



**PENGARUH SUPERVISI, TUGAS DAN REKAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan  
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIKY SYAHPUTRA**

**NPM. 1715310732**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RIKY SYAHPUTRA  
NPM : 1715310732  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STARATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SUPERVISI, TUGAS DAN REKAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV KOTA MEDAN

MEDAN, JUNI 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn.)

**PEMBIMBING I**

(BDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM.)

**PEMBIMBING II**

(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIALSAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : RIKY SYAHPUTRA  
NPM : 1715310732  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STARATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SUPERVISI, TUGAS DAN REKAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV KOTA MEDAN

**KETUA**

MEDAN, JUNI 2021  
**ANGGOTA - I**

(SAMRIN, S.E., M.M.)  
**ANGGOTA - II**

  
(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM.)  
**ANGGOTA - III**

(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M.)

**ANGGOTA - IV**

(SLAMET WIDODO, S.E., M.M.)

(Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M., CPHCM., CHCBP., CHCM.)

## SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : RIKY SYAHPUTRA  
NPM : 1715310732  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STARATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SUPERVISI, TUGAS DAN REKAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain
  
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpub untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademik.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari di ketahai bahwa pernyataan ini tidak benar.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIKY SYAHPUTRA  
Tempat/Tanggal lahir : Perdamaian, 20 Juli 1998  
NPM : 1715310732  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Lingkungan II Setia

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana legkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan seperlunya.





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

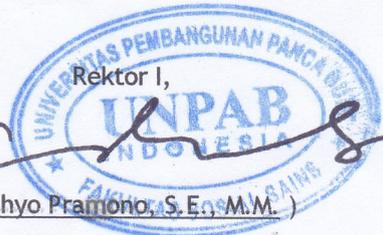
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

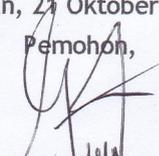
Nama Lengkap : RIKY SYAHPUTRA  
Tempat/Tgl. Lahir : PERDAMAIAN / 20 Juli 1998  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310732  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.29  
Nomor Hp : 082241417928  
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Supervisi, Tugas dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

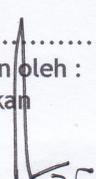
\*Coret Yang Tidak Perlu

  
Rektor I,  
  
( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 21 Oktober 2020  
Pemohon,  
  
( Riky Syahputra )

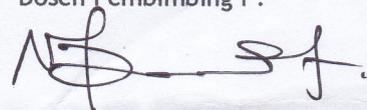
Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
a/h Dekan



Tanggal : 21-5-2021

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :



( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. )

( Nashrudin Setiawan, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen



( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

( Geby Citra Ananda, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 21 Oktober 2020 16:39:30

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIKY SYAHPUTRA  
NPM : 1715310732  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Geby Citra Ananda, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi, Tugas dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
09 Oktober 2020	Ttd acc judul skripsi yg diajukan sesuai arahan	Revisi
12 November 2020	perbaikan/ revisi penulisan, setelah perbaikan bisa lanjut ke sempro	Revisi
23 Januari 2021	Acc sempro	Disetujui
05 Agustus 2021	perbaiki dahulu seperti yang sudah saya sampaikan di wa	Revisi
07 Agustus 2021	Acc sidang meja hijau ... Sesuai arahan revisi ydg sdh disampaikan Mhn masukkn jurnal? yg ddpt didalam lampiran	Disetujui
15 Oktober 2021	Acc jilid lux	Disetujui

Medan, 23 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Geby Citra Ananda, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIKY SYAHPUTRA  
NPM : 1715310732  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi, Tugas dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Oktober 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 23 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 23 Oktober 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIKY SYAHPUTRA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Perdamaian / 20 Juli 1998  
 Nama Orang Tua : M. TONI  
 N. P. M : 1715310732  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082241417928  
 Alamat : Lingkungan II Setia

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Supervisi, Tugas dan Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujian (buku dan warna penjiplakan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RIKY SYAHPUTRA  
 1715310732

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : RIKY SYAHPUTRA

N.P.M : 1715310732

Tempat/Tgl. : PERDAMAIAN / 20 Juli 1998

Alamat : Lingkungan II Setia

Nomor HP : 082241417928

Nama Orang Tua : M. TONI/EKA WIJAYA

Kelompok : SOSIAL SAINS

Program Studi : Manajemen

Topik : Pengaruh Supervisi, Tugas dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa pun. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Ini adalah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 08 Agustus 2021  
Yang Membuat Pernyataan



1715310732



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 147/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
ma saudara/i:

: RIKY SYAHPUTRA

: 1715310732

Semester : Akhir

IS : SOSIAL SAINS

ni Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 27 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
g terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 27 Juli 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015

Acc sidang mejo hysu

NS

Acc sidans Mejo Hysu

Guisf  
Gelay Citra Anand  
F/S AGS



**PENGARUH SUPERVISI, TUGAS DAN REKAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
KOTA MEDAN**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIKY SYAHPUTRA**

**NPM. 1715310732**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

ACC Sidang meja hijau

*[Handwritten signature]*  
ns

ACC Sidang meja  
hijau

*[Handwritten signature]*

Geby Citra Ananda

*[Handwritten signature]*  
F/S Ags



**PENGARUH SUPERVISI, TUGAS DAN REKAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan  
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIKY SYAHPUTRA**

**NPM. 1715310732**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Fakultas :SOSIAL SAINS  
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa :Riky Syahputra  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715331073  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Proposal : PengaruhSupervisi, Tugas Dan RekanKerjaTerhadapKepuasanKerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

Tanggal	PembahasanMateri	Paraf	Keterangan
11/8/2021	Bab I	f	
	Bab II	f	
	Bab III	f.	
14/8/2021	Bab IV	f.	
	Bab V	f.	
23/8.2021	Acce Sidang Maja Hijau.	f	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr.Onny Medaline, S.H., M.Kn.

