

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA PERBAUNGAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

DENDI IKSAN
1505160616

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul/unggul/unggul

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **DENDI IKHSAN**
NPM : **1505160616**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KERUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA PERBAUNGAN SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


(MUSLIH, SE, M.Si)


(SAPRINAL MANURUNG, SE, MA)

Pembimbing


(SATRIA TIRAYASA, Ph.D)

Panitia Juri

Ketua

Sekretaris


(H. JANURI, SE, MM, M.Si)


(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DENDI IKSAN
N.P.M : 1505160616
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
ADOLINA PERBAUNGAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

SATRIA TIRTAYASA, Ph.D

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



H. JANURI, SE., MM., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DENDI IKSAN
NPM : 1565160616
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 11/01/2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

Abstrak

Dendi Iksan, 1505160616, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi dan upah kerja. Berdasarkan dari pra riset yang dilakukan pada Kantor direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan Provinsi Sumatera Utara, karyawan selalu di perlakukan dengan baik, hal ini dilakukan agar terciptanya kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai manajer atau pimpinan di tuntutan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh karyawan-karyawan, Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya produktivitas suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi kerja, dan upah kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan Uji Hipotesis (uji t dan uji f) dan Koefisien determinan, dengan menggunakan Software SPSS versi 18.00. sampel yang ditetapkan berjumlah 59 orang dengan menggunakan metode slovin, adapun yang menjadi hasil penelitian adalah terdapat Pengaruh signifikan antara Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan kerja secara persial, terdapat Pengaruh Signifikan antara Komunikasi terhadap Kepuasan kerja secara persial, terdapat Pengaruh signifikan antara Upah terhadap Kepuasan kerja secara persial, Secara Simultan Kesehatan dan Keselamatan kerja(K3), Komunikasi dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.

Kata kunci : *Kesehatan dan Keselamatan kerja K3, Komunikasi, Upah Dan Kepuasan Kerja*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan”** ini guna melengkapi tugas-tugas dimana merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Tak lupa shalawat beriringan salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju kealam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini

1. Yang teristimewa orang tua yang paling saya cintai dan saya hormati Papa saya Adi Rusman .SE dan Mama saya Nurmeli Dewi yang telah memberikan kekuatan moral, doa, material dan psikis kepada saya dalam menjalani pendidikan perguruan tinggi dan kehidupan dari masa kecil

hingga sekarang bisa kuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Satria Tirtayasa, PhD selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini
3. Bapak Drs. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. selaku Sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Eknonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan yang telah membantu penulis sampai saat ini.
11. Untuk teman-teman seperjuangan khususnya kelas C Manajemen.

Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Januari 2019

Penulis

DENDI IKSAN

1505160616

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan masalah	6
D. Tujuan dan manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian teori.....	9
1. Kepuasan kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
c. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja	12
2. Keselamatan dan kesehatan kerja	13
a. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja	13
b. Tujuan dan keselamatan dan kesehatan kerja	14
c. Upaya dan konsep keselamatan dan kesehatan kerja.....	16
d. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja	16

3. Komunikasi kerja.....	18
a. Pengertian Komunikasi Kerja.....	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja	19
c. Indikator Komunikasi Kerja	20
4. Upah Kerja.....	21
a. Pengertian Upah Kerja.....	21
b. Jenis-Jenis Upah Kerja.....	22
c. Proses Penyusunan Upah Kerja	23
d. Indikator Upah Kerja	24
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Definisi Variabel Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi Dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data.....	40
1. Regresi Linier Berganda.....	40
a. Uji Normalitas	41
b. Uji Multikolinearitas	41
c. Uji Heterokedastisitas.....	42
2. Pengujian Hipotesis	43

a. Uji Secara Parsial (Uji t)	43
b. Uji Secara Simultan (Uji F).....	45
3. Koefisien Determinasi (R=Square)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Responden.....	48
a. Identitas Responden	48
b. Persentase jawaban responden	50
c. Uji Validitas dan Reabilitas.....	58
2. Analisis regresi linier berganda	61
3. Uji Asumsi Klasik	63
d. Uji Normalitas	63
a. Uji Multikolinieritas	64
b. Uji Heterodekasitas	65
4. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji t (Uji Parsial)	66
b. Uji f (Uji Simultan)	70
5. Koefisien Determinan.....	72
B. Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi operasional	32
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian	35
Tabel 3.3 Populasi Pada PTPN IV Adolina Bagian teknik dan pengolahan	36
Tabel 3.4 Pengambilan Sampel Berdasarkan Rumus Slovin.....	37
Tabel 3.5 Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Usia.....	49
Tabel 4.3 Pendidikan	49
Tabel 4.4 Persentase jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.5 Persentase jawaban Reponden Variabel K3	52
Tabel 4.6 Persentase jawaban Reponden Variabel Komunikasi	54
Tabel 4.7 Persentase jawabana Responden Variabel Upah	57
Tabel 4.8 Hasil Validitas Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4.9 Hasil Validitas K3.....	59
Tabel 4.10 Hasil Validitas Komunikasi	60
Tabel 4.11 Hasil Validitas Upah.....	60
Tabel 4.12 Uji Reabilitas Instrumen	61
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.14 Hasil uji multikolinieritas	65
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji f.....	71

Tabel 4.17 Hasil Koefisien R.....	72
-----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.....	26
Gambar 2.2 Pengaruh Komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja	27
Gambar 2.3 Pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja	28
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis f	56
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	63
Gambar 4.2 Normalitas	64
Gambar 4.3 Scatterplot	66
Gambar 4.4 kriteria pengujian hipotesis t1	68
Gambar 4.5 kriteria pengujian hipotesis t2	69
Gambar 4.6 kriteria pengujian hipotesis t3	70
Gambar 4.7 kriteria pengujian hipotesis f	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha perusahaan. Perkembangan dalam bidang perusahaan ini di harapkan juga diikuti dengan perkembangan saran dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan.

(Jufrizen. 2016)

Kepuasan kerja dewasa menjadi perhatian yang serius dari manajemen suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya produktivitas suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Jaya. 2015)

Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah

satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja (Jufrizen 2015).

Menurut Sutrisno(2016, hal. 77) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dal kerja dan hal-hal yang meyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 80) Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah a) Faktor psikologi, b) Faktor sosial,c) Faktor fisik ,d) Faktor finansial

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 120) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu a) Faktor kecerdasan, b) Faktor pekerjaan

Menurut Irzal (2016, hal. 1) jaminan keselamatan dan kesehatan adalah suatu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat bebas dari pencemaran lingkungan sehinnnga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa tetapi juga kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha.

Berpengaruhnya kesehatan dan keselamatan kerja di perkuat oleh penelitian sebelumnya SariDkk (2017), Kurniawan (2016), dan Aria Dkk (2015) dimana dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang ada sudah memadai yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, agar karyawan dalam bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja pada Pabrik, seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, peralatan perlindungan kerja yang layak pakai,

kondisi suhu dan penerangan yang mendukung serta jaminan kesehatan yang diberikan, sehingga karyawan di dalam bekerja merasa puas dan nyaman. Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun.

Dan dalam dunia pekerjaan setiap karyawan pasti merasakan interaksi antar karyawan pimpinan maupun sesama beserta bawahan yang dimana penulis menyebutnya dalam variabel komunikasi kerja. Untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan tepat sasaran tentu komunikasi yang baik akan sangat menentukan. biasanya ada dua tipe orang berkomunikasi yaitu pasif dan aktif.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 145) komunikasi kerja adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud

Berpengaruhnya komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja di perkuat oleh penelitian sebelumnya Paramita Dkk (2016), Saedy Dkk (2018), dan Sukarja Dkk (2015) dimana adanya hubungan kolektif di antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang bersifat positif dan negatif dan hal tersebut berkaitan dengan cara berkomunikasi yang tidak selalu sama untuk setiap karyawan yang bekerja di instansi pemerintah.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang adil. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dan di sesuaikan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang di persembahkan atau diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (Jufrizen 2016).

Menurut Khair (2017, hal. 47) upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawannya berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Berpengaruhnya upah kerja terhadap kepuasan kerja di perkuat oleh penelitian sebelumnya Jaya (2015), Akbar Dkk (2015), dan Jufrizen (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel upah terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji signifikansi dengan uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Berdasarkan dari pra riset yang dilakukan pada Kantor direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan Provinsi Sumatera Utara, karyawan selalu diperlakukan dengan baik, hal ini dilakukan agar terciptanya kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai manajer atau pimpinan dituntut untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh karyawan-karyawan, serta memperhatikan keperluan-keperluan yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan bagus dan dapat dikerjakan dengan lebih efektif dan efisien. Tentu cukup banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PTPN IV Medan. Fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara IV kepada karyawan-karyawan mereka khususnya pada unit usaha atau pabrik ADOLINA Perbaungan merupakan bentuk loyalitas perusahaan kepada karyawannya demi meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Akan tetapi masih saja ada karyawan yang bandal tidak mau menggunakan peralatan yang sudah disediakan oleh pihak kantor. Tidak hanya

kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi kerja pada Kebun atau Pabrik PT Perkebunan Nusantara IV ADOLINA Perbaungan ini pun masih kurang khususnya komunikasi antar karyawan pelaksana dan karyawan pimpinan. Masih banyak karyawan yang cenderung pasif dalam berkomunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemudian adanya rasa canggung berkomunikasi antara karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana karena karyawan pelaksana khawatir pekerjaan akan semakin rumit dan lama dalam proses pengerjaan produksi. Begitu pula pada faktor upah dari hasil wawancara penulis dengan karyawan kantor masih adanya ketidak seimbangan upah yaitu adanya beban kerja yang tidak sama akan tetapi upah yang diberikan itu sama. Itulah beberapa isu atau fenomena yang penulis dapatkan melalui wawancara bagian pengawas tata kelola dan teknik pada pra riset dikantor direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Karena sesungguhnya kepuasan kerja yang terpenuhi akan membuat pencapaian tujuan organisasi akan lebih efisien dan akurat. Persoalannya adalah bagaimana membuat faktor-faktor ini menjadi lebih baik menjalankannya agar terpenuhi kepuasan-kepuasan kerja tersebut. Oleh karena itu diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Atas dasar dari uraian tersebut di atas maka sebagai penentuan untuk objek penelitian dan dipilihlah judul skripsi **“faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah pada PTPN IV kepuasan kerja karyawan menurun atau kurang memuaskan karena

1. Komunikasi kerja yang belum baik antar karyawan pelaksana dan karyawan pimpinan.
2. Timbulnya rasa egoisme atau memikirkan diri masing masing akibat minimnya komunikasi sehingga pekerjaan yang harusnya dapat di selesaikan dengan baik jadi tidak baik, padahal pekerjaan tersebut saling berhubungan.
3. Peralatan kerja berupa alat pelindung diri (APD) yang diberikan kantor masih banyak yang belum digunakan padahal kantor pusat sudah menyediakan alat pelindung diri (APD) tersebut.
4. Beban kerja yang berbeda akan tetapi upah yang diberikan sama.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas mengenai kepuasan kerja, Kesehatan dan Keselamatan kerja, komunikasi kerja, dan upah kerja pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN IV) kebun ADOLINA Perbaungan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berepengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA?.

