

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TEJO LOMANIS CILACAP**

Herni Utami Rahmawati¹, Mutiasari², Essa Melissa³

Dosen^{1,2} Mahasiswa³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto^{1,2,3}

herniutamirahmawati@gmail.com

Abstact

"Analysis of Factors Affecting Job Satisfaction of Employees of PT Tejo Lomanis Cilacap". Problem Formulation: 1. Does compensation affect the job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap; 2. Does the work environment affect the job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap; 3. Does communication affect the job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap; 4. Does supervision affect the job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap. Research Objectives: 1. To analyze the effect of compensation on job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap; 2. To analyze the influence of the work environment on the job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap; 3. To analyze the effect of communication on job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap; 4. To analyze the effect of supervision on job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap.

This research is a case study using survey method. The data analysis technique uses Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Analysis, t-test.

Compensation has an effect on employee job satisfaction; work environment affects employee job satisfaction; Communication has an effect on employee job satisfaction; Supervision affects the job satisfaction of employees of PT Tejo Lomanis Cilacap.

Keywords: Compensation, Work Environment, Communication, Supervision, Job Satisfaction

Abstrak

"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap". Rumusan Masalah: 1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap; 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap; 3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap; 4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap. Tujuan Penelitian: 1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap; 2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap; 3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap; 4. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap.

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan metode survei. Teknik analisa data menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji t.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; Komunikasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan; Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pengawasan, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena apabila karyawan tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, karyawan tidak akan dapat fokus dan tidak berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan atau tenaga kerja hendaknya benar-benar diperhatikan. Menurut Handoko (1992) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, karena karyawan tersebut akan bekerja dengan terpaksa, asal-asalan dan tidak produktif, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor kepuasan kerja yang menjadi fokus penelitian dibatasi hanya terkait pada kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan pengawasan. Menurut Handoko (2014), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan,

karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Komunikasi yang berlaku dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan tujuan dan target yang akan dicapai oleh perusahaan. Sistem komunikasi serta hubungan antar pribadi yang baik akan meminimalisir kesenjangan antara berbagai pihak dalam organisasi dan meminimalisir rasa saling tidak percaya, kecurigaan di lingkungan kerja. Komunikasi yang baik akan menimbulkan iklim keterbukaan, demokratis, rasa tanggung jawab, kebersamaan dan rasa memiliki perusahaan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Supaya tahapan dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana, maka diperlukan suatu pengawasan. Siagian (2008) menyatakan bahwa “Pengawasan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Sebaik apapun suatu rencana, bentuk organisasi dan personil pelaksanaannya, tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan. Melalui pengawasan yang baik, karyawan dapat bekerja secara sistematis, sehingga menimbulkan kepuasan kerja karena karyawan bekerja secara teratur sesuai dengan prosedur.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap. Objek dari penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, pengawasan, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan dua jenis data: data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung, berupa tanggapan responden terhadap hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dengan wawancara maupun dengan kuesioner pada karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap; data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka sebagai pelengkap data primer dengan

cara mempelajari buku – buku literatur sebagai penunjang masalah guna memperoleh landasan teori, serta hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai dasar melakukan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan metode *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara kebetulan, dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap sesuai untuk dijadikan data penelitian.

C. Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu test (alat pengukur) melakukan fungsi ukurnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada *r* tabel maka butir instrument valid. Uji validitas menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel dimaksud (Arikunto, 1998).

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

Keterangan:

R: Koefisien Korelasi Product Moment

X: Nilai dari jawaban kuesioner

Y: Nilai dari total jawaban

N: Jumlah sampel

Kriteria pengujian:

Uji validitas menggunakan tingkat signifikan 5%: 0,05 maka jika *r* hitung > *r* tabel pernyataan disebut valid sempurna jika *r* hitung ≤ *r* tabel pernyataan disebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Menurut Sugiono (2006), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki bersifat konsisten bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Untuk mengukur kuesioner pada responden yang memberikan hasil tidak berubah jika dilakukan pengukuran kembali, digunakan rumus *Alpha Cronbarch* (Syarifudin, 2000).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir kuesioner

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir

σ_t^2 : varian total

uji reliabilitas menggunakan tingkat signifikansi 5%: 0,05 dengan derajat kebebasan (n-2) maka jika:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, kuesioner dinyatakan reliabel

$r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, kuesioner dinyatakan tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5, maka terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas diadakan dengan menguji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan matrik korelasi antara variabel bebas. Kriteria pengujian VIF adalah sebagai berikut (Santoso, 2002):

$VIF \geq 5$, artinya terdapat gejala multikolinearitas

$VIF < 5$, artinya tidak ada gejala multikolinearitas

b. Uji Linearitas

Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada dua variabel yang mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan, dengan kriteria pengujian (Priyanto, 2008) yaitu:

1) Apabila nilai linearitas $< 0,05$ berarti terjadi hubungan linear.