Dosen Pembimbing I

Abdi Setiawan, S.E., M.Si. CPHCM., CHCBP., CHCM.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fc@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fc@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Dosen Pembimbing I : Geby Citra, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Riky Syahputra  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715331073  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Proposal : Pengaruh Supervisi, Tugas Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
7/8/2021	1. Perbaiki daftar pustaka, Cari yg terbaru 2. lampirkan PDF jurnal ke PDF Skripsi sebagai lampiran 3. Kata pengantar diperbaiki Setelah Prodi, urutannya di ping 1 dan 2 4. Cari jurnal yg terbaru jurnal tahun 2015 keatas 5. Di bagian kesimpulan dan saran juga disinkronkan ada 4 Sarannya yg harus ada 4		Revisi
7/8/2021	ACC Sidang Meja Hijau		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dosen Pembimbing II



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn.

Geby Citra Ananda, S.E., M.M.

Analyzed document: **RIKY SYAHPUTRA\_1715310732\_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

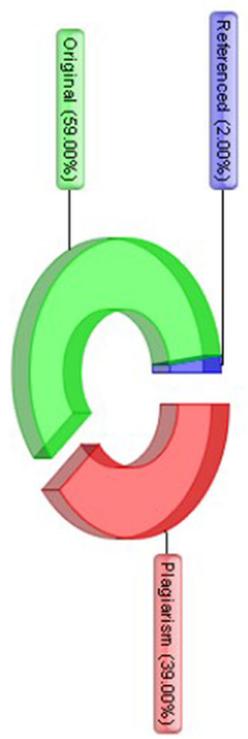
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 50

92% 6362 1. http://digilib.unsby.ac.id/185367/Bab%204.pdf

## ABSTRAK

---

Kepuasan kerja yang merupakan sebuah ukuran seberapa puas seorang pekerja dalam mengisi posisi dan melakukan suatu pekerjaan. Karena kepuasan kerja sendiri menggambarkan bagaimana hubungan seorang individu dengan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah supervisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Untuk mengetahui apakah tugas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Untuk mengetahui apakah rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Untuk mengetahui apakah supervisi, tugas dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji statistik deskriptif dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Dari hasil penelitian ada pengaruh signifikan Supervisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Ada pengaruh signifikan pengaruh supervisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Perkebunan Nusantara IV

**Kata Kunci : Supervisi, Tugas, Rekan Kerja, Kepuasan Kerja**

## ***ABSTRACT***

---

Job satisfaction is a measure of how satisfied a worker is in filling a position and doing a job. Because job satisfaction itself describes how an individual's relationship with his job. This attitude is reflected by work morale, work discipline, and work performance. The purpose of this study was to determine whether supervision partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Nusantara IV Plantation, Medan City. To find out whether the task partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Nusantara IV Plantation, Medan City. To find out whether co-workers partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Nusantara IV Plantation, Medan City. To find out whether supervision, task and co-workers simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan City The analytical technique used in this study is quantitative data analysis, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions from the test using descriptive statistical test equipment and multiple correlations, but in practice the data processing of this study is not processed manually, but using SPSS statistical software. From the results of the study there was a significant effect of supervision on product job satisfaction at PT. Nusantara IV Plantation. There is a significant effect of tasks on employee job satisfaction at PT. Nusantara IV Plantation. There is a significant effect of co-workers on employee job satisfaction at PT. Nusantara IV Plantation. There is a significant effect of supervision, task and co-workers on product job satisfaction at PT. Nusantara IV Plantation

**Keywords: Supervision, Tasks, Colleagues, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik dengan judul **“Pengaruh Supervisi, Tugas Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan”**. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besar nya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Geby Citra Ananda, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
7. Seluruh Bapak/Ibu Civitas Akademik yang tidak dapat penulis sebutkan



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II</b>	
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	10
c. Komponen Kepuasan Kerja .....	12
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2. Supervisi .....	13
a. Pengertian Supervisi.....	13
b. Indikator Supervisi .....	14
3. Tugas .....	14
a. Pengertian Tugas .....	14
b. Indikator Tugas .....	15
4. Rekan Kerja .....	15
a. Pengertian Rekan Kerja .....	15
b. Aspek Penting Rekan Kerja .....	16
c. Indikator Rekan Kerja .....	18
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Konseptual.....	20
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III</b>	
<b>METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel .....	25
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data.....	27

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	32
	B. Pembahasan .....	55
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	59
	B. Saran .....	60

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Supervisi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan .....	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Tugas Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan .....	3
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Rekan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan .....	4
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	19
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	24
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel 3.3	Sampel .....	26
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	33
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	33
Tabel 4.4	Hasil Angket Supervisi Selalu Memberikan Pengarahan Kepada Karyawan .....	34
Tabel 4.5	Hasil Angket Pengarahan kerja yang diberikan dapat diterima oleh karyawan..	35
Tabel 4.6	Hasil Angket Pengawasan dapat membantu penyelesaian dalam bekerja .....	35
Tabel 4.7	Hasil Angket Pengawasan yang dilaksanakan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan .....	36
Tabel 4.8	Hasil Angket Karyawan mendapatkan penilaian dari hasil kerjanya .....	36
Tabel 4.8	Hasil Angket Penilaian hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan karyawan.	37
Tabel 4.12	Hasil Angket Tugas pekerjaan sesuai dengan beban kerja .....	37
Tabel 4.13	Hasil Angket Karyawan sangat antusias untuk berprestasi tinggi .....	38
Tabel 4.14	Hasil Angket Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja...	38
Tabel 4.15	Hasil Angket Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan .....	39
Tabel 4.16	Hasil Angket Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain .....	39
Tabel 4.17	Hasil Angket Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja .....	40
Tabel 4.18	Hasil Angket Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.....	40
Tabel 4.19	Hasil Angket Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan .....	41
Tabel 4.20	Hasil Angket Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan .....	41