- b. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA?.
- c. Apakah upah kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA?.
- d. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi kerja, dan upah kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA?.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV)Kebun ADOLINA.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi kerja, dan upah kerja terhadap

kepuasan kerja pegawai kantor PT Perkebunan Nusantara IV
(PTPN IV)Kebun ADOLINA .

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana dalam mengembangkan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai yang berkenaan dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.

c. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016, hal. 77) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang meyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Menurut Noor (2013, hal. 258) Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan di perhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan suatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Sedangkan menurut Paramita dkk (2016) Kepuasan kerja karyawan

merupakan kumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan dari para pegawai atau karyawan di suatu organisasi atau perusahaan ketika bekerja dan sifat dinamis dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka.

Dari pendapat ahli diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang karyawan dapat menyukai atau senang dengan pekerjaan itu dengan melihat beberapa faktor apa saja yang mendasari kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja juga merupakan bentuk tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2016, hal. 80) adalah: Faktor psikologis, Faktor sosial, Faktor fisik, dan Faktor finansial. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 120) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Dan faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Noor (2013, hal. 263) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kepuasan gaji/upah (*pay satisfication*), kepuasan promosi (*promotion satisfication*), kepuasan atas pemimpin (*supervison satisfication*), kepuasan atas rekan kerja (*co worker satisfication*), kepuasan dengan pekerjaan sendiri (*satisfication with the work it self*). Sedangkan menurut Agustini (2011, hal. 56) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor-faktor individu, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik.

Dari penjelasan ahli diatas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor psikologis, Faktor sosial, Faktor fisik, Faktor finansial, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, sikap kerja, kepuasan gaji/upah (*pay satisfication*), kepuasan promosi (*promotion satisfication*), kepuasan atas pemimpin (*supervison satisfication*), kepuasan atas rekan kerja (*co worker satisfication*), kepuasan dengan pekerjaan sendiri (*satisfication with the work it self*), faktor-faktor individu, faktor sosial, dan faktor fisik.

c. Teori-teori Kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 120) teori-teori kepuasan kerja yaitu terdiri atas keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Hazberg.

Sedangkan menurut Noor (2013, hal. 258) teori teori kepuasan kerja yaitu *discrepancacy theory*, teori equity, dan teori dua faktor (*two factor theory*).

Menurut Agustini (2011, hal. 51) teori tentang kepuasan kerja yaitu terdiri atas teori diskrepensasi, teori ekuitas, dan teori dua faktor. Sedangkan menurut Kaswan (2012, hal.285) Teori kepuasan kerja yaitu terdiri atas *two-factor theory* dan *value factory*.

Jadi dari beberapa keterangan ahli di atas dapat di simpulkan bahwa teori teori kepuasan kerja yaitu keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor

d. Indikator kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 126) mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu Kerja, pengawasan, upah, promosi, dan Co-worker. Sedangkan Menurut Sari dkk (2017) mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu Turnover, tingkat kehadiran, dan tingkat pekerjaan.

Menurut Noor (2013, hal. 265) ukuran-ukuran kepuasan kerja yang lazim digunakan dalam studi kepuasan kerja meliputi "tipe kerja, rekan kerja, tunjangan, diperlakukan dengan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, upah pengakuan akan kinerja, dan kesempatan untuk maju". Sedangkan Menurut Paramita dkk (2016) bahwa ada beberapa indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur kepuasan

kerja yaitu kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, pengakuan, dan otoritas atau utilitas sosial.

Dari indikator menurut para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa indikator kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah kerja, pengawaasan, upah, promosi, rekan kerja, turnover, tingkat kehadiran, peningkatan pekerjaan, tipe kerja tunjangan, diperlakukan dengan adil, keamanan kerja peluang menyumbangkan gagasan, upah, kesempatan untuk maju, kepuasan intrinsic, kepuasan ekstrinsik, pengakuan, serta otoritas atau utilitas sosial.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Irzal (2016, hal. 13) keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi. Keselamatan kerja berlaku di segala tempat kerja, baik di darat, di laut, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Tempat kerja demikian tersebar pada kegiatan ekonomi, pertanian, industry pertambangan, perhubungan pekerjaan umum, jasa, dan lainnya. Sedangkan Menurut Djatmiko (2016, hal. 1) keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga

kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya. Hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 161) Keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, dan ras sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut Aria dkk (2015) kesehatan kerja merupakan upaya menciptakan kondisi karyawan yang sehat berdasarkan lingkungan tempat kerja dan hubungan sosial di tempat kerja. Sedangkan keselamatan kerja merupakan upaya dalam menerapkan kondisi dan tindakan kerja yang aman.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya atau proses untuk menciptakan situasi kerja yang aman, sehat, dan efisien demi memastikan kesehatan dan nyawa seorang karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Misalkan menjalankan mesin pabrik, menggunakan alat alat pengaman diri dan mendapatkan pemeriksaan kesehatan rutin yang dilakukan secara berkala.

b. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan

kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.c) Agar semua hasil produksi dijaga keamanannya.d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.e) Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.f) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Sedangkan menurut Irzal (2016, hal. 19) tujuan dan manfaat keselamatan dan kesehatan kerja adalah a) Mencegah terjadinya kecelakaan kerja.b) Mencegah timbulnya penyakit.c) Mencegah dan mengurangi kematian.d) Mencegah dan mengurangi cacat tetap.e) Megamankan material, kontruksi, dan pemakaian.f) Pemeliharaan bangunan, alat-alat kerja, msin-mesin, instalasi, dan lain sebagainya.g) Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menajmin kehidupan produktifnya.h) Mencegah pemborosan tenaga kerja, modal, alat, dan sumber-sumber prouki lainnya.i) Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan aman sehingga dapat menimbulkan kegembiraan semangat kerja.j) Memperlancar, meningkatkan, mengamankan produksi industri serta pembangunan.

Menurut Darmiatun (2015, hal. 15) tujuan adanya kesehatan dan keselamatan kerja yaitu membangun sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berkelanjutan, kecelakaan nihil, meningkatkan taraf kesehatan kerja, dan berperan aktif menjaga kelestarian lingkungan.

Sedangkan menurut Wiratmani (2010) Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja pada tingkat perusahaan adalah bahwa harus menjunjung tinggi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan para pekerja. Bekerja dengan selamat lebih diutamakan daripada hasil produksi.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan yaitu agar karyawan dapat bekerja dengan baik dengan mengurangi angka kecelakaan membuat pekerja nyaman dan tidak mempunyai rasa khawatir dalam bekerja.

c. Konsep pendekatan keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Djatmiko (2016, hal. 74) konsep dasar dari upaya kesehatan kerja ini adalah: identifikasi masalah, evaluasi, dan dilanjutkan tindakan pengendalian. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 163) pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja dimulai dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik, peralatan yang digunakan, proses produk, dan perencanaan tempat kerja.

Menurut Wiratmani (2010) adapun konsep konsep penerapan kesehatan dan keselamatan kerja adalah kepemimpinan dan komitmen, tujuan awal K3, kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, perencanaan serta penerapan. Sedangkan menurut

d. Indikator kesehatan dan keselamatan kerja

Menurut Elphiana dkk (2017) indikator kesehatan dan keselamatan kerja dapat di ukur dengan peraturan dan prosedur keselamatan dan

kesehatan kerja, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, dan Keterlibatan kerja. Sedangkan menurut Sari dkk (2017) indikator kesehatan dan keselamatan kerja yaitu tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan keselamatan, keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja, perlindungan karyawan.

Menurut Aria dkk (2015) indikator kesehatan dan keselamatan kerja dapat di ukur dengan menggunakan kondisi yang aman, tindakan yang aman, kondisi lingkungan tempat kerja, dan mental psikologis. sedangkan menurut Fitriani dkk (2013) indikator Kesehatan dan keselamatan kerja dapat di ukur dengan menggunakan dukungan dan komunikasi, perlengkapan keselamatan teanaga kerja, beban kerja, penjegahan kecelakaan, pentingnya pelatihan keselamatan kerja, lingkungan kerja fisik, sarana kesehatan karyawan, dan pemeliharaan kesehatan karyawan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa indikator yang digunakan sebagai alat ukur kesehatan dan keselamatan kerja adalah peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, Keterlibatan kerja, tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan keselamatan, keadaan dann kondisi karyawan, perlindungan karyawan, kondisi yang aman, tindakan yang aman, mental psikologis, dukungan dan komunikasi, perlengkapan keselamatan teanaga kerja, beban kerja, penjegahan kecelakaan, pentingnya pelatihan keselamatan kerja, sarana kesehatan karyawan, dan pemeliharaan kesehatan karyawan.

3. Komunikasi Kerja

a. Pengertian komunikasi kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 145) Komunikasi kerja adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Supomo dkk (2018, hal. 157) Komunikasi kerja adalah salah satu fungsi manajemen dan salah satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia. Seorang manajer yang berhasil salah satunya harus menguasai komunikasi yang andal, baik di kalangan internal maupun kalangan eksternal.

