melakukan sosialisasi KBKT kepada stakeholder serta pengawasan pada areal KBKT.

PT. Mandiri Kapital Jaya juga berkomitmen dalam kesehatan dan keselamatan bagi seluruh karyawan melalui implementasi program-program yang rinci dan terdokumentasi. Hal ini meliputi sebuah penilaian yang lengkap tentang resiko kesehatan dan keselamatan terkait dengan semua fungsi yang dibutuhkan yang menjadi perhatian selama menjalankan kegiatan produksi. Berikut beberapa komitmen perusahaan yang terhadap dibagian kesehatan dan keselamatan karyawan, yaitu: melakukan komunikasi tentang kebijakan kepada semua staf, memberikan pendidikan tentang kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk prosedur-prosedur penanganan kecelakaan dan tanggap darurat, memiliki penyedia pelengkap pelindung yang sesuai dan memadai, mengadakan pertemuan rutin dengan karyawan untuk membahas masalah keselamatan dan kesehatan dan menyimpan catatan rinci terkait dengan kecelakaan yang ada di lokasi.

Perseroan terbatas (PT) Mandiri Kapital Jaya akan memperkerjakan tenaga kerja yang sudah berusia diatas 18 - 60 tahun. Ketentuan ini disesuaikan dengan Peraturan Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. Dalam kegiatan operasional dibidang perkebunan kelapa sawit, PT Mandiri Kapital Jaya, khususnya di Bidara Estate melibatkan masyarakat sekitar dan transmigrasi mulai dari Pulau Jawa, Sumatra, Sulawesi dan Nusa Tenggara Timur sebagai karyawan. Adapun jumlah tenaga kerja yang bertugas dibagian kebun kelapa sawit sebanyak 256 orang yang terdiri tiga wilayah, yaitu divisi 1, divisi 2 dan divisi 3. Pekerjaan pada bagian kebun kelapa sawit meliputi pekerjaan panen dan perawan kebun. Panen merupakan pekerjaan pemetikan tandan buah segar (TBS) yang sudah masuk ke dalam kriteria siap panen, sedangkan pekerjaan pada bagian perawatan kebun kelapa sawit, terdiri dari pekerjaan pembersihan gulma, pemupukan dan penyemprotan. Karyawan yang bekerja pada bagian kebun memiliki jam kerja sebanyak 7 jam dengan tingkat upah sebesar Rp. 105.000.00/ harian kerja (HK).

Karakteristik Responden

Tabel 1 Usia

No	Tahun	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	19 - 23	8	11,1
2	24 – 28	14	19,4
3	29 – 33	10	13,9
4	34 – 38	14	19,4
5	39 – 43	15	20,8
6	44 – 48	7	9,7
7	49 - 56	4	5,6
Total		72	100

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1. Karyawan yang bekerja pada bagian kebun kepala sawit paling banyak berada pada usia antara 39 – 43 tahun sebanyak 15 orang (20,8%), sedangkan paling sedikit berada pada usia antara 49-56 tahun sebanyak 4 orang (5,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia kerja yang telah memiliki kemampuan, baik secara mental maupun fisik. Karyawan yang memiliki usia kerja yang baik (usia standar kerja), tentu memiliki kemampuan dalam melakukan setiap pekerjaan perusahaan.

Tabel 2 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	56,9
2	Perempuan	31	43,1
Total		72	100

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2. Karyawan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit paling banyak merupakan karyawan laki-laki sebanyak 41 orang dengan persentase 56,9%, sedangkan perempuan sebanyak 31 orang dengan persentase 43,1%. Dalam pembagian kerja, karyawan laki-laki lebih melakukan pekerjaan kategori berat seperti pekerjaan panen buah kelapa sawit dan karyawan perempuan lebih melakukan pekerjaan ringan seperti perawatan kebun yang meliputi pembersihan gulma dan pemupukan.

Tabel 3 Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	TTSD	16	22,2
2	SD	43	59,7
3	SMP	13	18,1
Total		72	100

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3. Karyawan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit paling banyak memiliki tingkat pendidikan lulusan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 43 orang (59,7%), sedangkan karyawan yang paling sedikit adalah lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 13 orang (18,1%). Dalam hal ini, perusahaan tidak memperhitungkan tingkat pendidikan sebagai syarat utama menjadi karyawan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit, melainkan lebih kepada kemampuan fisik yang dimiliki masing-masing karyawan.