Tabel 4.21	Hasil Angket Karyawan Memiliki Minat Yang Tinggi Untuk Membeli Produk Mesin Jahit Singer .....	42
Tabel 4.22	Hasil Angket Rekan kerja pendidikan yang diberikan perusahaan dapat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan .....	42
Tabel 4.23	Hasil Angket Saya percaya pendidikan yang diberikan perusahaan membuat saya bisa melayani pelanggan dengan baik .....	43
Tabel 4.24	Hasil Angket Rekan kerja pendidikan yang diberikan dapat menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan .....	43
Tabel 4.25	Hasil Angket Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja .....	44
Tabel 4.26	Hasil Angket Rekan kerja kesehatan yang diberikan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja .....	44
Tabel 4.27	Hasil Angket Rekan kerja kesehatan yang diberikan sesuai dengan jabatannya masing-masing .....	45
Tabel 4.28	Hasil Angket Tersedianya rekan kerja alat kerja berupa seperangkat komputer.	45
Tabel 4.29	Hasil Angket Tersedianya rekan kerja perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik .....	46
Tabel 4.30	Hasil Angket Akses internet yang disediakan membantu karyawan dalam mencari informasi .....	46
Tabel 4.31	Uji validitas variabel supevisi (X1) .....	47
Tabel 4.32	Uji validitas variabel Tugas (X2) .....	47
Tabel 4.33	Uji validitas variabel rekan kerja kerja (X3).....	48
Tabel 4.34	Uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) .....	48
Tabel 4.35	Hasil uji reliabilitas .....	49
Tabel 4.31	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4.32	Uji F .....	51
Tabel 4.33	Uji Determinasi .....	51
Tabel 4.34	Uji t .....	52
Tabel 4.35	Uji Multikolinearitas .....	54

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	22
Gambar 4.3 Scaterplot.....	55

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawan. Di mana karyawan merupakan tulang punggung dan penggerak jalannya aktivitas perusahaan, terutama dalam bidang industri jasa, termasuk restoran. Perusahaan yang baik akan menyadari peran penting karyawan sebagai faktor utama produktivitas perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Karyawan di bidang jasa juga melakukan kontak langsung dengan konsumen dan dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan disiplin dalam pekerjaan.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya. Pihak internal merupakan seluruh elemen perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktivitas perusahaan, sedangkan pihak ekstern merupakan pihak di luar perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Salah satu indikator berhasil tidaknya manajemen yaitu kepuasan kerja yang merupakan sebuah ukuran seberapa puas seorang pekerja dalam mengisi posisi dan melakukan suatu pekerjaan. Karena kepuasan kerja sendiri menggambarkan bagaimana hubungan seorang individu dengan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja. Dengan adanya kinerja optimal dan

kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu supervisi, tugas dan rekan kerja.

Menurut Siagian (2014:33), supervisi di perusahaan pada hakikatnya merupakan segenap bantuan yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pekerjaan. Melalui kegiatan supervisi, segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pekerjaan dianalisis, dinilai dan ditentukan jalan pemecahannya, sehingga proses bekerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan pemimpin, dalam hal ini sangat membantu bagi kelancaran perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah supervisi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Supervisi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
<b>Pengarahan</b>							
1	Pengarahan kerja yang diberikan dapat diterima oleh karyawan.	19	41,31%	27	58,69%	68	100%
<b>Membantu Melaksanakan Pengawasan</b>							
2	Pengawasan yang dilaksanakan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan.	20	43,48%	26	56,52%	68	100%
<b>Penilaian Hasil Kerja</b>							
3	Penilaian hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan karyawan.	21	45,65%	25	54,35%	68	100%

*Sumber: Di olah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa pengarahan kerja yang diberikan belum sepenuhnya dapat diterima oleh karyawan. Pengawasan yang dilaksanakan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Penilaian hasil kerja karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan.

Menurut Mathis (2016:45), tugas benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan

bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah tugas pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Tugas Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
<b>Tugas pekerjaan sesuai dengan beban kerja</b>							
1	Tugas pekerjaan sesuai dengan beban kerja.	20	43,48%	26	56,52%	68	100%
<b>Tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan</b>							
2	Tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.	22	47,83%	24	52,17%	68	100%
<b>Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik</b>							
3	Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.	19	41,31%	27	58,69%	68	100%

*Sumber: Di olah oleh Penulis (2021)*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tugas pekerjaan belum sesuai dengan beban kerja. Tugas pekerjaan belum sesuai dengan kemampuan saya. Pemberian tugas dari atasan belum berjalan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2015:23), hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah rekan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Rekan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
<b>Kompetisi yang sehat</b>							
1	Persaingan yang ada di pekerjaan saling menjatuhkan dan menjelekkan rekan kerja lain.	24	52,17%	22	47,83%	68	100%
<b>Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah</b>							
2	Karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan masalah.	21	45,65%	25	54,35%	68	100%
<b>Suasana kekeluargaan yang ada</b>							
3	Suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis.	19	41,31%	27	58,69%	68	100%

*Sumber: Di olah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa persaingan yang ada di pekerjaan saling menjatuhkan dan menjelekkan rekan kerja lain. Karyawan belum dapat bekerja sama dalam menyelesaikan masalah. Suasana kekeluargaan di dalam perusahaan belum terjalin dengan harmonis.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Supervisi, Tugas Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pengarahan kerja yang diberikan belum sepenuhnya dapat diterima oleh karyawan.

- b. Tugas pekerjaan belum sesuai dengan beban kerja.
- c. Karyawan belum saling bekerja sama dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut.
- d. Kesempatan promosi jarang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

## **2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh supervisi, tugas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi dasar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah supervisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan?
2. Apakah tugas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan?
3. Apakah rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan?
4. Apakah supervisi, tugas dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah supervisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah tugas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah supervisi, tugas dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan  
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai supervisi, tugas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Bagi peneliti  
Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai supervisi, tugas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

### 3. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan supervisi, tugas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sarjana (2012), yang berjudul: “pengaruh supervisi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh supervisi, tugas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (satu) variabel bebas yaitu supervisi dan iklim organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu supervisi, tugas dan rekan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 68 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini tahun 2020.

- 4 **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “Efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Rivai (2014:53) kepuasan kerja adalah “Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Samsudin (2013:32), kepuasan kerja adalah ”Perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:54), “Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu”:

1) Supervisi

Mengawasi orang lain yang dilakukan oleh orang yang mempunyai jabatan lebih tinggi ke orang yang mempunyai jabatan lebih rendah..

2) Tugas

Kegiatan yang perlu diselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan atau dengan batas waktu untuk bekerja menuju tujuan yang terkait dengan pekerjaan.

3) Rekan Kerja

Tempat karyawan berbagi ataupun sharing mengenai hal-hal yang harus dikerjakan, setiap hari waktu kamu mungkin banyak dihabiskan bersama rekan kerja dibandingkan bersama keluarga di rumah.