Menurut Setiawan dkk (2018) Komunikasi merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk mengarahkan kepedulian dan pemahaman pegawai tentang reformasi birokrasi, visi misi serta tujuan organisasi, komunikasi merupakan sarana menyampaikan pesan-pesan atau informasi, menciptakan suatu tanggapan atau respon tertentu agar tidak terjadi distorsi atau kesenjangan, dan sarana untuk mengatasi permasalahan yang timbul. Sedangkan menurut Panjaitan (2016) Komunikasi adalah suatu proses yang terjadi dalam suatu sistem, di mana ada sumber komunikasi yang mempengaruhi penerima untuk tujuan tertentu, dengan manipulasi signal, yang diteruskan melalui satu jalur komunikasi yang ada di antara sumber dan penerima jika diterapkan di tempat kerja komunikasi dapat diartikan aktivitas hubungan

timbale balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan serta sesama rekan kerja.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja adalah merupakan cara seseorang karyawan bagaimana menyampaikan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran untuk diterima oleh karyawan lainnya dalam menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang membutuhkan kerja sama antar manusia.

b. Faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 149) ada 2 faktor tinjauan yang mempengaruhi komunikasi kerja yaitu faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan. Kemudian Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi. Sedangkan menurut Ariani (2018, hal. 12) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah faktor personal, faktor-faktor lingkungan, serta faktor-faktor yang berhubungan.

Menurut Ristica (2015, hal. 16) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah latar belakang kebudayaan, ikatan dengan kelompok atau grup, harapan, pendidikan, dan situasi. Sedangkan menurut Firmansyah (2018, hal. 223) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi terdiri atas faktor situasi yaitu pendidikan, sosiologis, hukum politik, dan ekonomi. Sedangkan pada faktor organisasi terdiri atas struktur organisasi, sistem manajerial dan non manajerial, dan teknologi.

Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan, keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi, faktor personal, faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor yang berhubungan, latar belakang kebudayaan, ikatan dengan kelompok atau grup, harapan, pendidikan, situasi, sosiologis, hukum politik, ekonomi, struktur organisasi, sistem manajerial dan non manajerial, dan teknologi.

c. Indikator komunikasi kerja

Menurut Suranto AW (2010, hal. 105) ada beberapa indikator dalam komunikasi kerja yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan kedua belah pihak. Sedangkan menurut Paramita dkk (2016) indikator Komunikasi dapat diukur dengan menggunakan *supportiveness*, partisipasi dalam pembuatan keputusan, keterbukaan, dan tujuan kinerja yang tinggi.

Menurut Setiawan dkk (2016) indikator komunikasi adalah komunikasi makro, komunikasi mikro, dan komunikasi individual. Sedangkan menurut Panjaitan (2016) dimensi yang digunakan untuk mengukur komunikasi kerja adalah komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi diagonal atau menyilang.

Dari indikator menurut para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komunikasi adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin

baik, tindakan kedua belah pihak, *supportiveness*, partisipasi dalam pembuatan keputusan, keterbukaan, tujuan kinerja yang tinggi, komunikasi makro, komunikasi mikro, komunikasi individual, komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi diagonal atau menyilang.

4. Upah Kerja

a. Pengertian upah kerja

Menurut Khair (2017, hal. 47) upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang di hasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Sedangkan menurut Priansa (2018, hal. 335) upah merupakan imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengendalikan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan.

Menurut Zainullah dkk (2012) upah merupakan balas jasa berupa uang atau balas jasa yang lain yang di berikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya. Sedangkan menurut Mengun dkk (2013) merupakan penghargaan dari energy pekerja/karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap minggu atau tiap bulan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa upah kerja adalah balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada pekerja buruh yang lebih mengandalkan fisik dan kekuatan yang balas jasanya berupa uang karena prestasinya. Pemebrian upah dapat di ukur dengan hasil produksi yang di hasilkan.

b. Jenis-jenis upah

Menurut Khair (2017, hal. 53) jenis-jenis upah yaitu sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut kesatuan hasil, sistem upah borongan, sistem upah premi, sistem upah indeks, sistem upah skala, sistem bonus, sistem mitra usaha, sistem upah menurut banyaknya produksi, sistem upah bagi hasil, sistem upah menurut prestasi. Sedangkan menurut Mulyaprdana (2016, hal. 16) sistem pengupahan dapat dibagi atas sistem upah berdasarkan produksi, sistem upah berdasarkan masa kerja, dan sistem upah berdasarkan waktu kerja.

Menurut Wibowo (2007, hal. 19) upah dibagi dalam beberap sistem pengupahan yaitu sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut kesatuan hasil, sistem upah borongan, dan sisteem upah premi. Sedangkan menurut Nilasari (2016, hal. 42) pembagian jenis upah dapat di liat dengan beberap sistem pengupahan yaitu sistem upah menurut waktu, sistem upah borongan, sistem upah partisipasi/sistem upah bonus, sistem upah premi, sistem upah mitra usaha, sistem upah skala berubah, sistem upah indeks biaya hidup, dan sistem upah bagi hasil.

Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa jenis upah melihat ke beberapa sistem yaitu sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut kesatuan hasil, sistem upah borongan, sistem upah premi, sistem upah indeks, sistem upah skala, sistem bonus, sistem mitra usaha, sistem upah menurut banyaknya produksi, sistem upah bagi hasil, sistem upah menurut prestasi, sistem upah berdasarkan produksi, dan sistem upah indeks biaya hidup.

c. Proses penyusunan upah

Menurut Samsudin (2010, hal. 191) gaji atau upah dapat disusun menurut prestasi kerja, lama kerja, senioritas, dan kebutuhan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 87) evaluasi jabatan adalah suatu proses analisis dan penilaian jabatan tertentu untuk menentukan tingkat balas jasa dengan struktur gaji/upah yang adil dan layak. Metode evaluasi jabatan langkah-langkahnya yaitu menentukan faktor-faktor jabatan yang akan dinilai, menentukan tingkat-tingkat dari bobot tiap faktor jabatan dan batasannya, serta menentukan nilai poin untuk setiap tingkat dari setiap faktor agar dapat dihitung berapa jumlah poin untuk semua jabatan.

Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa penyusunan upah dapat dilakukan dengan melihat prestasi kerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, serta dapat dengan melakukan proses analisis jabatan dan penelitian jabatan tertentu.

d. Indikator Upah

Indikator-indikator Upah Indikator upah As`ad (1998, hal. 94) antara lain :Sistem pengupahan, sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut senioritas, dan sistem upah menurut kebutuhan. Sedangkan menurut Mengun dkk (2013) indikator upah kerja adalah terdiri atas upah yang diterima, kesesuaian upah terhadap pekerjaan, mendapat insentid dalam waktu tertentu, dan bonus dari perusahaan

Menurut Zainullah dkk (2012) indikator upah yang dapat digunakan untuk mengukur variabel ini adalah upah yang diterima tepat waktu, upah yang diterima sesuai dengan lama kerja, upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur upah kerja adalah Sistem pengupahan, sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut senioritas, dan sistem upah menurut kebutuhan, upah yang diterima, kesesuaian upah terhadap pekerjaan, mendapat insentid dalam waktu tertentu, dan bonus dari perusahaan, upah yang diterima tepat waktu, upah yang diterima sesuai dengan lama kerja, upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

B. Kerangka Konseptual

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek

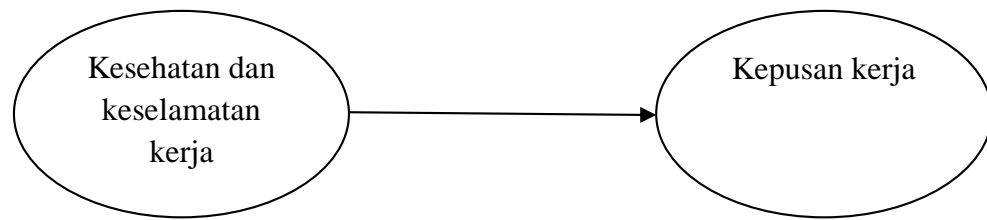
seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan

Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan harus di perhatikan karena banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan di perusahaan. Dari faktor-faktor ini lah perusahaan perlu memperbaiki faktor mana yang masih belum sesuai dengan keinginan karyawan dan perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga dia menjadi loyal terhadap perusahaan. Hal ini tentu akan menambah profit perusahaan karena pasti kinerja dari karyawan itu sendiri meningkat.

1. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Irzal (2016, hal. 1) jaminan keselamatan dan kesehatan adalah suatu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa tetapi juga kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha.



Gambar 2.1 pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya Sari Dkk (2017), Kurniawan (2016), dan Aria Dkk (2015) dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang ada sudah memadai yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, agar karyawan dalam bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja pada Pabrik, seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, peralatan perlindungan kerja yang layak pakai, kondisi suhu dan penerangan yang mendukung serta jaminan kesehatan yang diberikan, sehingga karyawan di dalam bekerja merasa puas dan nyaman. Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun.

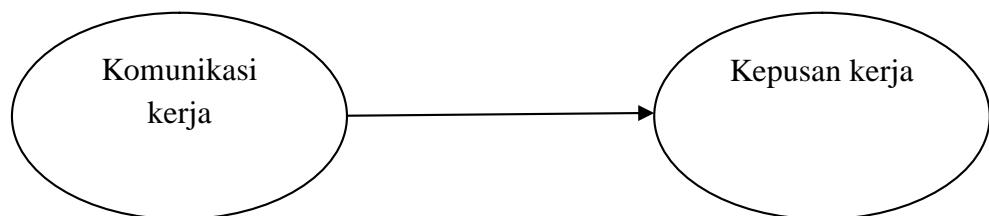
Jika tempat karyawan bekerja, kesehatan dan keselamatan para karyawan tidak terjamin maka akan terjadi stress kerja dimana ini akan membuat atau memicu datangnya ketidakpuasan dalam bekerja ini tentu sangat berpengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Karyawan biasanya mendapatkan fasilitas yang dapat

berguna bagi pekerjaan mereka, misalnya alat transportasi alat kerja yang memadai atau sesuai dengan SOP (*standart operational procedure*)

Menurut Nilasari (2016, hal. 13) perusahaan yang tidak atau kurang memberikan fasilitas kerja bagi karyawannya bisa membuat karyawan tersebut kurang produktif. Perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawannya misalnya menyediakan mobil antar jemput, kendaraan operasional kerja, ruang kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

2. Pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 145) bahwa komunikasi kerja adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.



Gambar 2.2 Pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya Paramita Dkk (2016), Saedy Dkk (2018), dan Sukarja Dkk (2015) menunjukkan hubungan kolektif di antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang bersifat positif dan negatif dan hal tersebut berkaitan

dengan cara berkomunikasi yang tidak selalu sama untuk setiap karyawan yang bekerja di instansi pemerintah.

Komunikasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja dimana jika komunikasi tidak berjalan dengan lancar maka pekerjaan yang dikerjakan akan terhambat padahal pekerjaan itu saling berhubungan antara karyawan. Komunikasi yang buruk akan membuat pekerjaan yang hendak di kerjakan menjadi terhambat.

3. Pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Khair (2017, hal. 47) bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawannya berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

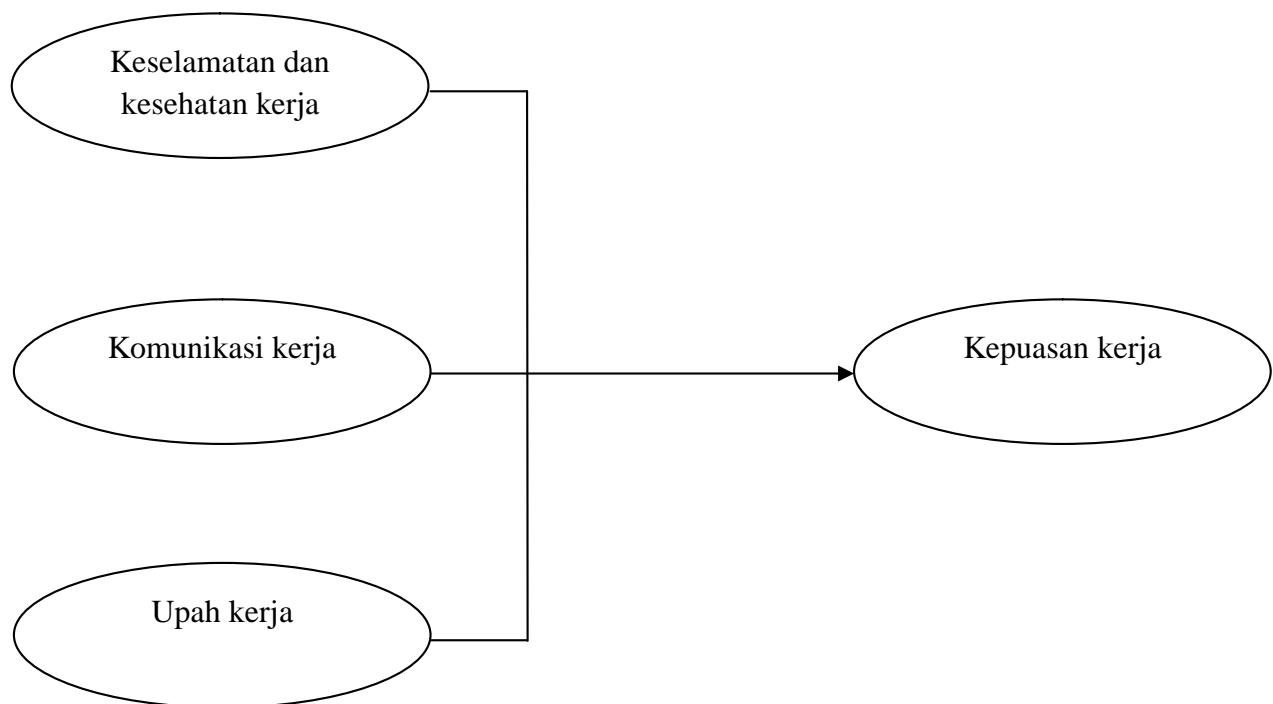


Gambar 2.3 pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya Jaya (2015), Akbar Dkk (2015), dan Jufrizen (2016) Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel upah terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan

dari hasil analisis uji signifikansi dengan uji t diperoleh nilai t_{hitung} Lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Selain itu upah juga merupakan faktor yang sangat signifikan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dimana upah yang sama antar karyawan akan tetapi beban kerjanya berbeda maka akan menimbulkan masalah besar. Timbul rasa kecemburuan sehingga pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan efisien dan baik akan terbengkalai dan lambat proses pengerjaannya ini merupakan faktor penting yang harus di perhatikan dalam perusahaan atau organisasi



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis penelitian

Menurut Fitrah (2017, hal. 128) bahwa hipotesis penelitian adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang

diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kepuasan kerja
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kerja dengan kepuasan kerja
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara upah kerja dengan kepuasan kerja
4. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi kerja, serta upah dengan kepuasan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90) pendekatan *asosiatif* adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Definisi Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur dua variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) Komunikasi (X2) dan upah (X3) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah tabel definisi operasional

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert	No Pertany aan
1	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang karyawan dapat menyukai atau senang dengan pekerjaan itu dengan melihat beberapa faktor apa saja yang mendasari kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja juga merupakan bentuk tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sutrisno2016:77; mangkunegara 2017:117; Noor 2013:258; Paramita dkk 2016.	Kepuasan kerja adalah kerja, pengawaasan, upah, promosi, rekan kerja, turnover, tingkat kehadiran, peningkatan pekerjaan, tipe kerja tunjangan, diperlakukan dengan adil, keamanan kerja peluang menyumbangkan gagasan, upah, kesempatan untuk maju, kepuasan intrinsic, kepuasan ekstrinsik, pengakuan, serta otoritas atau utilitas sosial. . Mangkunegara, 2017:126; Sari dkk 2017; Noor 2013:265; Paramita dkk 2016.	1.kerja 2.pengawasan 3.upah 4.promosi 5.rekan kerja	1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	Kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya atau proses untuk menciptakan situasi kerja yang aman, sehat, dan efisien demi memastikan kesehatan dan nyawa seorang karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Misalkan menjalankan mesin pabrik, menggunakan alat alat	Kesehatan dan keselamatan kerja adalah peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, Keterlibatan kerja, tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan keselamatan, keadaan dann kondisi karyawan, perlindungan	1.Peraturan dan Prosedur 2.Komunikasi kerja 3.Kompetensi pekerja 4.Lingkungan kerja 5. keterlibatan	1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

		<p>pengaman diri dan mendapatkan pemeriksaan kesehatan rutin yang dilakukan secara berkala. Irzal 2016:13; Djatmiko 2016:1; Mangkunegara 2017:161; Aria dkk 2015..</p>	<p>karyawan, kondisi yang aman, tindakan yang aman, mental psikologis, dukungan dan komunikasi, perlengkapan keselamatan teanaga kerja, beban kerja, penjegahan kecelakaan, pentingnya pelatihan keselamatan kerja, sarana kesehatan karyawan, dan pemeliharaan kesehatan karyawan. . Elphiana dkk 2017; Aria dkk 2015; Sari dkk 2017; Fitriani dkk 2013.</p>			
3	Komunikasi kerja	<p>komunikasi kerja adalah merupakan cara seseorang karyawan bagaimana menyampaikan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran untuk diterima oleh karyawan lainnya dalam menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang membutuhkan kerja sama antar manusia. Mangkunegara 2017:145; Supomo dkk 2018:157; Setiawan dkk 2018; Panjaitan dkk 2016.</p>	<p>komunikasi adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan kedua belah pihak, <i>supportiveness</i>, partisipasi dalam pembuatan keputusan, keterbukaan, tujuan kinerja yang tinggi, komunikasi makro, komunikasi mikro, komunikasi individual, komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi diagonal atau menyilang. Suranto AW 2010, hal. 105; Setiawan dkk 2016, Paramita dkk 2016, Panjaitan 2016</p>	<p>1.pemahaman 2.kesenangan 3.pengaruh pada sikap 4.hubungan yang makin baik 5.tindakan kedua belah pihak</p>	1-5	<p>1-2 3-4 5-6 7-8 9-10</p>

4	Upah kerja	<p>Upah kerja adalah balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada pekerja buruh yang lebih mengandalkan fisik dan kekuatan yang balasnya berupa uang karena prestasinya. Pemebrian upah dapat di ukur dengan hasil produksi yang di hasilkan . Khair 2017, hal. 47, Priansa 2018, hal. 335, Zainullah dkk 2012, Mengun dkk 2013</p>	<p>upah kerja adalah Sistem pengupahan, sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut senioritas, dan sistem upah menurut kebutuhan, upah yang diterima, kesesuaian upah terhadap pekerjaan, mendapat insentid dalam waktu tertentu, dan bonus dari perusahaan, upah yang diterima tepat waktu, upah yang diterima sesuai dengan lama kerja, upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. As`ad 1998, hal. 94 Mengun dkk (2013) Zainullah dkk (2012)</p>	<p>1.sistem pengupahan 2.sistem upah menurut produksi 3.sistem upah menurut senioritas 4.sistem upah menurut kebutuhan</p>	1-5	<p>1-2 3-4 5-6 7-8</p>
---	------------	---	--	--	-----	------------------------------------

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV ADOLINA yang beralamat di Jl Perintis Kemerdekaan, Batang Terap, Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara 20986

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan desember 2018 sampai dengan april 2019

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset wawancara				■				■												
Melakukan observasi										■										
Meyebarkan angket															■					
Riset keseluruhan															■					

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Siyoto (2015, hal. 63) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yang dilakukan di PT Pekebunan Nusantara IV Unit Usaha Adolina adalah sebanyak 145 karyawan.

Tabel 3.3**Populasi pada PTPN IV Adolina Bagian Teknik dan Pengolahan**

Pembagian	Populasi
KaryawanPimpinan	1
KaryawanPelaksana	144
Total	145

2. Sampel

Menurut Siyoto (2015, hal. 64) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel dalam penelitian dengan menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Catatan : *Rumus Slovin ini dikutip dari buku Enterprise (2014 hal. 9)*

$$n = \frac{145}{1 + 145(0,1)^2}$$

$$n = \frac{145}{2,45}$$

$$n = 59$$

maka dengan demikian sampel yang digunakan sebanyak 59 responden. dengan pembagian jabatan pada tabel di bawah ini

Tabel 3.4
Pengambilan Sampel Berdasarkan Rumus Slovin

Pembagian	Populasi	Sampel	Total sampel
Karyawan Pimpinan	1	$n = \frac{1}{1 + 145(0,1)^2}$ $n = \frac{1}{2,45}$ $n = 0,40$	1
Karyawan pelaksana	144	$n = \frac{144}{1 + 145(0,1)^2}$ $n = \frac{144}{2,45}$ $n = 58,77$	58
Total	145	145	59

Dengan menggunakan rumus diatas, dari jumlah populasi sebanyak jumlah pegawai tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 59 pegawai.