2) Apabila nilai linearitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi hubungan linear.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan metode *Glejser* (Suliyanto, 2011). Yaitu: Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari taraf kesalahan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari taraf kesalahan yang digunakan maka model mengandung unsur heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja, digunakan Analisis regresi linear berganda (Suliyanto, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y : Nilai variabel terikat
a : Konstanta
 b_1, b_2, b_3, b_4 : Nilai Koefisien Regresi
 x_1, x_2, x_3, x_4 : Masing-masing variabel bebas
e : Tingkat kesalahan

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan rumus koefisiensi determinasi (Supranto, 2001):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y + b_4 \sum X_4Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- R^2 : Koefisien Determinasi
 b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien Regresi untuk X_1, X_2, X_3, X_4
Y : Nilai Kepuasan Kerja Karyawan
 X_1 : Kompensasi
 X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : Komunikasi
 X_4 : Pengawasan

5. Uji t

Uji t berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependennya (Supranto, 2001), untuk menguji pengaruh secara parsial variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y digunakan uji t, dengan rumus:

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan:

t : nilai t hitung

b_j : koefisiensi regresi

Sb_j : kesalahan baku koefisiensi regresi

Dengan *degree of freedom* (n-k) dan *level of significant* $\alpha = 0,05/2$

Kriteria hipotesis:

$H_0: b_j = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja.

$H_a: b_j \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi dan pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengujian:

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $t_{tabel} < t_{hitung}$

D. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahman (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah

yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Robbins dan Judge, 2015).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Abdus (2014) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor instrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- 2) Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia.

Menurut Umar (2002) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi

juga bisa berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atau jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

b. Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi menurut Hasibuan (2003) yaitu:

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.
- 2) Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan berupa uang lembur, insentif, benefit dan service sebagai kompensasi tambahan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan sebagai upaya dalam menghargai kinerja karyawannya.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa.

d. Penelitian Relevan

Menurut penelitian Yudha (2018) pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 6,180$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}(6,180 > 2,04523)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana, (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Simanjuntak (2011), lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi

udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor-faktor tersebut menimbulkan resiko kecelakaan atau penyakit kerja dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dimana dengan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat kepuasan kerja karyawan.

d. Penelitian Relevan

Hasil penelitian Astuti (2018) pada PT Sarana Agro Nusantara Medan, lingkungan kerja (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.071 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,071 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan PT Sarana Agro Nusantara Medan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap

4. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak yang lain dapat berupa rencana-rencana, petunjuk-petunjuk, saran-saran dan lain sebagainya (Nitisemito, 2001). Menurut Handoko, (2001) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu hubungan dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang dapat digunakan untuk menyampaikan gagasan, pendapat atau informasi sehingga terjadi saling pengertian diantara keduanya.

b. Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi secara umum yaitu:

- 1) Agar komunikasi mudah dimengerti dan dikomunikasikan.
- 2) Komunikasi bertujuan untuk mengenal orang lain.
- 3) Agar pendapat individu atau kelompok dapat diterima orang lain.
- 4) Menggerakkan orang lain.

c. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi yang baik antara manajer dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula. Komunikasi dapat juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang manajer harus mampu membangun komunikasi dengan bawahannya agar tercipta hubungan yang harmonis. Apabila karyawan merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan tercermin dari hasil kerjanya (Handoko,2011).

d. Penelitian relevan

Penelitian Khulfatya (2019) pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Pare-Pare menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 2,859 >$ dari t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap.

5. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Ada beberapa definisi dari pengawasan menurut para ahli. Menurut Sukirno (2012) "pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha

mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Menurut Brantas (2009) “pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan.