Tabel 4 Jumlah Tanggungan

No	Tanggungan (Anak)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0 Orang	11	15,3
2	1 Orang	29	40,3
3	2 Orang	19	26,4
4	3 Orang	9	12,5
5	4 Orang	1	1,4
6	5 Orang	3	4,2
Total		72	100

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4. Karyawan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit paling banyak memiliki tanggungan sebanyak 29 orang (40,3%) dengan tanggungan 1 anak, karyawan yang paling sedikit sebanyak 1 orang (1,4%) dengan tanggungan 4 anak. Sedangkan karyawan yang tidak atau sudah tidak memiliki tanggungan sebanyak 11 orang (15,3%), dikarenakan karyawan tersebut belum menikah, belum memiliki anak dan anak mereka sudah menikah. Sebagian besar anak-anak karyawan yang bekerja di Bidara Estate masih menempuh bangku pendidikan.

Tabel 5 Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1 Tahun	9	12,5
2	2 Tahun	10	13,9
3	3 Tahun	11	15,3
4	4 Tahun	15	20,8
5	5 Tahun	8	11,1
6	6 Tahun	6	8,3
7	7 Tahun	13	18,1
Total		72	100

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5. Karyawan yang memiliki lama bekerja paling banyak, yaitu selama 4 tahun sebanyak 15 orang (20,8%). Sedangkan yang paling sedikit selama 6 tahun sebanyak 6 orang (8,3%). Berdasarkan lama waktu bekerja yang telah dimiliki karyawan tersebut, menunjukkan bahwa pekerjaan pada bagian kebun kelapa sawit menjadi salah satu pekerjaan utama yang dilakukan karyawan. Selain itu, loyalitas yang dimiliki perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa betah dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 6 Alamat Asal

No	Provinsi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kalimantan Barat	31	43,1
2	Jawa Tengah	13	18,1
3	Jawa Timur	11	15,3
4	Jawa Barat	2	2,8
5	Sumatera Utara	10	13,9
6	Sumatera Selatan	3	4,2
7	Sulawesi Selatan	1	1,4
8	Nusa Tenggara Timur	1	1,4
Total		72	100

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6. Karyawan yang paling banyak adalah berasal dari Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 31 orang (43,1%). Sedangkan yang paling sedikit berasal dari Provinsi Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Timur masing-masing sebanyak 1 orang (1,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Bidara Estate tidak hanya berasal dari satu Provinsi saja, melainkan berasal dari berbagai Provinsi yang ada di Indonesia.

Tabel 13 Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel penelitian	(B)	T	Sig	F	Sig	Keterangan
(Contant)	4,448	1,614	0,111	12,902	0,000	
Motivasi kerja (X ₁)	0,167	2,160	0,034*			Signifikan
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,159	2,092	0,040*			Signifikan
kepemimpinan (X ₃)	0,233	3,072	0,003*			Signifikan
Budaya Organisasi (X ₄)	0,074	0,870	0,388 ^{ns}			Tidak Signifikan
Keselamatan kerja (X ₅)	0,272	3,256	0,002*			Signifikan
Kompensasi (X ₆)	-0,016	-0,306	0,760 ^{ns}			Tidak Signifikan

Sumber: Data di olah, 2020

Keterangan:

s : Signifikan 5%
ns : Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 13. Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,448 + 0,167X_1 + 0,159X_2 + 0,233X_3 + 0,074X_4 + 0,272X_5 - 0,016X_6$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) Nilai β_0 = konstanta 4,448 artinya apabila motivasi kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), budaya organisasi (X_4), keselamatan kerja (X_5) dan kompensasi (X_6) dianggap konstan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) sama dengan 0 satuan. 2) Koefisien regresi (β_1) = sebesar 0,167 artinya setiap penambahan satu satuan variabel motivasi kerja (X_1), maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,167 satuan. 3) Koefisien regresi (β_2) = sebesar 0,159 artinya setiap penambahan satu satuan variabel pengalaman kerja (X_2), maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,159 satuan. 4) Koefisien regresi (β_3) = sebesar 0,233 artinya setiap penambahan satu satuan variabel kepemimpinan (X_3), maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,233 satuan. 5) Koefisien regresi (β_4) = sebesar 0,074 artinya setiap penambahan satu satuan variabel budaya organisasi (X_4), maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,074 satuan. 6) Koefisien regresi (β_5) = sebesar 0,272 artinya setiap penambahan satu satuan variabel keselamatan kerja (X_5), maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,272 satuan. 7) Koefisien regresi (β_6) = sebesar -0,016 artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kompensasi (X_6), maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar -0,016 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 2,160 > t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,034 < 0,05, sehingga hipotesis H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Artinya, motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 2,092 > t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,040 < 0,05, sehingga hipotesis H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Artinya, pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Variabel kepemimpinan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 3,072 > t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, sehingga hipotesis H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Artinya, kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
4. Variabel budaya organisasi (X_4) memiliki nilai t_{hitung} 0,870 < t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,388 > 0,05, sehingga hipotesis H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak. Artinya, budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
5. Variabel keselamatan kerja (X_5) memiliki nilai t_{hitung} 3,256 > t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga hipotesis H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Artinya, keselamatan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
6. Variabel kompensasi (X_6) memiliki nilai t_{hitung} -0,306 < t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,760 > 0,05, sehingga hipotesis H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak. Artinya, kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 13. Diatas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 12,902 > F_{tabel} 2,24$ dengan nilai signifikasnsi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), budaya organisasi (X_4), keselamatan Kerja (X_5), dan kompensasi (X_6) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada bagian kebun kelapa sawit di PT. Mandiri Kapital Jaya, Bidara Estate.

Pembahasan

Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada Bagian Kebun Kelapa Sawit

Berdasarkan tabel 14. Kepuasan kerja yang dirasakan sebagai karyawan kebun kelapa sawit, yaitu: Y_1 , sebanyak 44 orang karyawan menyatakan sangat setuju (61,1%) karena mampu melakukan pekerjaan pada bagian kebun kelapa sawit yang meliputi pekerjaan panen dan perawatan kebun. Panen merupakan pekerjaan pengambilan tandan buah segar (TBS) yang masuk dalam kriteria siap panen, sedangkan perawatan kebun meliputi pekerjaan pemupukan dan pembersihan gulma. Y_2 , sebanyak 45 orang karyawan menyatakan sangat setuju (62,5%) senang melakukan pekerjaan karena perusahaan memiliki manajemen kerja yang cukup baik.

Dalam perencanaan kerja perusahaan selalu mempunyai rencana kerja yang bisa memberikan gambaran kerja secara teknis yang akan dilakukan karyawan. Beberapa rencana kerja yang dimiliki perusahaan, yaitu rencana kerja bulanan (RKB) dan rencana kerja harian (RKH). Rencana kerja bulanan merupakan rencana kerja yang akan dilakukan dalam satu bulan kerja, sedangkan rencana kerja harian merupakan perencanaan kerja yang akan dilakukan karyawan setiap hari, dengan adanya rencana kerja yang jelas dari perusahaan karyawan bisa bekerja secara teratur. Y_3 , sebanyak 55 orang karyawan menyatakan sangat setuju (76,4%) senang melakukan pekerjaan karena perusahaan memberikan balas jasa sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan karyawan.

Dalam hal ini, karyawan memperoleh hak-hak kerja seperti upah kerja dan kompensasi. Karyawan memperoleh upah berdasarkan hasil kerja (HK) yang telah dilakukan dalam satu bulan kerja, sedangkan dari kompensasi karyawan memperoleh kompensasi finansial dan non finansial. Y_4 sebanyak 36 orang karyawan menyatakan setuju (50,0%) senang melakukan pekerjaan karena perusahaan memiliki tingkat perlindungan kerja standar yang sudah maksimal. Beberapa program perlindungan kerja yang dimiliki dan diterapkan perusahaan telah di sesuaikan dengan jenis pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja. Dalam hal ini, keselamatan karyawan merupakan salah satu prioritas utama yang menjadi perhatian perusahaan. Y_5 , sebanyak 35 orang karyawan menyatakan setuju (48,6%) senang melakukan pekerjaan karena perusahaan memiliki lingkungan kerja yang dinilai aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak memiliki resiko bahaya memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerja, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sedangkan menurut pernyataan Komen dan Nadapdap (2019), dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang menyatakan perasaan karyawan dalam menilai pekerjaan yang mereka laksanakan.