E. Teknik pengumpulan data

1. Wawancara (Interview)

Menurut Sugiyono (2018, hal. 157) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah repondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (angket) merupakan. Dalam peneltian ini digunakan angket yang memilki indeks skala likert. Menurut Sugiyono (2018, hal.107) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternatif pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. Tabel akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian in

Tabel 3.5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Juliandi Dan Irfan (2013, hal. 72)

a) Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2018, hal. 212)

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

b) Uji Reliabilitas Data

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,60 dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Sumber Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan :

r = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

S_t^2 = varians total

$\sum S_b^2$ = jumlah varians butir

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Metode Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Sumber : Sugiyono (2018, hal.192)

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X_1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X_2 = Komunikasi Kerja

X_3 = Upah Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a) Uji Normalitas Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 169) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 170). Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor

inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 171). Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), Komunikasi kerja (X_2), Upah kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2018, hal. 184)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

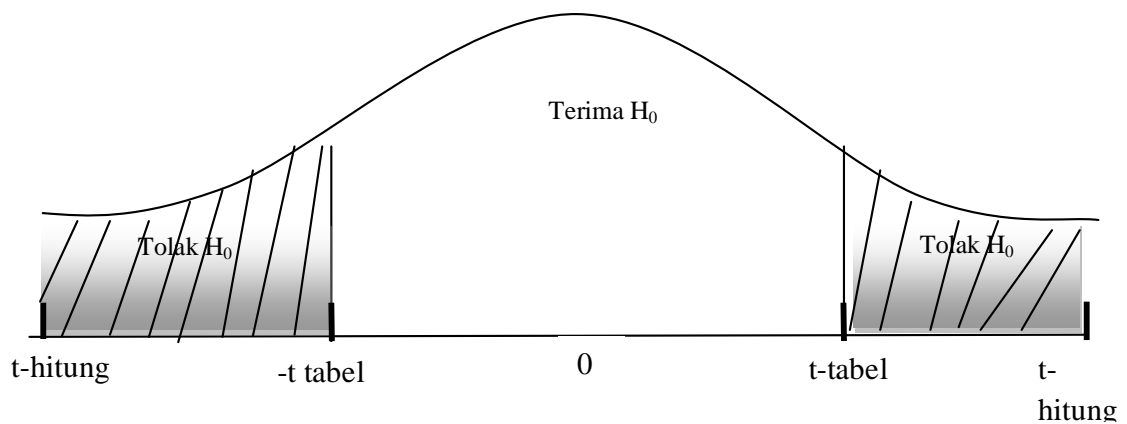
n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

1. jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y .
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y .

Menguji hipotesis dengan uji t . Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai t yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai t yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian
Hipotesis t

b) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2018, hal. 192)

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan

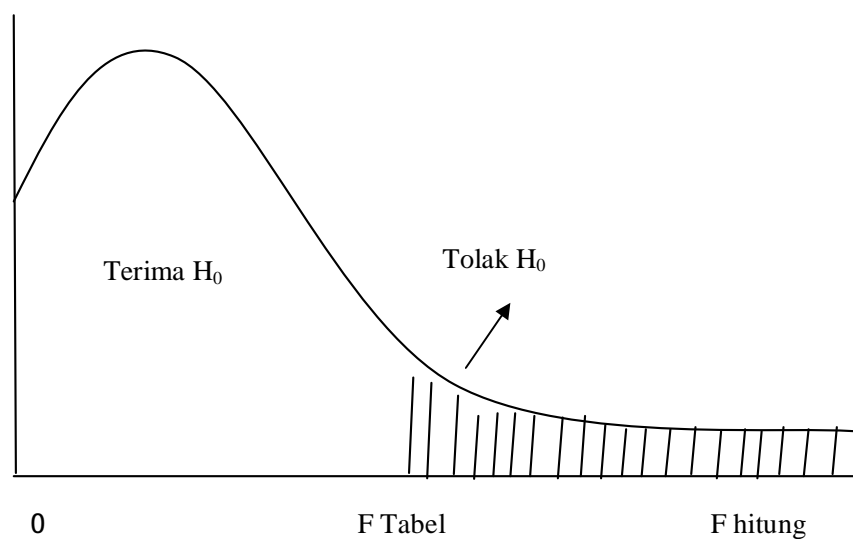
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- a) Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian
Hipotesis f

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi kerja, dan upah kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan kerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2018, hal. 185)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian yang dilakukan , peneliti sudah menyebar sebanyak 59 responden, sebelum uji hasil dilakukan terlebih dahulu di lakukan analisis deskriptif, mengenai identitas responden, dan persentase jawaban responden, hasil peneleitian akan dijelaskan dibawah ini.

1.Deskripsi Penelitian

a. Identitas Responden

Tabel 4.1
Jenis kelamin

	Frequency	Percent
Valid laki laki	36	61.0
perempuan	23	39.0
Total	59	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 36 orang (61%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (39%).

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent
Valid 20-35 tahun	32	54.2
36-50 tahun	25	42.4
diatas 50 tahun	2	3.4
Total	59	100.0

Dari tabel diatas terlihat usia responden, dimana responden yan berusia diantara 20-35 tahun berjumlah 32 orang (54,2%), lalu responden yang berusia diantara 36-50 tahun berjumlah 25 orang (42,4%), dan responden yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 2 orang (3,4%).

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid SMA/SMK	39	66.1
Diploma	14	23.7
Strata	6	10.2
Total	59	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 39 orang (66,1%), lalu responden yang berpendidikan diploma berjumlah 14 orang (23,7%) dan responden yang berpendidikan strata berjumlah 6 orang (10,2%).

b. Persentase jawaban responden

Tabel 4.4
persentase jawaban responden variabel Kepuasan kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	-	-	45	76,3%	14	23,7%	59	100
P2	-	-	-	-	-	-	43	72,9%	16	27,1%	59	100
P3	-	-	-	-	-	-	44	74,6%	15	23,7%	59	100
P4	-	-	-	-	1	1,7%	27	48,2%	28	50,0%	59	100
P5	-	-	-	-	-	-	43	72,9%	16	27,1%	59	100
P6	-	-	-	-	1	1,7%	40	67,8%	18	30,5%	59	100
P7	-	-	-	-	1	1,7%	40	67,8%	18	30,5%	59	100
P8	-	-	-	-	1	1,7%	38	64,4%	20	33,9%	59	100
P9	-	-	-	-	1	1,7%	40	67,8%	18	30,5%	59	100
P10	-	-	-	-			40	67,8%	19	32,2%	59	100

Dari tabel Y dapat dilihat bahwa:

1. Pada butir pernyataan 1 (Pekerjaan yang saya kerjakan cukup menyenangkan bagi saya) 45 responden (76,3%) menjawab setuju, 14 responden (23,7%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya tidak pernah menolak pekerjaan/tugas yang diberikan pimpinan) 43 responden (72,9%) menjawab setuju, 16 responden (27,1%) menjawab sangat setuju.

3. Pada butir pernyataan 3 (Pengawasan yang ada di kantor saya tidak terlalu ketat) 45 responden (76,3%) menjawab setuju, 14 responden (23,7%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya lebih menyukai jika perusahaan tidak terlalu membatasi karyawannya) 44 responden (74,6%) menjawab setuju, 15 responden (25,4%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Upah yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya) 43 responden (72,9%) menjawab setuju, 16 responden (27,1%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Upah yang saya terima membuat saya puas bekerja disini) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 40 responden (67,8%) menjawab setuju, 18 responden (30,5%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Perusahaan sering memberikan promosi kepada pegawai yang berprestasi) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 40 responden (67,8%) menjawab setuju, 18 responden (30,5%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Promosi yang diberikan meningkatkan kepuasan karyawan) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 38 responden (64,4%) menjawab setuju, 20 responden (33,9%) menjawab sangat setuju.

9. Pada butir pernyataan 9 (Saya memiliki rekan kerja yang baik) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 40 responden (67,8%%) menjawab setuju, 18 responden (30,5%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Rekan kerja yang baik membuat saya puas bekerja di bagian saya) 40 responden (67,8%%) menjawab setuju, 19 responden (32,2%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.5
persentase jawaban responden variabel K3

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	2	3,4%	39	66,1%	18	30,5%	59	100
P2	-	-	-	-			42	71,2%	17	28,8%	59	100
P3	-	-	-	-	1	1,7%	41	69,5%	17	28,8%	59	100
P4	-	-	-	-	2	3,4%	43	72,9%	14	23,7%	59	100
P5	-	-	3	5,1%	22	37,3%	27	45,8%	7	11,9%	59	100
P6	-	-	-	-	2	3,4%	37	62,7%	20	33,9%	59	100
P7	-	-	1	1,7%	1	1,7%	37	62,7%	20	33,9%	59	100
P8	-	-	-	-	1	1,7%	36	61,0%	22	37,3%	59	100
P9	-	-	-	-	1	1,7%	31	52,5%	27	45,8%	59	100
P10	-	-	-	-	1	1,7%	28	47,5%	30	50,8%	59	100

ari tabel X1 dapat dilihat bahwa:

Pada butir pernyataan 1 (Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan) 2 responden (3,4%) menjawab kurang setuju, 39 responden (66,1%) menjawab setuju, 18 responden (30,5%) menjawab sangat setuju.

1. Pada butir pernyataan 2 (Perusahaan sudah menerapkan prosedur keselamatan kerja sesuai dengan peraturan pemerintah) 42 responden (71,2%) menjawab setuju, 17 responden (28,8%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 3 (Para karyawan sering memberikan peringatan kepada rekan kerja lain) 1 responden (3,4%) menjawab kurang setuju, 41 responden (69,5%) menjawab setuju, 17 responden (28,8%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 4 (Para pekerja sering memberikan saran keamanan kerja bagi para pekerja lain) 2 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 43 responden (72,9%) menjawab setuju, 14 responden (23,7%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 5 (Para pekerja di PTPN Adolinan cakap dalam bekerja) 3 responden (5,1%) menjawab tidak setuju, 22 responden (37,3%) menjawab kurang setuju, 27 responden (45,8%) menjawab setuju, 7 responden (11,9%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 6 (Karyawan bisa meminimalisir kecelakaan kerja dengan kemampuan mereka) 2 responden (3,4%) menjawab kurang

setuju, 37 responden (62,7%) menjawab setuju, 20 responden (33,9%) menjawab sangat setuju.