4) Komunikasi

Merupakan proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan.

5) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap

penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar.

6) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

7) Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

Menurut Kreitner (2015:273), “Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu”:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **c. Komponen Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:55), “Komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah”:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:57), menyatakan “Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk berTugas.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.

Menurut Kreitner (2015:273), “Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan tehnis dalam memotivasi.

## **2. Supervisi**

### **a. Pengertian Supervisi**

Beberapa pokok pikiran tentang supervisi perusahaan, yakni bahwa supervisi perusahaan pada hakikatnya merupakan segenap bantuan yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pekerjaan. Melalui kegiatan supervisi, segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pekerjaan dianalisis, dinilai dan ditentukan jalan pemecahannya, sehingga proses bekerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan pemimpin, dalam hal ini sangat membantu bagi kelancaran perusahaan.

Menurut Handoko (2013:82), supervisi adalah usaha dari supervisi dalam upaya memimpin karyawan, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, seleksi, pertumbuhan jabatan, pengembangan karyawan, dan memperbaiki tujuan-tujuan dalam bekerja.

Menurut Siagian (2014:33), supervisi adalah prosedur memberi pengarahan atau petunjuk, dan mengadakan penilaian terhadap proses pengajaran. Menurut Nitisemito (2013:21), supervisi adalah suatu program *inservice education* dan usaha memperkembangkan kelompok (group) secara bersama-sama.

#### **b. Indikator Supervisi**

Menurut Siagian (2014:36), indikator supervisi adalah sebagai berikut:

1) Pengarahan

Kegiatan memberikan instruksi, perintah, petunjuk kepada orang lain. Untuk menjalankan apa yang telah direncanakan.

2) Membantu melaksanakan pengawasan

Membantu dalam pemantauan perilaku, kegiatan atau informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi, mempengaruhi, menaungi atau mengarahkan.

3) Penilaian hasil kerja

Penilaian objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban

### **3. Tugas**

#### **a. Pengertian Tugas**

Bila karyawan mempunyai rasa Tugas dalam pekerjaannya, maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar

Tugas benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya

Menurut Mathis (2016:45), Tugas adalah salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan..

Mathis (2016:47), menyatakan bahwa banyak karyawan masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor yang baik dan mereka hormati, serta gaji dan tunjangan yang kompetitif.

#### **b. Indikator Tugas**

Menurut Mathis (2016:49) indikator Tugas adalah:

- 1) Tugas pekerjaan sesuai dengan beban kerja
- 2) Tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan
- 3) Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.

### **4. Rekan Kerja**

#### **a. Pengertian Rekan Kerja**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2015:23), rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung

setiap pekerjaan yang diberikan. Menurut Mondy (2016:67), rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

#### **b. Aspek Penting Rekan Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:25), Aspek penting dalam hubungan antar rekan kerja adalah keeratan. Keeratan tim didefinisikan sebagai tingkat dimana anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tetap bersamanya. Keeratan yang tinggi secara normal dianggap sebagai sebuah ciri yang menarik dari tim. Semakin sering kontak dengan rekan kerja dan semakin banyak waktu diluangkan bersama, keeratan tim semakin tinggi. Dengan semakin berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim. Hasil dari keeratan tim dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu moral dan produktivitas. Sebagai aturan umum, moral menjadi lebih tinggi dalam tim yang erat karena meningkatnya komunikasi di antara rekan kerja, iklim tim yang bersahabat, mempertahankan keanggotaan karena komitmen pada rekan kerja, loyalitas, dan partisipasi anggota dalam keputusan dan aktivitas tim. Keeratan sesama rekan

kerja yang tinggi memiliki pengaruh baik yang nyaris seragam pada kepuasan dan moril sesama rekan kerja. Adanya perhatian produktivitas pada rekan kerja secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa tim yang erat mempunyai potensi untuk produktif, tapi derajat produktivitas tergantung pada hubungan antara manajemen dan tim yang bekerja. Jadi keeratan sesama rekan kerja tidak mutlak mengarah pada produktivitas tim yang lebih tinggi.

Tim yang sangat erat lebih produktif ketika anggota rekan kerja merasakan dukungan pihak manajemen, dan kurang produktif ketika merasakan permusuhan dan pandangan negatif dari pihak manajemen. Hubungan antara karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya dapat beraneka ragam. Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja. Hal ini dimaksudkan, bukan hanya rasa tanggungjawab karyawan yang ditingkatkan, akan tetapi yang sesungguhnya diharapkan terjadi adalah timbulnya rasa saling memiliki. Timbulnya rasa saling memiliki tersebut akan berakibat pada keberhasilan organisasi karena para anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku yang menyimpang dan demikian bekerja secara lebih produktif. Untuk mencapai sasaran demikian, perlu diusahakan agar hubungan dan keterlibatan karyawan diarahkan, juga diupayakan agar menjadi bagian dari kultur organisasi.

Dalam kehidupan kerja modern saat ini, semakin disadari bahwa terdapat hubungan yang erat antara rekan kerja dan antara satu tugas dengan tugas lainnya. Ini berarti, sangat sulit bila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja, terutama bila tugas tersebut bersifat pemecahan masalah. Konsekuensinya adalah

keharusan bekerja satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa suatu masalah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang.

### **c. Indikator Rekan Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:27), rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Kompetisi yang sehat,

Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.

2) Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah,

Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul.

3) Suasana kekeluargaan yang ada.

Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1.	Sarjana (2012)	Pengaruh Supervisi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.	Supervisi Dan Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Suciadi (2014)	Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya.	Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	Hadi (2017)	Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula.	Tindakan Supervisi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.	Ali (2020)	Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah, Kopetensi Profesional Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Kabupaten Tulang Bawang Barat	Pengaruh Supervisi, Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Yusup (2020)	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD Di Sub Rayon 10 Kecamatan Parung Kabupaten Bogor	Pengaruh Supervisi Dan Motivasi	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

#### 1. Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2014:33), supervisi di perusahaan pada hakikatnya merupakan segenap bantuan yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pekerjaan. Melalui kegiatan supervisi, segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pekerjaan dianalisis, dinilai dan ditentukan jalan pemecahannya, sehingga proses bekerja dapat berjalan sesuai dengan yang

diharapkan. Kemampuan pemimpin, dalam hal ini sangat membantu bagi kelancaran perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Tugas Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Mathis (2016:45), tugas benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja.