Tabel 14 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja

Item	Jawaban responden										Total	Modus	
	STS		TS		N		S		SS				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	F	%	F			%
Y ₁	0	0	1	1,4	6	8,3	21	29,2	44	61,1	72	100	5
Y ₂	0	0	1	1,4	2	2,8	24	33,3	45	62,5	72	100	5
Y ₃	0	0	0	0	1	1,4	16	22,2	55	76,4	72	100	5
Y ₄	0	0	1	1,4	7	9,7	36	50,0	28	38,9	72	100	4
Y ₅	0	0	0	0	5	6,9	35	48,6	32	44,4	72	100	4

Sumber: Data diolah, 2020

Keterangan:

- STS : Sangat Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t motivasi kerja (x₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karena mempunyai nilai $t_{hitung} 2,160 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komen dan Nadapdap (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka semakin bersemangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Manajemen perusahaan yang berorientasi pada kepentingan karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa kebijakan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan meliputi ketepatan pembayaran upah kerja, ketentuan target dan jam kerja karyawan.

Adanya kontrak kerja yang jelas dari perusahaan membuat karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, upah kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat beban pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dalam pengupahan, perusahaan menerapkan sistem pengupahan berdasarkan jumlah harian kerja (HK) yang diperoleh karyawan. Salah satu hal yang mendasari keinginan karyawan untuk terus bekerja adalah untuk meningkatkan pendapatan kerja, sehingga semakin rajin karyawan masuk kerja maka semakin bertambah harian kerja (HK) dan penghasilan yang diperoleh juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Wansyahdio (2015), dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa pada umumnya karyawan mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Sedangkan menurut Gardjito dkk. (2014), menjelaskan salah satu faktor yang dapat mendorong produktivitas karyawan, yaitu melalui pemberian motivasi terhadap pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal seperti kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan dan kebutuhan yang bersifat internal seperti keinginan karyawan untuk memiliki karir yang memuaskan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t pengalaman kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karena mempunyai nilai $t_{hitung} 2,092 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamangkey dkk. (2015),

yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka semakin banyak pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pada bagian kebun kelapa sawit. Sebagian besar karyawan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit telah memiliki waktu bekerja yang cukup lama, sehingga mereka telah memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu, sebagian besar karyawan juga mampu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan rekerja dalam mengatasi persoalan kerja yang terjadi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2017), yang menyatakan bahwa karyawan yang telah memiliki pengalaman mampu menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab dan mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak untuk tetap menjaga hubungan kerja. Menurut Bili dkk, (2018), menjelaskan bahwa pengalaman kerja seseorang tidak hanya menyangkut jumlah masa waktu kerja, tetapi perlu memperhitungkan jumlah jenis pekerjaan yang pernah atau sering dilakukan, karyawan yang telah melakukan berbagai jenis pekerjaan tentu sudah memiliki banyak pengalaman. Sedangkan menurut Zahro dkk. (2018), menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karena mempunyai nilai $t_{hitung} 3,072 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang dilakukan pemimpin perusahaan, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Dalam kepemimpinan, pimpinan perusahaan sering melakukan perombakan dan perubahan-perubahan terhadap manajemen perusahaan yang dinilai kurang optimal. Hal ini bertujuan agar kinerja perusahaan menjadi lebih efektif dan terstruktur guna mencapai target perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di bagian kebun kelapa sawit, pimpinan perusahaan terus melakukan *monitoring* dan *controlling* baik secara langsung dan tidak langsung.