6. Pada butir pernyataan 7 (Lingkungan pekerja di PTPN Adolina sudah cukup aman bagi pekerja) 1 responden (1,7%) menjawab tidak setuju, 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 37 responden (62,7%) menjawab setuju, 20 responden (33,9%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 8 (Perusahaan selalu memperbaiki keamanan kerja di lingkungan perusahaan) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 36 responden (61,0%) menjawab setuju, 22 responden (37,3%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 9 (Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 31 responden (52,5%) menjawab setuju, 27 responden (45,8%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 10 (Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 28 responden (47,5%) menjawab setuju, 30 responden (50,8%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6
persentase jawaban responden variabel Komunikasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1					1	1,7%	39	66,1%	19	32,2%	59	100
P2					1	1,7%	36	61,0%	22	37,3%	59	100
P3					1	1,7%	37	62,7%	21	35,6%	59	100

P4					1	1,7%	37	62,7%	21	35,6%	59	100
P5					4	6,8%	34	57,6%	21	35,6%	59	100
P6					3	5,1%	34	57,6%	22	37,3%	59	100
P7					3	5,1%	37	62,7%	19	32,2%	59	100
P8					8	13,6%	30	50,8%	21	35,6%	59	100
P9					3	5,1%	30	50,8%	26	44,1%	59	100
P10							33	55,9%	26	44,1%	59	100

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya memahami bentuk komunikasi antar pegawai) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 39 responden (66,1%) menjawab setuju, 19 responden (32,2%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (saya memahami bahasa-bahasa istilah pekerjaan yang ada di kantor saya) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 36 responden (61,0%%) menjawab setuju, 22 responden (37,3%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya menyenangi berkomunikasi kepada setiap karyawan) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 37 responden (62,7%) menjawab setuju, 21 responden (35,6%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (saya senang dengan orang yang bisa berkomunikasi dengan baik) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 37 responden (62,7%) menjawab setuju, 21 responden (35,6%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Sikap komunikasi saya berpengaruh terhadap responden rekan kerja kepada saya) 4 responden (6,8%) menjawab kurang

- setuju, 34 responden (57,6%) menjawab setuju, 21 responden (35,6%) menjawab sangat setuju
6. Pada butir pernyataan 6 (saya akan berkomunikasi dengan baik agar sikap rekan kerja kepada saya menjadi lebih baik) 3 responden (5,1%) menjawab kurang setuju, 34 responden (57,6%) menjawab setuju, 22 responden (37,3%) menjawab sangat setuju.
 7. Pada butir pernyataan 7 (dengan berkomunikasi yang baik maka hubungan antara pegawai menjadi semakin baik pula) 3 responden (5,1%) menjawab kurang setuju, 37 responden (62,7%) menjawab setuju, 19 responden (32,2%) menjawab sangat setuju.
 8. Pada butir pernyataan 8 (hubungan antara karyawan dan perusahaan bisa lebih baik dengan komunikasi yang lancar) 8 responden (13,6%) menjawab kurang setuju, 30 responden (50,8%) menjawab setuju, 21 responden (35,6%) menjawab sangat setuju.
 9. Pada butir pernyataan 7 (Dengan komunikasi yang baik bisa menghindari perselisihan antar karyawan) 3 responden (5,1%) menjawab kurang setuju, 30 responden (50,8%) menjawab setuju, 26 responden (44,1%) menjawab sangat setuju
 10. Pada butir pernyataan 7 (komunikasi yang baik membuat masalah karyawan bisa cepat selesai) 33 responden (55,9%) menjawab setuju, 26 responden (44,1%) menjawab sangat setuju

Tabel 4.7
persentase jawaban responden variabel Upah

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	1,7%	33	55,9%	25	42,4%	59	100
P2	-	-	-	-	1	1,7%	34	57,6%	24	40,7%	59	100
P3	-	-	-	-	1	1,7%	35	59,3%	23	39,0%	59	100
P4	-	-	-	-	-	-	35	59,3%	24	40,7%	59	100
P5	-	-	-	-	-	-	34	57,6%	25	42,4%	59	100
P6	-	-	-	-	-	-	32	54,2%	27	45,8%	59	100
P7	-	-	-	-	-	-	45	76,3%	14	23,7%	59	100
P8	-	-	-	-	-	-	43	72,9%	16	27,1%	59	100

Dari tabel X3 dapat dilihat bahwa:

1. Pada butir pernyataan 1 (Sistem pengupahan yang baik membuat saya puas bekerja disini) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 39 responden (66,1%) menjawab setuju, 19 responden (32,2%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Upah yang saya terima sesuai dengan hasil kerja keras saya) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 34 responden (57,6%) menjawab setuju, 24 responden (40,7%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya menerima upah yang sesuai dengan hasil produksi perusahaan) 1 responden (1,7%) menjawab kurang setuju, 35

responden (59,3%) menjawab setuju, 23 responden (39,0%) menjawab sangat setuju.

4. Pada butir pernyataan 4 (Hasil produksi perusahaan selalu cukup untuk memberikan upah pegawai) 35 responden (59,3%) menjawab setuju, 24 responden (40,7%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Upah yang diterima pegawai baru dan lama berbeda) 34 responden (57,6%) menjawab setuju, 25 responden (42,4%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Upah lebih banyak diterima pegawai yang lebih senior) 32 responden (54,2%) menjawab setuju, 27 responden (45,8%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Upah yang diberikan kepada saya sudah bisa mencukupi kebutuhan saya) 45 responden (76,3%) menjawab setuju, 14 responden (23,7%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya mengharapkan upah yang lebih sesuai dengan kondisi sekarang ini) 43 responden (72,9%) menjawab setuju, 16 responden (27,1%) menjawab sangat setuju.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan jumlah

responden sebanyak 59 orang dan sig ditaraf 0,05 diperoleh t tabel senilai 2,52, jika r hitung lebih besar r tabel maka instrument penelitian dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya jika nilai r hitung < r tabel maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid sehingga harus dibuang untuk penelitian selanjutnya. hasil dari pengujian validitas bisa dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4.8
Hasil Validitas Kepuasan kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,833	0,252	Valid
2	0,912	0,252	Valid
3	0,780	0,252	Valid
4	0,847	0,252	Valid
5	0,791	0,252	Valid
6	0,896	0,252	Valid
7	0,878	0,252	Valid
8	0,858	0,252	Valid
9	0,722	0,252	Valid
10	0,683	0,252	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Tabel 4.9
Hasil Validitas K3

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,830	0,252	Valid
2	0,751	0,252	Valid
3	0,824	0,252	Valid
4	0,828	0,252	Valid
5	0,471	0,252	Valid
6	0,825	0,252	Valid
7	0,828	0,252	Valid
8	0,788	0,252	Valid
9	0,783	0,252	Valid
10	0,645	0,252	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Tabel 4.10
Hasil Validitas komunikasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,577	0,252	Valid
2	0,784	0,252	Valid
3	0,744	0,252	Valid
4	0,744	0,252	Valid
5	0,660	0,252	Valid
6	0,744	0,252	Valid
7	0,736	0,252	Valid
8	0,798	0,252	Valid
9	0,687	0,252	Valid
10	0,775	0,252	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Tabel 4.11
Hasil Validitas Upah

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,795	0,252	Valid
2	0,821	0,252	Valid
3	0,794	0,252	Valid
4	0,826	0,252	Valid
5	0,844	0,252	Valid
6	0,827	0,252	Valid
7	0,674	0,252	Valid
8	0,596	0,252	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat semua instrument bernilai diatas 0,252 artinya semua instrument penelitian bisa lanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-

kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang, kriteria pengujiannya adalah

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* \geq 0.6 maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* \leq 0.6 maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

Tabel 4.12
Uji Realibilitas Instrument

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Kepuasan kerja	0,799	Reliable
K3	0,832	Reliable
Komunkasi	0,883	Reliable
Upah	0,732	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepretasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

2. Analisis Regressi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh K3 (X1), Komunikasi (X2) dan Upah (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y) dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda).

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.698	3.627		1.571	.122
	K3	.476	.120	.476	3.952	.000
	KOMUNI KASI	.373	.144	.378	2.510	.012
	UPAH	.573	.209	.461	2.742	.008

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Persamaan dari tabel diatas adalah :

$$Y=5.698+0.476X_1+0.373X_2+0.573X_3+ e$$

Model persamaan diatas bermakna

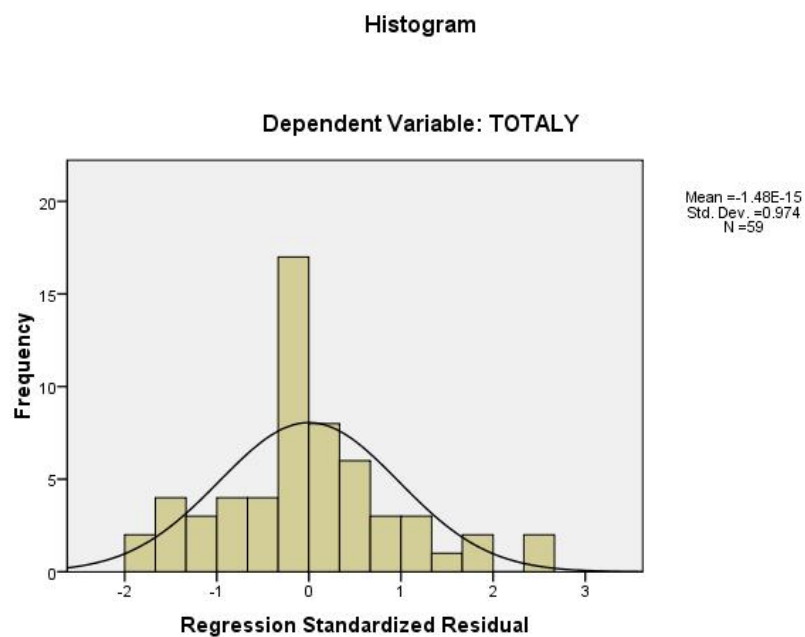
- a. Nilai konstanta sebesar = 5.698 menunjukkan variabel independen yaitu K3 Komunikasi dan Upah dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan Kepuasan kerja senilai 5.698 %
- b. Nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0, 476 menunjukkan bahwa jika K3 mengalami peningkatan 1 % maka akan menaikkan Kepuasan kerja senilai 4,76 %.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0.373 menunjukkan bahwa jika Komunikasi kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 3,73%.