## **3. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

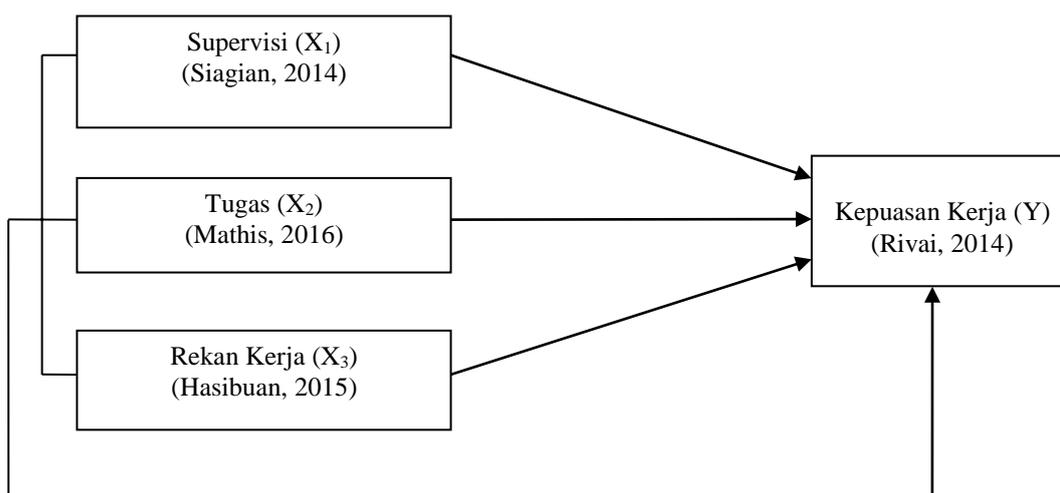
Menurut Hasibuan (2015:23), hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

## **4. Pengaruh Supervisi, Tugas dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:53), melalui kegiatan supervisi, segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pekerjaan dianalisis, dinilai dan ditentukan jalan pemecahannya, sehingga proses bekerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan pemimpin, dalam hal ini sangat membantu bagi

kelancaran perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja. tugas benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis adalah:

1. Ada pengaruh supervisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.
2. Ada pengaruh tugas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

3. Ada pengaruh rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.
4. Ada pengaruh supervisi, tugas dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan Jalan Letjend Suprpto No.2, Hamdan, Kec Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan Agustus 2021, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan																				
		Feb 2021			Mei 2021			Apr 2021			Mei 2021			Jun 2021			Jul 2021			Agt 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Skripsi		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Seminar Skripsi																					
4	Perbaikan Acc Skripsi																					
5	Pengolahan Data																					
6	Penyusunan Skripsi																					
7	Bimbingan Skripsi																					
8	Meja Hijau																					

Sumber: Di olah oleh Penulis (2021)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama supervisi ( $X_1$ ), variabel bebas kedua tugas ( $X_2$ ) dan variabel bebas ketiga rekan kerja ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Supervisi ( $X_1$ )	Prosedur memberi pengarahan atau petunjuk, dan mengadakan penilaian terhadap proses pengajaran.  (Siagian, 2014:33)	1. Pengarahan. 2. Membantu melaksanakan pengawasan. 3. Penilaian hasil kerja  (Siagian, 2014:36)	Skala likert
Tugas ( $X_2$ )	Salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.  (Mathis, 2016:45).	1. Tugas pekerjaan sesuai dengan beban kerja. 2. Tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya. 3. Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.  (Mathis, 2016:49)	Skala likert
Rekan Kerja ( $X_3$ )	Seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan.  (Hasibuan, 2015:23)	1. Kompetisi yang sehat 2. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah. 3. Suasana kekeluargaan yang ada  (Hasibuan, 2015:27)	Skala likert

Kepuasan kerja (Y)	Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Rivai, 2014:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Rivai, 2014:57).	Skala likert
--------------------	--	--	--------------

Sumber: Di olah oleh Penulis (2021)

#### D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 68 karyawan.

##### 2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 68 karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

**Tabel 3.3**

No	Uraian	Jumlah Orang
1	Bagian SDM	22
2	Bagian Pengadaan	17
3	Bagian Umum	6
4	Bagian Hukum Pertanahan dan Akutansi	6
5	Bagian Teknik dan Pengolahan	8
6	Bagian Perencanaan	5
7	Bagian Tanaman	4
	Total	68

## **E. Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

### **1. Studi Wawancara (*Interview*)**

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

### **2. Angket/*Quisioner***

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Rusiadi (2014:52), “Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

### b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:53), “Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

Menurut Rusiadi (2014:77), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji multikolinearitas**

Menurut Rusiadi (2014:78), bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai  $R_2$  yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

**c. Uji heterokedastisitas**

Menurut Rusiadi (2014:79), bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (supervisi, tugas dan rekan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Data diolah

secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)  
 $X_1$  = Supervisi (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Tugas (*Independent Variabel*)

$X_3$  = Rekan Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

##### a. Uji t

Menurut Rusiadi (2014:81), “Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya”. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila :  $p > 0,05 = H_0$  diterima atau  $p < 0,05 = H_a$  diterima  
atau  $H_0$  ditolak

##### b. Uji F

Menurut Rusiadi (2014:82), “Uji F digunakan untuk menguji signifikansi

seluruh komponen variabel independen secara bersama- sama atau keseluruhan terhadap variabel independen”.