Adanya kegiatan *monitoring* dan *controlling* yang dilakukan oleh pimpinan, dinilai dapat memberikan arahan dan kemudahan kepada seluruh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa kegiatan yang menjadi perhatian dari pimpinan perusahaan, yaitu setiap hari kerja pimpinan perusahaan selalu melakukan pengarahan kepada seluruh karyawan perusahaan, pimpinan selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan, melakukan rotasi/ pengaturannya kerja secara terstruktur dan selalu melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan karyawan di wilayah perusahaan. Hal ini membuat karyawan merasa puas terhadap kepemimpinan yang dilakukan pemimpin perusahaan. Sejalan dengan pendapat Prayudi (2017), yang menyatakan bahwa pemimpin yang berhasil dapat terlihat pada kemampuannya dalam mendorong para bawahan dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X_4) Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t budaya organisasi (X_4) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena mempunyai nilai $t_{hitung} 0,870 < t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,388 > 0,05$. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syasindy (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, budaya

organisasi yang ada pada perusahaan tidak memiliki kekuatan dalam mempengaruhi seluruh karyawan perusahaan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit. Penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Herawan. dkk (2015), dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi yang meliputi *attitude*, kejujuran, kedisiplinan dan profesionalitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibagian kebun kelapa sawit. Hal ini menuntut pimpinan perusahaan terus melakukan terobosan terkait budaya organisasi yang ada, agar dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2010), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan dengan menciptakan suatu ekosistem kerja yang baik, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat setiap aktivitas kerja tersebut. Sedangkan menurut Darodjat (2015), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, norma dan keyakinan yang berlaku dalam organisasi yang secara sadar atau tidak sadar disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman berfikir, bertindak dan perilaku dalam melakukan tugas-tugas organisasi agar dapat terciptanya suatu tatanan sosial.

5. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_5) Terhadap Kepuasan Kerja

Dari uji t keselamatan kerja (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karena mempunyai nilai t_{hitung} 3,256 > t_{tabel} 1,997 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana dkk. (2015), yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik program keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan, maka semakin tinggi tingkat keselamatan karyawan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit.

Sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit, keselamatan kerja (*Safety*) menjadi bagian penting yang harus diperhatikan karena sudah menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi dan memberikan rasa aman kepada seluruh karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan. Program utama keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan meliputi, 1) kelengkapan alat pelindung diri (APD) untuk melindungi fisik karyawan. 2) program sosialisasi berkala mengenai prosedur kerja. 3) sosialisasi berkala mengenai penanganan kecelakaan kerja. 4) agenda pengecekan terhadap alat dan perlengkapan kerja standar perusahaan. 5) program pengecekan kesehatan setiap 3 bulan khusus karyawan yang bekerja dibagian pemupukan dan penyemprotan.

Adapun fasilitas pendukung program keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan yaitu satu unit ambulan dan klinik perusahaan. Unit ambulan digunakan dalam kondisi darurat, baik diperuntukan bagi karyawan dan masyarakat yang ada di sekitar perusahaan. Karyawan senang dalam melakukan pekerjaan, karena perusahaan memberikan perlindungan yang sudah maksimal. Menurut Mondy (2008), keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap karyawan dari segala ancaman bahaya yang bisa disebabkan dari kecelakaan kerja dan bahaya lainnya. Sedangkan menurut Kuswana (2014), menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang menjamin keamanan dan pencegahan terjadinya kecelakaan yang bisa diakibatkan baik perilaku karyawan maupun kondisi lingkungan kerja.

6. Pengaruh Kompensasi (X_6) Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t kompensasi (X_6) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena mempunyai nilai t_{hitung} -0,306 < t_{tabel} 1,997 dengan nilai signifikansi 0,760 > 0,05. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Kahair (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, kompensasi yang diberikan perusahaan tidak memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja pada bagian kebun kelapa sawit. Kompensasi yang diberikan perusahaan meliputi kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas bonus kerja dan intensif kerja,

sedangkan kompensasi non finansial, yaitu fasilitas perumahan karyawan, listrik dan air, dua unit transportasi antar jemput karyawan, satu unit ambulans dan pelatihan kerja.