- d. Nilai koefisien regresi X_3 adalah sebesar 0.573 menunjukkan bahwa jika Upah kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 5,73 %.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

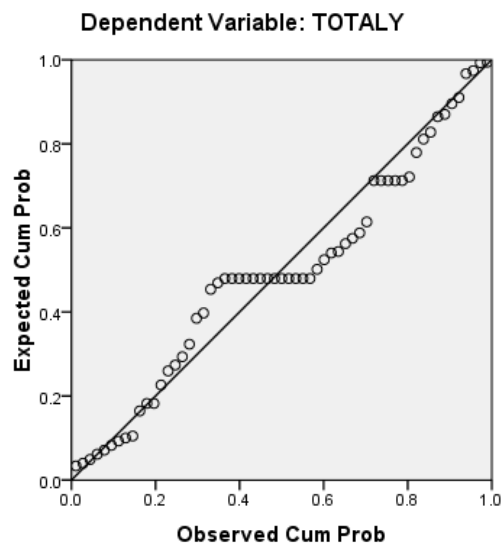
Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Gambar 4.1 Histogram Normalitas

Dari ke gambar diatas terlihat distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan, artinya dalam penelitian ini bersifat normal, lalu lihat pula distribusi normalitasnya

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Normalitas

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena bedasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal

b. Uji Multikolinieritas

Kriteria pengujia normalitas adalah Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka

tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen

Tabel 4.14
Hasil uji Multikolinieritas

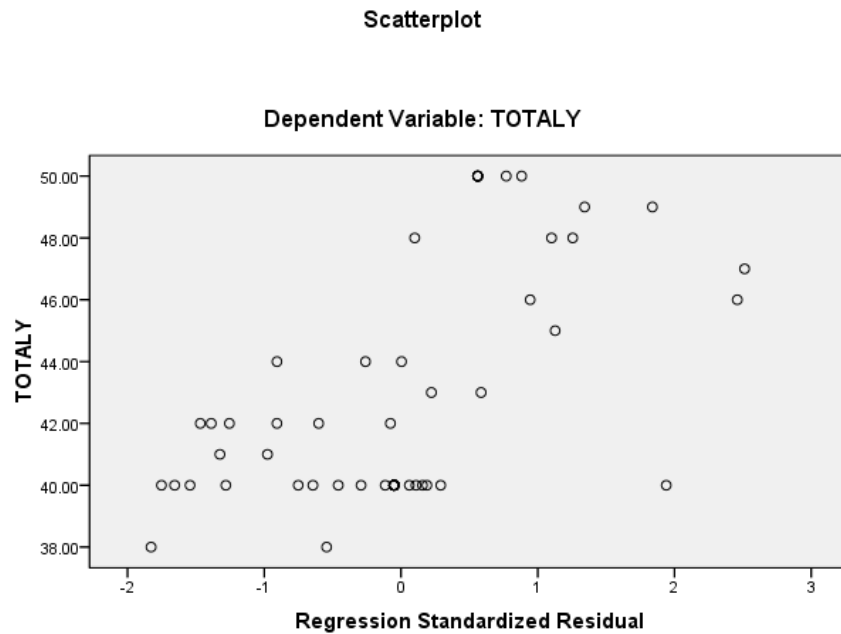
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
K3	.423	2.363
KOMUNIKASI	.260	3.848
UPAH	.218	4.585

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel diatas bisa ketiga variable independent memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terdapat multikoliniearitas

c. Uji Heterodekasitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas



Gambar 4.3 Scatterplot

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria pengujian hipotesisnya adalah

1. $H_0: \beta = 0$, artinya K3, komunikasi, dan upah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina

2. $H_0 : \beta \neq 0$, artinya K3, komunikasi, dan upah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina

Penarikan hipotesis bisa dilihat dari

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya K3, komunikasi, dan upah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya K3, komunikasi, dan upah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina

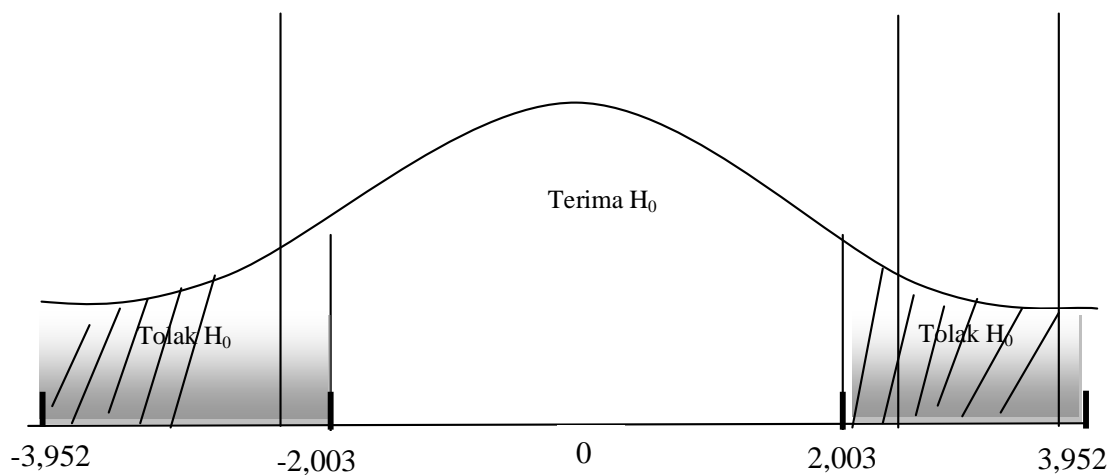
Tabel 4.15
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.698	3.627		1.571	.122
K3	.476	.120	.476	3.952	.000
KOMUNI KASI	.373	.144	.378	2.510	.012
UPAH	.573	.209	.461	2.742	.008

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel diatas terlihat nilai nilai untuk uji secara parsial yang ada dalam peneltian ini untuk kriteria pengujian parsial 59 responden diketahui nilai df (n-3) dalam hal ini df (59-3) = 56 diperoleh nilai t tabel senilai 2,003, hasil dari pengujian hipotesis akan dijelaskan dibawah ini.

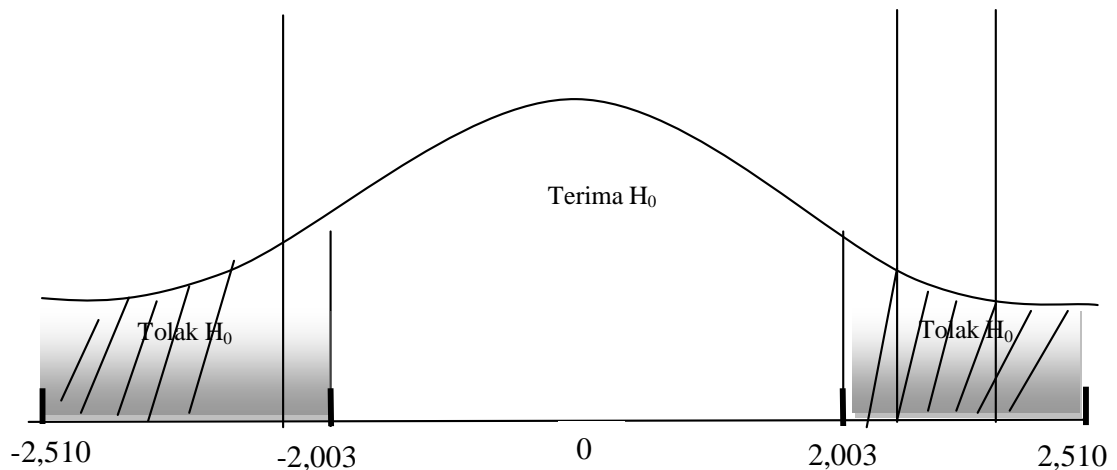
1. Pengaruh K3 terhadap Kepuasan kerja, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3.952 dan sig 0,000 sedangkan nilai t tabel adalah 1,672 dalam hal ini ($3.952 > 2,003$) H_0 ditolak artinya dalam penelitian K3 berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,000 dalam hal ini sig $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial K3 berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian
Hipotesis t

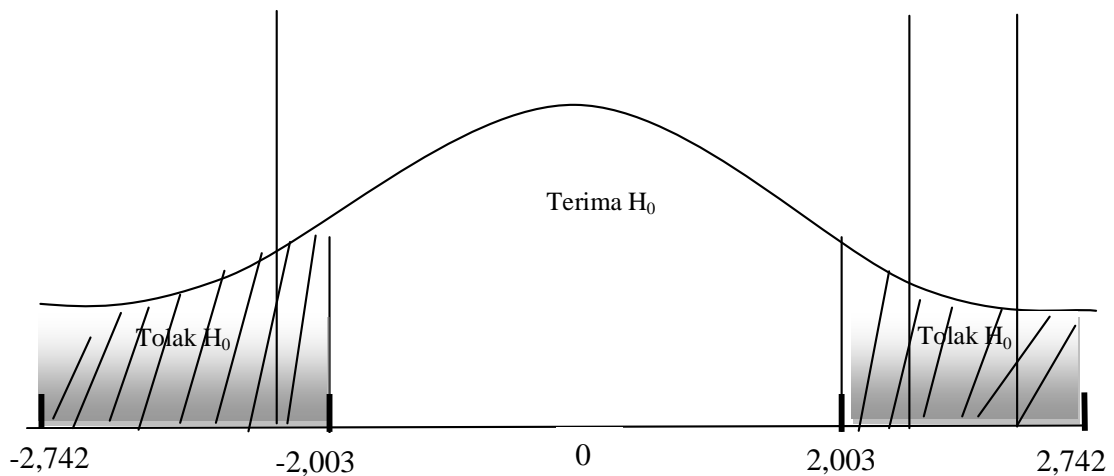
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2.510 dan sig 0,012 sedangkan nilai t tabel adalah 2,003 dalam hal ini ($2.510 > 2,003$) H_0 ditolak artinya dalam penelitian Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,012

dalam hal ini $\text{sig } 0,012 < 0,05$ artinya secara parsial Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian
Hipotesis t

3. Pengaruh Upah terhadap Kepuasan kerja, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2.742 dan sig 0,008 sedangkan nilai t tabel adalah 2,003 dalam hal ini ($2.742 > 2,003$) H_0 ditolak artinya dalam penelitian ini Upah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,008 dalam hal ini sig $0,008 < 0,05$ artinya secara parsial Upah berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina



Gambar 4.6
Kriteria Pengujian
Hipotesis t

b. Uji secara Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kriteria pengujiannya adalah

1. $H_0: \beta = 0$, artinya K3, komunikasi, dan upah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina
2. $H_0: \beta \neq 0$, artinya K3, komunikasi, dan upah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1 Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya K3, komunikasi, dan upah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.