Sedangkan menurut Siagian (2008) “pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

b. Tujuan Pengawasan

Tujuan dari pengawasan menurut Situmorang dan Juhir (2001) adalah:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana kebijakan dari pemerintah.
- 2) Menertibkan koordinasi dari kegiatan-kegiatan.
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

c. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Tindakan pengawasan menurut Brantas (2009) dilakukan guna memotivasi bawahan untuk mencapai kepuasan kerja sehingga mampu menghasilkan sesuatu yang berkualitas. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila dilakukan pengawasan oleh atasan atau *supervisor*.

d. Penelitian Relevan

Penelitian Mayasari (2017) pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Jl.Rambutan No.43 Pekanbaru menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat di buktikan dengan melihat nilai Uji F secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} 43,690 > F_{tabel} 3,120$ maka berpengaruh positif dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan $t_{hitung} 6,294 > t_{tabel} 1,991$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Sehingga secara

parsial terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap.

E. Pembahasan

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas untuk setiap butir pertanyaan pada variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), komunikasi (X_3), pengawasan (X_4), dan kepuasan kerja (Y).

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas butir pertanyaan dari variabel kompensasi

NO	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	1	0,827	0,279	Valid
2	2	0,779	0,279	Valid
3	3	0,882	0,279	Valid
4	4	0,883	0,279	Valid
5	5	0,723	0,279	Valid

Sumber: Data primer yang diolah.

Berdasarkan perhitungan validitas seperti yang terlihat pada tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa semua item atau pertanyaan kompensasi (X_1) yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r dengan tingkat kebebasan $(n-2)=(50-2)=(48)$, $\alpha= 0,05$ diperoleh angka kritis tabel sebesar 0,279, adalah valid karena semua r -hitung yang diperoleh lebih besar dari r -tabel. Hal ini berarti semua item atau pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas butir pertanyaan dari variabel lingkungan kerja

NO	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	1	0,74	0,279	Valid
2	2	0,818	0,279	Valid
3	3	0,771	0,279	Valid
4	4	0,749	0,279	Valid
5	5	0,742	0,279	Valid

Sumber: Data primer yang diolah.

Berdasarkan perhitungan validitas seperti yang terlihat pada tabel 2. di atas, dapat diketahui bahwa semua item atau pertanyaan lingkungan kerja (X_2) dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r dengan tingkat kebebasan $(n-2)=(50-2)=(48)$, $\alpha= 0,05$ diperoleh angka kritis tabel sebesar 0,279, adalah valid karena semua r -hitung yang diperoleh lebih besar dari r -tabel. Hal ini berarti semua item atau pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas butir pertanyaan dari variabel komunikasi

NO	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	1	0,843	0,279	Valid
2	2	0,771	0,279	Valid
3	3	0,793	0,279	Valid
4	4	0,849	0,279	Valid
5	5	0,855	0,279	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan validitas seperti yang terlihat pada tabel 3. di atas, dapat diketahui bahwa semua item atau pertanyaan komunikasi (X_3) dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r dengan tingkat kebebasan $(n-2)=(50-2)=(48)$, $\alpha= 0,05$ diperoleh angka kritis tabel sebesar 0,279, adalah valid karena semua r -hitung yang diperoleh lebih besar dari r -tabel. Hal ini berarti semua item atau pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variabel komunikasi.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas butir pertanyaan dari variabel pengawasan

NO	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	1	0,642	0,279	Valid
2	2	0,755	0,279	Valid
3	3	0,602	0,279	Valid
4	4	0,624	0,279	Valid
5	5	0,732	0,279	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan validitas seperti yang terlihat pada tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa semua item atau pertanyaan pengawasan (X_4) dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r dengan tingkat kebebasan $(n-2)=(50-2)=(48)$, $\alpha= 0,05$ diperoleh angka kritis tabel sebesar 0,279, adalah valid karena semua r -hitung yang diperoleh lebih besar dari r -tabel. Hal ini

berarti semua item atau pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variabel pengawasan.

Tabel 5.

Hasil Uji Validitas butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja

NO	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	1	0,798	0,279	Valid
2	2	0,781	0,279	Valid
3	3	0,649	0,279	Valid
4	4	0,745	0,279	Valid
5	5	0,825	0,279	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan validitas seperti yang terlihat pada tabel 5. di atas, dapat diketahui bahwa semua item atau pertanyaan kepuasan kerja (Y) dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r dengan tingkat kebebasan $(n-2)=(50-2)=(48)$, $\alpha=0,05$ diperoleh angka kritis tabel sebesar 0,279, adalah valid karena semua r-hitung yang diperoleh lebih besar dari r-tabel. Hal ini berarti semua item atau pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala, dan dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Tabel 6.