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima  $p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

### c. Uji $R^2$ (Determinasi)

Menurut Rusiadi (2014:84), “Uji  $R^2$  (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 3 (dua) variabel X, yaitu supevisi (X1), tugas (X2), rekan kerja (X3) dan 1 (satu) variabel Y yaitu kepuasan kerja (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 68 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Banyaknya karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	50	73.0	73.0
Wanita	18	27.0	27.0
Total	68	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 18 orang (27%) dan laki-laki 50 orang (73%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama

banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai kepuasan kerja.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent
21 - 25	15	22.0	22.0
25 – 30	25	37.0	37.0
> 30	28	41.0	41.0
Total	68	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua karena dari usia yang muda sampai yang tua memiliki kepuasan kerja yang sama.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
SMP-SMA	3	4.0	4.0
D1-D3	25	37.0	37.0
S1-S2	40	59.0	59.0
Total	68	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1-S2 yaitu sebanyak 40 orang (42%). Hal ini menunjukkan bahwa pengguna produk PT. Perkebunan Nusantara IV lebih banyak berpendidikan S1-S2. Dengan demikian karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki karakteristik pendidikan tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Karena banyak karyawan PT. Perkebunan Nusantara

IV dari yang pendidikan rendah sampai pendidikan tinggi memiliki kepuasan kerja.

## 2. Data Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel. Yaitu Supevisi (X1), Tugas (X2), Rekan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y).

### a. Variabel Supevisi

#### 1) Indikator Pengarahan

**Tabel 4.4**  
**Hasil Angket**  
**Supervisi Selalu Memberikan Pengarahan Kepada Karyawan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	6	8.8	8.8	11.8
	R	19	27.9	27.9	39.7
	S	29	42.6	42.6	82.4
	SS	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 29 (42,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang diberikan pengarahan kepada karyawan. Dengan adanya pemberian pengarahan kepada karyawan maka karyawan semakin puas terhadap arahan yang diberikan pimpinan.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Angket**  
**Pengarahannya kerja yang diberikan dapat diterima oleh karyawan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10.3	10.3	10.3
	R	8	11.8	11.8	22.1
	S	27	39.7	39.7	61.8
	SS	26	38.2	38.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 27 (39,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang hadir tepat waktu. Karyawan yang hadir tepat waktu maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan menunjukkan bahwa karyawan tersebut sudah supervise terhadap waktu kerjanya.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Angket**  
**Pengawasan dapat membantu penyelesaian dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10.3	10.3	10.3
	R	21	30.9	30.9	41.2
	S	28	41.2	41.2	82.4
	SS	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 28 (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan memiliki rasa kepuasan kerja untuk hadir dalam bekerja setiap harinya.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Angket**  
**Pengawasan yang dilaksanakan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	7	10.3	10.3	11.8
	R	22	32.4	32.4	44.1
	S	27	39.7	39.7	83.8
	SS	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 27 (39,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga pimpina mengetahui karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang baik.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan mendapatkan penilaian dari hasil kerjanya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	6	8.8	8.8	10.3
	R	16	23.5	23.5	33.8
	S	31	45.6	45.6	79.4
	SS	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 31 (45,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga karyawan dapat membantu pimpinan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Angket**  
**Penilaian hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan karyawan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	2	2.9	2.9	5.9
	R	15	22.1	22.1	27.9
	S	28	41.2	41.2	69.1
	SS	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 28 (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan berpendapat dengan memiliki kepuasan kerja yang baik maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang diberikan pimpinan perusahaan.

**Tabel 4.12**  
**Tugas pekerjaan sesuai dengan beban kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	6	8.8	8.8	10.3
	R	8	11.8	11.8	22.1
	S	23	33.8	33.8	55.9
	SS	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 30 (44,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitasnya untuk metugas dirinya dalam mencapai prestasi kerja.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.9	5.9	5.9
	R	25	36.8	36.8	42.6
	S	23	33.8	33.8	76.5
	SS	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 23 (33,8%). Hal ini menunjukkan karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan prestasi atau jenjang karir yang lebih baik lagi.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	6	8.8	8.8	10.3
	R	13	19.1	19.1	29.4
	S	25	36.8	36.8	66.2
	SS	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 25 (36,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menetapkan pekerjaan yang tinggi dalam bekerja dengan tujuan untuk metugas dirinya mencapai prestasi yang diinginkan.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	6	8.8	8.8	10.3
	R	12	17.6	17.6	27.9
	S	25	36.8	36.8	64.7
	SS	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 25 (36,8%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV sudah berhasil mengajak karyawannya untuk ikut serta dalam kegiatan yang ada di perusahaan.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.9	5.9	5.9
	TS	3	4.4	4.4	10.3
	R	12	17.6	17.6	27.9
	S	29	42.6	42.6	70.6
	SS	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 29 (42,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjadi pribadi yang dapat diterima orang lain agar dapat melakukan kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	6	8.8	8.8	10.3
	R	8	11.8	11.8	22.1
	S	33	48.5	48.5	70.6
	SS	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 33 (48,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan ingin dihargai dan dihormati dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.4	4.4	4.4
	TS	5	7.4	7.4	11.8
	R	26	38.2	38.2	50.0
	S	17	25.0	25.0	75.0
	SS	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab ragu-ragu yaitu sebesar 26 (38,2%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang ragu akan kedudukan yang dicapainya selama ini selama bekerja di perusahaan.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.9	5.9	5.9
	R	25	36.8	36.8	42.6
	S	23	33.8	33.8	76.5
	SS	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 51 (53,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuannya yaitu memiliki jabatan yang penting di perusahaan tempat ia bekerja.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.9	5.9	5.9
	R	25	36.8	36.8	42.6
	S	23	33.8	33.8	76.5
	SS	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 23 (33,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ingin mengerjakan semua pekerjaan karyawan lain agar menunjukkan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik lagi.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan Memiliki Minat Yang Tinggi Untuk Membeli Produk Mesin Jahit Singer**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,1	2,1	2,1
	TS	3	3,2	3,2	5,3
	KS	3	3,2	3,2	8,4
	S	71	74,7	74,7	83,2
	SS	16	16,8	16,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 71 (74,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki minat yang tinggi untuk membeli kembali produk dari mesin jahit singer.