2 Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, K3, komunikasi, dan upah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolin

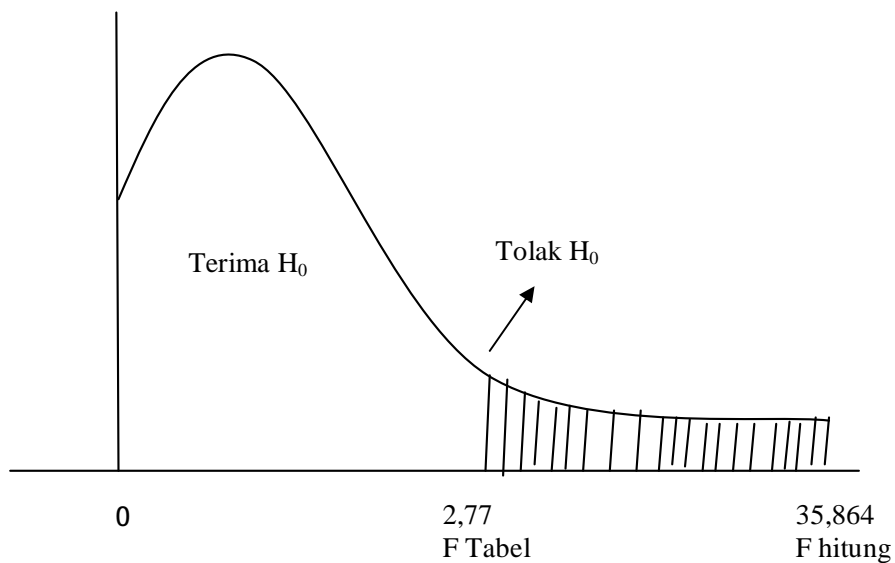
Tabel 4.16
Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.588	3	186.196	35.864	.000 ^a
	Residual	285.548	55	5.192		
	Total	844.136	58			

a. Predictors: (Constant), Upah, K3, Komunikasi

b. Dependent Variable:
KEPUASAN KERJA

Dari tabel diatas terlihat nilai untuk F hitung 35.864 dan signifikan bernilai 0,000 , untuk masing-masing variabel bebas, untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan $dk = n-3$ ($59-3 = 56$) diperoleh nilai $f_{hitung} = 2,77$ dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35.864 > 2.77$) , maka H_0 ditolak, K3, komunikasi, dan upah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, K3, komunikasi, dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.



Gambar 4.7
Kriteria Pengujian
Hipotesis f

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
Hasil koefisien R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.643	2.27855

a. Predictors: (Constant), UPAH, K3, KOMUNIKASI

Nilai *R Square* sebesar 0,662 berarti 66,2 % besaran ikatan variabel K3, komunikasi, dan upah terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Terdapat Pengaruh K3 terhadap Kepuasan kerja, dilihat dari nilai t hitung ($3.952 > 1,672$) H_0 ditolak artinya dalam penelitian K3 berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,000 dalam hal ini sig 0,000 < 0,05 artinya secara parsial K3 berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, Menurut Irzal (2016, hal. 1) jaminan keselamatan dan kesehatan adalah suatu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa tetapi juga kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, Berdasarkan penelitian sebelumnya Sari Dkk (2017), Kurniawan (2016), dan Aria Dkk (2015) dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang ada sudah memadai yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja, dilihat dari nilai t hitung > t tabel ($2.510 > 1,672$) H_0 ditolak artinya dalam penelitian Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, lalu lihat juga nilai sig yaitu

0,012 dalam hal ini $\text{sig } 0,012 < 0,05$ artinya secara parsial Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, Berdasarkan penelitian sebelumnya Paramita Dkk (2016), Saedy Dkk (2018), dan Sukarja Dkk (2015) menunjukkan hubungan kolektif di antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang bersifat positif dan negatif dan hal tersebut berkaitan dengan cara berkomunikasi yang tidak selalu sama untuk setiap karyawan yang bekerja di instansi pemerintah. Komunikasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja dimana jika komunikasi tidak berjalan dengan lancar maka pekerjaan yang dikerjakan akan terhambat padahal pekerjaan itu saling berhubungan antara karyawan. Komunikasi yang buruk akan membuat pekerjaan yang hendak dikerjakan menjadi terhambat.

3. Terdapat Pengaruh Upah terhadap Kepuasan kerja, dari hasil uji t hitung $> t \text{ tabel } (2.742 > 1,672)$ H_0 ditolak artinya dalam penelitian ini Upah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,008 dalam hal ini $\text{sig } 0,008 < 0,05$ artinya secara parsial Upah berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, Berdasarkan penelitian sebelumnya Jaya (2015), Akbar Dkk (2015), dan Jufrizen (2016) Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel upah terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan

dari hasil analisis uji signifikansi dengan uji t diperoleh nilai t_{hitung} Lebih besar dari nilai t_{tabel}

4. Secara Simultan K3, Komunikasi dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina dilihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35,864 > 2,77$) dan signifikan yang lebih kecil 0,05 yaitu 0,000, Nilai *R Square* sebesar 0,662 berarti 66,2 % besaran ikatan variabel K3, komunikasi, dan upah terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh K3 terhadap Kepuasan kerja, dilihat dari nilai t hitung lebih besar daripada t tabel artinya secara parsial K3 berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina,
2. Terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja, dilihat dari nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. artinya secara parsial Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina,.
3. Terdapat Pengaruh Upah terhadap Kepuasan kerja, dari hasil uji t hitung lebih besar daripada t tabel artinya secara parsial Upah berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina
4. Secara Simultan K3, Komunikasi dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina dilihat dari nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai $R Square$ I nya 66,2 % besaran ikatan variabel K3, komunikasi, dan upah terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

B. Saran

1. Masalah kepuasan kerja di PTPN IV Adolina, sudah cukup baik karena dari hasil angket yang disebar mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju, jarang ada menjawab tidak setuju.
2. Dari segi K3 yang perlu di tingkatkan adalah masalah kecakapan karyawan dalam bekerja, karena dari hasil angket yang disebar masih terdapat responden yang merasa belum cakap dalam bekerja, dengan pelatihan yang rutin tentunya akan meningkatkan kecakapan karyawan dalam bekerja sehingga masalah keselamatan kerja bisa di tingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan :Madenatera.
- Akmal, Akhwanul & Ihda Tamini (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan .*jurnal Administrasi*. 4 (2) : 59-68
- Aria, Tritama, Hamidah Nayati Utami & Yunadi Mayowan (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 29 (1) : 112-120.
- Ariani, April Tutu (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Cetakan Pertma. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Darmiatun, Suryatri & Tasriyal (2015). *Prinsip-Prinsip K3LH Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan hidup*. Cetakan pertama. Malang. Gunung Samudera.
- Djadmiko, Riswandwi (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* .Cetakan Pertama. Sleman : Deepublish/Publisher.
- Enterprise, Jubilee (2014). *SPSS Untuk Pemula*. Cetakan pertama. Jakarta : PT Eelex Media Komputindo.
- Fitrah, Muh dan Luthifiyah (2017). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Sukabumi : CV Jejak.
- Firmansyah, M. Anang & Budi W. Mahardika (2018). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Sleman. DeepPublish.
- Fitriani, Nisaul, Panji Doeranto, Wike Agustin Prima Dania (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dengan Metode Partial Lst square (Studi Kasus di PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo). *Jurnal Industria*. 2 (2) : 93-104
- Irzal (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta :Kencana.
- Jaya, I Nyoman Parta (2015). Pengaruh Upah dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemasangan Instalasi Listrik di CV. Putra Tunggal Jaya tahun 2013.*Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 5 (1) : 1-10
- Jufrizen (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 17 (1)

- Jufrizen (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15 (1) : 37-47
- Juliandi, Azuar & Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan :Citrapustaka Media Perintis
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Khair, Hazmanan (2017). *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Pertama. Medan :Madenatera.
- Kurniawan, Dwi (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*. 4 (4) : 722-738
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung :PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mengun, Emanuel, Yurnalisdell & Andy Kristafi Arifyanto (2010). Pengaruh Upah dan Peilaku Pekerja Terhadap Produktivitas Pemasangan Batu Bata.
- Mulyapradana, Aria & Muhammad Hatta (2016). *Jadi karyawan Kaya*. Cetakan Pertama. Cianjur. .Visimedia
- Noor, Juliansyah (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan pertama Jakarta :Kencana Prenada Media Group.
- Nilasari, Senja (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*. Cetakan pertama. Jakarta :Raih Asa Sukses.
- Wiratmani, Elfitria (2010). Analisis Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (K-3). *Jurnal Ilmiah*
- Paramita, Lalujan, Victor P.K. Lengkong & Greis M Sendow (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stress kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan umumbulog di divisi regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 4 (1) : 131-142.
- Panjaitan, Biller (2016). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. *Dimensia*. 13 (2) : 13-49
- Priansa, Donni Juni (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan ketiga. Bandung. CV. Alfabeta.

- R. Supomo & Eti Nurhayati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung :Penerbit Yrama Widya.
- Rstica, Octa Dwienda, Kiki Megasari, Een Husanah, & Miratu Megasari (2015). *Cara Mudah Menjadi Bidan Yang Komunikatif*. Cetakan Pertama. Sleman. Deepublish.
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta :Prenadamedia Group.
- Samasudin, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Setiawan, Rudi & Etty Puji Lestari (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemn*. 12 (2) : 170-184
- Siyoto, Sandu & Ali Sodik (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Cetakan pertama. Sleman :Literasi Media Publishing
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Cetakan ke 19. Bandung :Alfabeta
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo & Nunung Ayu Sofiati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI (Anggota IKAPI)
- Sari, Skolastika Dian Rosita, Eko Agus Susilo & Harril Brimantyo (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawanbagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.4 (2) : p 121-128
- Seidy, Makarawung, Adolfina & Ferdy Ruring (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*. 6 (4) : 3458-3467
- Sukarja, Rahmat & Machasin (2015), Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 7 (2) : 270-284
- Wibowo, Singgih (2007). *Pedoman Mengelola Perusahaan Kecil*. Cetakan Pertama. Jakarta. Seri Industri Kecil.
- Wiratmani, Elfitria (2010). Analisi Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja (K-3) Pada Bagian Pressing di PT. X. *Jurnal Ilmiah Faktor Exacta*. 3 (1) : 95-110