Dalam pemberian kompensasi, perusahaan tidak memberikan kompensasi secara penuh dari, misal fasilitas perumahan yang terbatas, transportasi yang kurang memadai, intensif hanya pada kriteria tertentu, bonus kerja tidak tetap dan pelatihan kerja tidak berkala. Hal tersebut membuat karyawan merasa penerimaan kompensasi tidak maksimal, sehingga tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Sejalan dengan pendapat Mindari (2018), yang menyatakan bahwa setiap karyawan pasti menginginkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanannya terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Widena dan Sunuharyo (2018), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, agar dapat memiliki prestasi kerja yang lebih baik, oleh karena itu kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Mandiri Kapital Jaya, Bidara Estate dapat disimpulkan bahwa: Faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian kebun kelapa sawit adalah motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan, dan keselamatan kerja. Sedangkan, budaya organisasi dan kompensasi yang dimiliki perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan faktor-faktor yang terdiri dari motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, keselamatan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian kebun kelapa sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistika. (2017). *"Statistik Kelapa Sawit Indonesia"*. Diunduh di <https://www.bps.go.id/> [pada tanggal, 10 November 2019, pukul 14.40 WIB]
- Bili, Wanceslaus; Resmawan, Erwin; Kondorura, Daud. (2018). "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu." *Jurnal Pemerintah Integratif* 6(3):465-74.
- Darodjad, Achmad Tubagus. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Anggota Ikapi.
- Diansyah; Saepul, Tatang. (2017). "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. BANK CIMB NIAGA TBK." *Jurnal Online Internasional & Nasional* 20(1):1.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani; Susilo, Heru. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(4):117-24.
- Gardjito, Aldo Herlambang; Musadieg, Mochammad; Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 13(1):1.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PBF (Universitas Gadjah Mada).
- Harahap, Dewi Suryani dan Kahair, Hazmanan. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):69-88.
- Hasibuan, Malayu S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Rivi. Jakarta: PT. Bumi

- Aksara.
- Herawan, Komo; Mukzam M. djudi dan Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Capang Kota Malang Kawi." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1(1):1-6.
- Ilahi, Dede Kurnia; Mukzam, Mochamad Djudi; Prasetya, Arik J. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 44(1):31-39.
- Komen dan Nadapdap, Hendrik Johannes. (2019). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemetik Teh Di PT. Perkebunan Tambi, Unit Perkebunan Tambi, Kabupaten Wonosobo." *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* 13(3):340-54.
- Kuswana, Wowo Sunaryo. (2014). *Agronomi Dan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)*. Bandung: Rosda.
- Mamangkey, Trisofia Junita; Tumbel, Altje; Uhing, Yantje. (2015). "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado." *Jurnal Emba* 3(1):737-47.
- Maulana, Reja A.; Djamhur Hamid dan Mukzam, Mochamaad Djudi. (2015). "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 20(1):1-10.
- Mindari, Ellisyah. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 3(1):35-41.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by E. Ke-10. Jakarta: Erlangga.
- Mubasyaroh. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i Melalui Pelatihan Dalam Pengembangan Dakwah Islam." *Jurnal Manajemen Dakwah* 1(1):41.
- Noermijati. (2013). *Kajian Aktualisasi Teori Herzbeg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spritual Manajer Operasional*. Malang: UB Press.
- Prayudi, Ahmad. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan." *Jurnal Manajemen* 3(2):20-27.
- Purba, Jon Henri. (2018). "Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia Dan Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 4(1):43-51.
- Ragil, Bambang. (2019). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Malang." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 20(2):31-38.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safitri, Dini. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau." *JOM Fekom* 4(2):3528-42.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa." *Jurnal Modus* 25(2):217-31.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Edisi Ke-1. Jakarta: PT. Andi Mahasatya.
- _____. (2012). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.

- Syasindy, Niswan Bayu. (2019). "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik)." *Gema Ekonomi* 8(1):25-31.
- Wansyahdio, Hasnur. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu." *JOM Fisip* 2(2):1-15.
- Widena, Kalista Sekar; Sunuharyo, Bambang Swasto. (2018). "Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(1):201-7.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Yossa, Sevvy; Zunaidah. (2013). "Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 11(4):264-86.
- Zahro, Hana Maskhufatuz; Suyadi, Bambang; Djaja, Sutrisno. (2018). "Pengaruh Pengalam Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industri Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 12(1):8-14.