### c. Variabel Rekan kerja Kerja

**Tabel 4.22**  
**Hasil Angket**  
**Rekan kerja pendidikan yang diberikan perusahaan dapat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.4	7.4	7.4
	TS	7	10.3	10.3	17.6
	R	15	22.1	22.1	39.7
	S	20	29.4	29.4	69.1
	SS	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 21 (30,9%). Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja pendidikan seperti pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangat membantu karyawan dalam memahami pekerjaan yang ada di perusahaan, hal ini dilakukan jika ada penerimaan karyawan baru dan karyawan yang ditempatkan

pada jabatan yang baru.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Angket**  
**Saya percaya pendidikan yang diberikan perusahaan membuat saya bisa melayani pelanggan dengan baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	7	10.3	10.3	11.8
	R	16	23.5	23.5	35.3
	S	29	42.6	42.6	77.9
	SS	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 29 (42,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang diberikan kepada karyawan dapat membantu karyawan tersebut mengetahui tata cara melayani pelanggan dengan baik dan memberikan kenyamanan kepada pelanggan.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Angket**  
**Rekan kerja pendidikan yang diberikan dapat menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	12	17.6	17.6	20.6
	R	17	25.0	25.0	45.6
	S	19	27.9	27.9	73.5
	SS	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 19 (27,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki pendidikan yang diberikan perusahaan untuk menghadapi berbagai

masalah yang ditemukan dalam pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan baik.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Angket**  
**Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	8	11.8	11.8	13.2
	R	9	13.2	13.2	26.5
	S	25	36.8	36.8	63.2
	SS	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 25 (36,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan bila adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Angket**  
**Rekan kerja kesehatan yang diberikan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.4	4.4	4.4
	TS	3	4.4	4.4	8.8
	R	21	30.9	30.9	39.7
	S	25	36.8	36.8	76.5
	SS	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 25 (36,8%). Hal ini menunjukkan karyawan lebih semangat dalam bekerja bila adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat ia bekerja sehingga merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Angket**  
**Rekan kerja kesehatan yang diberikan sesuai dengan jabatannya masing-masing**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	6	8.8	8.8	10.3
	R	21	30.9	30.9	41.2
	S	22	32.4	32.4	73.5
	SS	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Penelitian (2021)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 22 (32,4%). Hal ini menunjukkan karyawan lebih semangat dalam bekerja bila adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat ia bekerja sehingga merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Angket**  
**Tersedianya rekan kerja alat kerja berupa seperangkat komputer.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.9	5.9	5.9
	R	19	27.9	27.9	33.8
	S	22	32.4	32.4	66.2
	SS	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Penelitian (2021)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 22 (32,4%). Hal ini menunjukkan perusahaan sudah menyediakan rekan kerja alat kerja berupa komputer yang dapat menunjang dan membantu pekerjaan karyawan untuk menyelesaikannya dengan cepat.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Angket**  
**Tersedianya rekan kerja perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	5	7.4	7.4	8.8
	R	18	26.5	26.5	35.3
	S	24	35.3	35.3	70.6
	SS	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Penelitian (2021)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 24 (35,3%). Hal ini menunjukkan perusahaan sudah menyediakan rekan kerja alat kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik hal ini dilakukan agar karyawan mendapatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Angket**  
**Akses internet yang disediakan membantu karyawan dalam mencari informasi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	6	8.8	8.8	10.3
	R	13	19.1	19.1	29.4
	S	25	36.8	36.8	66.2
	SS	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Penelitian (2021)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 24 (35,3%). Hal ini menunjukkan perusahaan sudah menyediakan rekan kerja internet guna membantu karyawan untuk menerima informasi dari kantor pusat dengan cepat dan mengirim laporan kerja ke

pusat dengan cepat apalagi dimasa pandemi covid 19 sekarang ini rekan kerja internet sangat dibutuhkan oleh karyawan.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.31**  
**Uji Validitas Variabel Supevisi (X1)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31.1176	32,750	.649	.887
X1.2	30.6912	32.306	.742	.880
X1.3	31.0882	33.395	.693	.884
X1.4	31.1618	34.048	.587	.891
X1.5	31.0000	32.179	.778	.877
X1.6	30.8088	33.530	.618	.889

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk supevisi seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $>$  0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas Variabel Tugas (X2)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.6324	37.370	.781	.905
X2.2	30.9853	40.582	.604	.916
X2.3	30.8088	36.396	.883	.898
X2.4	30.7794	38.563	.684	.912
X2.5	30.8824	36.941	.766	.906
X2.6	30.7794	38.085	.782	.905

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk tugas seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 4.33**  
**Uji Validitas Variabel Rekan kerja Kerja (X3)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	30.4118	43.559	.752	.925
X3.2	30.3382	45.182	.853	.919
X3.3	30.5000	44.851	.720	.927
X3.4	30.1176	46.404	.676	.929
X3.5	30.3676	46.684	.682	.928
X3.6	30.3382	46.108	.746	.925

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk rekan kerja kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 4.34**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (Y)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	30.7647	32.272	.739	.878
Y.2	30.6912	33.560	.852	.869
Y.3	30.8529	33.262	.717	.880
Y.4	30.4706	34.820	.654	.885
Y.5	30.7206	34.921	.673	.883
Y.6	30.6912	34.455	.735	.878

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan rekan kerja untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Supevisi	,897	6
Tugas	,919	6
Rekan kerja	,932	6
Kepuasan kerja	,896	6

*Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga variabel dikatakan handal.

### 4. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu produk, supevisi serta satu variabel dependen yaitu Kepuasan kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

**Tabel 4.31**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.242	.389		13.487	.000		
X1	.018	.019	.018	3.984	.000	.337	2.966
X2	.098	.021	.102	4.606	.000	.222	4.514
X3	.937	.018	1.068	5.266	.000	.271	3.692

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.242 + 0,018X_1 + 0,098X_2 + 0,937X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu :

1. 5.242 menunjukkan bahwa apabila variabel supevisi, tugas dan rekan kerja (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 5.242.
2. 0,018 menunjukkan bahwa apabila variabel supevisi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kepuasan kerja akan bertambah bertambah 0,018.
3. 0,098 menunjukkan bahwa apabila variabel tugas ditingkatkan satu satuan point maka nilai kepuasan kerja akan bertambah bertambah 0,098.
4. 0,937 menunjukkan bahwa apabila variabel rekan kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai kepuasan kerja akan bertambah bertambah 0,098.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa hanya variabel supevisi, tugas dan rekan kerja memiliki koefisien yang positif mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan kerja).