Reliabilitas dari variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Tejo Lomanis.

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,878	0,279	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,817	0,279	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,880	0,279	Reliabel
Pengawasan (X4)	0,696	0,279	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,814	0,279	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6. perhitungan reliabilitas menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, pengawasan, dan kepuasan kerja yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r dengan derajat kebebasan $(n-2) = (50-2) = (48)$, $\alpha=0.05$ diperoleh angka kritis tabel sebesar 0,279. Sedangkan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel

menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur ini cukup reliabel, berarti kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Pendekatan Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan prosedur SPSS 16.00 yaitu dengan melihat hasil *collinearity statistics*. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai pada kolom VIF, hasil uji multikolinearitas tersaji dalam Tabel 7. di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

NO	Variabel	VIF
1	Kompensasi (X1)	4,233
2	Lingkungan Kerja (X2)	2,545
3	Komunikasi (X3)	3,517
4	Pengawasan (X4)	2,046

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7. maka Nilai VIF variabel Kompensasi (X_1) sebesar $4,233 < 5,00$, LingkunganKerja (X_2) sebesar $2,545 < 5,00$, Komunikasi(X_3) sebesar $3,517 < 5,00$ dan Pengawasan (X_4) sebesar $2,046 < 5,00$. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala timbulnya multikolinearitas antar variabel independen. Dengan kata lain prasyarat tidak adanya multikolinearitas pada analisis regresi linear berganda terpenuhi, karena Nilai VIF kurang dari 5.

b. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan bersifat linear atau tidak, dapat diprediksi dengan melihat *scatter plot* antara standar residual dan prediksinya. Cara mengetahui asumsi linearitas adalah dari uji ANOVA (*overall f test*) bila *linearity* $< 0,05$ dan *deviation from linearity* $> 0,005$ maka model berbentuk linear.

Tabel 8.

Uji ANOVA (*overall f test*)

Hubungan	Linearity		Deviation from linearity	
	F test	Sig	F test	Sig
Y*X1	189,064	0,000	0,982	0,480
Y*X2	103,834	0,000	0,625	0,783
Y*X3	154,243	0,000	1,523	0,165

Y*X4	71,541	0,000	2,492	0,23
------	--------	-------	-------	------

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 8. di atas terlihat bahwa uji ANOVA (*overall f test*) diperoleh linearity semuanya $< 0,05$ dan *deviation from linearity* hubungan variabel independent dan dependent semuanya $> 0,05$ maka model berbentuk linear.

Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas memiliki arah yang linear terhadap variabel terikat. Dengan terpenuhinya persyaratan uji linearitas, maka analisis dapat dilanjutkan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan metode *Park Glejser* (Suliyanto, 2011). Yaitu: Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari taraf kesalahan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari taraf kesalahan yang digunakan maka model mengandung unsur heteroskedastisitas. Dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai t test dan sig uji *park glejser*.

No	Variabel	t	sig
1	Kompensasi (X1)	-0,18	0,86
2	Lingkungan Kerja (X2)	-0,15	0,89
3	Komunikasi (X3)	-0,11	0,91
4	Pengawasan (X4)	-0,67	0,5

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 9. di atas terlihat dari uji *park glejser* nilai t dari kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), komunikasi (X₃), dan pengawasan (X₄) semua nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.577	1.214		.475	.637
Kompensasi	.318	.090	.355	3.549	.001
1 Lingkungan_Kerja	.325	.084	.299	3.863	.000
Komunikasi	.228	.082	.255	2.796	.008
Pengawasan	.169	.080	.146	2.106	.041

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel 10. di atas kemudian dimasukkan ke dalam rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,577 + 0,318 X_1 + 0,325 X_2 + 0,228 X_3 + 0,169 X_4$$

Arti dari nilai-nilai pada persamaan regresi linear berganda tersebut di atas adalah sebagai berikut:

- a (konstanta) = 0,577 artinya, bahwa kepuasan kerja (Y) yang dicapai sebesar 0,577 satuan apabila kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), komunikasi (X_3), dan pengawasan (X_4) sama dengan nol (0).
- b_1 = 0,318 artinya, bahwa apabila kompensasi (X_1) naik sebesar 1 satuan, sedangkan lingkungan kerja (X_2), komunikasi (X_3), dan pengawasan (X_4) tetap maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,318 satuan.
- b_2 = 0,325 artinya, bahwa apabila lingkungan kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan, sedangkan kompensasi (X_1), komunikasi (X_3), pengawasan (X_4) tetap maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,325 satuan.
- b_3 = 0,228 artinya, bahwa apabila komunikasi (X_3) naik sebesar 1 satuan, sedangkan kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengawasan (X_4), tetap maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,228 satuan.
- b_4 = 0,169 artinya, bahwa apabila pengawasan (X_4) naik sebesar 1 satuan, sedangkan kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) tetap maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,169 satuan.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), komunikasi (X_3), dan pengawasan (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap tersaji dalam Tabel 11. berikut ini.