### a. Uji F

**Tabel 4.32**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2934.034	3	978.011	38.789	.000 <sup>b</sup>
	Residual	20.598	64	.322		
	Total	2954.632	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $(38,789 > 2,75)$  (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

### b. Uji Determinasi

**Tabel 4.33**  
**Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 <sup>a</sup>	,993	,993	,56731

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.993 atau 99,3% menunjukkan kontribusi supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja sisanya 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

### c. Uji t

**Tabel 4.34**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.242	.389		13.487	.000		
X1	.018	.019	.018	3.984	.000	.337	2.966
X2	.098	.021	.102	4.606	.000	.222	4.514
X3	.937	.018	1.068	5.266	.000	.271	3.692

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi supevisi terhadap Kepuasan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,984 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Supevisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,606 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi rekan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,266 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

## 5. Menguji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi

data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

		X1	X2	X3	Y
N		68	68	68	68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34.7500	34.7353	34.0735	34.4265
	Std. Deviation	6.42842	6.94244	7.56724	6.64071
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.103	.115	.108
	Positive	.098	.070	.074	.075
	Negative	-.148	-.103	-.115	-.108
Test Statistic		.148	.103	.115	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.821 <sup>c</sup>	.683 <sup>c</sup>	.257 <sup>c</sup>	.461 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Hasil Penelitian (2021)*

Dari tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel  $> 0,05$  sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka

lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel 4.35**  
**Uji Multikolinearitas**

\Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.337	2.966
X2	.222	4.514
X3	.271	3.692

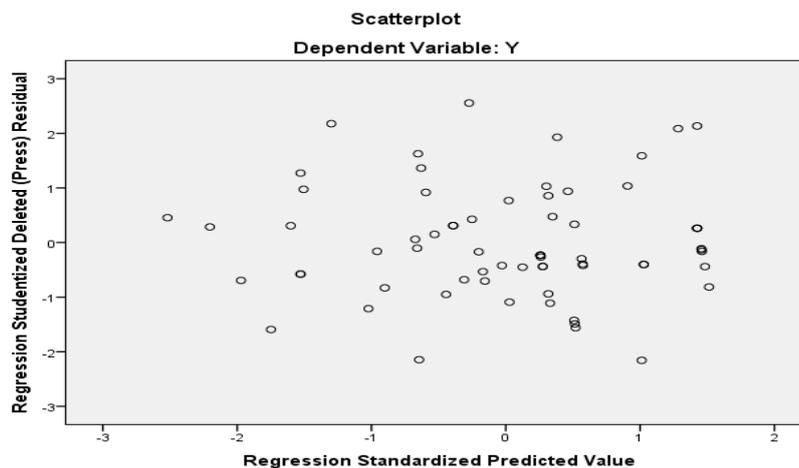
Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3**  
**Scaterplot**

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Supevisi Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi supevisi terhadap Kepuasan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,984 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Supevisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Menurut Hasibuan (2015:194), “supevisi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Supevisi yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan

tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kesupevisian suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Supevisi kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya supevisi kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Hadi (2007) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa supervise berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada akuntan pemula

## **2. Pengaruh Tugas Terhadap Kepuasan kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,606 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Menurut Mathis (2014:89), “Tugas dan kesediaan dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Perwujudan kepuasan kerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan kepuasan kerja, yaitu dengan tugas.

Tugas berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kepuasan kerja yang maksimal.

### **3. Pengaruh Rekan kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi rekan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,266 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Menurut Hasibuan (2015:27), Adanya interaksi yang baik antar karyawan, ruangan kerja yang jauh dari kebisingan dan ventilasi yang cukup di tempat bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi rekan kerja kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian Suciadi (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Rekan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja.

### **4. Pengaruh Supevisi, Tugas, Rekan kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar ( $38,789 > 2,75$ ) (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Menurut Hasibuan (2015:196), Bagi organisasi adanya supevisi kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Perwujudan kepuasan kerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan kepuasan kerja, yaitu dengan tugas. Tugas berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kepuasan kerja yang maksimal. Kondisi rekan kerja kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi supevisi terhadap Kepuasan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,984 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Supevisi terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,606 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi rekan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,266 > 1,99$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar ( $38,789 > 2,75$ ) (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh supevisi, tugas dan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja produk pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara Supevisi dan Produk terhadap Kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. Perkebunan Nusantara IV lebih meningkatkan supevisi untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan cara meningkatkan sosialisasi kepada karyawan tentang pengenalan peraturan perusahaan agar dapat memudahkan karyawan mendapatkan informasi tentang SOP, mempengaruhi interpretasi karyawan atas fakta mengenai SOP
2. Sebaiknya pimpinan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya dengan cara memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan jabatannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Tugas karyawan seharusnya diingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja, agar karyawan kelihatan ingin diperhatikan oleh atasan baik itu cara kerjanya, pemberian bonus, tunjangan dan meningkatkan jabatan mereka.
4. Pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan semangat dari karyawan agar memberi kemudahan dan kenyamanan dalam mendapatkan hasil kerja sehingga terciptanya kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukannya dengan cara memberikan segala rekan kerja yang dibutuhkan karyawan dan selalu memberikan solusi apabila karyawan mengalami kendala.

## DAFTAR PUSTAKA

### **BUKU:**

- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Edisi Kedua*, Bpfe:Yogyakarta.
- Hasibuan., Malayu. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krietner R Dan Angelo Kinicki, (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, Wayne R. (2016). *Sdm Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, Et Al 2014, *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : Usu Press.
- Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Siagian., Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Ii. Jakarta: Penerbit Pt. Bumi Aksara.

### **JURNAL:**

- Hadi, Syamsul. (2017). Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula.
- Firdausi, Annas. (2018). Pengaruh Supervisi Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smkn Di Jakarta Timur.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.

- Indrawan, M. I. (2021). Determinan Kesiapan Mahasiswa Manajemen Unpab Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Jumant*, 12(2), 208-215.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). Flavonoids And Xanthones From The Leaves Of *Amorphophallus Titanum* (Araceae). *Biochemical Systematics And Ecology*, 90, 104036.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *Jmm (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Suciadi, Ivan. (2014). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya.
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts Of Corruption Procurement Of Goods And Services Of Local Governments Through Electronic Procurement Services (Lpse). *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4678-4684.