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.884	.972
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Lingkungan_Kerja, Komunikasi, Kompensasi				

Dari tabel 11. di atas nampak bahwa nilai *R square* sebesar 0,894, artinya kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), komunikasi (X_3), dan pengawasan (X_4) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 89,4%. Dengan kata lain, variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), komunikasi (X_3), dan pengawasan (X_4) mampu menjelaskan 89,4% variabel kepuasan kerja (Y) dan sisanya sebesar 10,6 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), komunikasi (X_3), dan pengawasan (X_4) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo lomanis, digunakan uji t. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.577	1.214		.475	.637
Kompensasi	.318	.090	.355	3.549	.001
1 Lingkungan Kerja	.325	.084	.299	3.863	.000
Komunikasi	.228	.082	.255	2.796	.008
Pengawasan	.169	.080	.146	2.106	.041
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja					

Tabel 12. Hasil perhitungan uji t

Berdasarkan tabel 12. di atas diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 3,549. Dengan menggunakan *level of significance* 95 % atau $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* ($n-k$) = (50-5) = (45) diperoleh nilai t tabel 2,014. Jadi t_{hitung} lebih besar dari t tabel (3,549>2,014), dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a , sehingga variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin baik kualitas kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap. Maka hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap **diterima**

Berdasarkan tabel 12 di atas diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,863. Dengan menggunakan *level of significance* 95 % atau $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* $(n-k) = (50-5) = (45)$ diperoleh nilai t tabel 2,014. Jadi t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($3,863 > 2,014$), dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a , sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap. Maka hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap **diterima**.

Berdasarkan tabel 12. di atas diperoleh nilai t_{hitung} komunikasi sebesar 2,796. Dengan menggunakan *level of significance* 95 % atau $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* $(n-k) = (50-5) = (45)$ diperoleh nilai t tabel 2,014. Jadi t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($2,796 > 2,014$), dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a , sehingga variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin baik kualitas komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap **diterima**.

Berdasarkan tabel 12. di atas diperoleh nilai t_{hitung} pengawasan sebesar 2,106. Dengan menggunakan *level of significance* 95 % atau $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* $(n-k) = (50-5) = (45)$ diperoleh nilai t tabel 2,014. Jadi t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($2,106 > 2,014$), dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a , sehingga variabel pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin baik kualitas pengawasan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap. Maka hipotesis ke empat yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap **diterima**.

F. Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapatkan hasil sebagai berikut:
 $Y = 0,577 + 0,318 X_1 + 0,325 X_2 + 0,228X_3 + 0,169X_4$. Dan dari hasil perhitungan uji t, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,549 > 2,014$), oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap, **diterima**.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,863 > 2,014$), oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap, **diterima**.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,796 > 2,014$), oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap, **diterima**.
4. Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,106 > 2,014$), oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tejo Lomanis Cilacap, **diterima**.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Abdus, DZ. Salam. 2014. *Manajemen Sumber Daya Insan*. Stain Press, Cirebon.
- Arikunto S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan ke-11. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Astuti, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*, Medan.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetrakan Ke 21. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.

- Khulfatya. 2019. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare Diploma thesis*, Universitas Negeri Makassar.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Mayasari, 2017. *Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Jl.Rambutan No.43. Skripsi thesis*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau, Pekanbaru.
- Nitisemito Alex, S. 2001. *Manajemen Personalial (Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, S. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*. Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma, Jakarta.
- Situmorang, Victor M dan Juhir, Jusuf. 2001. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*. CV Alfa Beta, Bandung.
- Sukirno, Sadono. 2012. *Makroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan. Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI, Yogyakarta.
- Supranto, J. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Umar, Husein. 2002. *Metodologi Penelitian.Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada*, Jakarta.
- Yudha, 2018. *PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal*. Palembang.