

PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Marshanda Aulita¹, Fitra Arlina Nasution², Sri Rahayu³, Wilchan Robain⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email korespondensi: marshandaaulita52@gmail.com

Email: fitraarlina8@dosen.pancabudi.ac.id; sriahayu@dosen.pancabudi.co.id;

wilchan_robain@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

The research analysis aims to analyze the influence of supervision, work environment and work facilities on job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 25 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 40 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The research results show that the test results for the work supervision variable show a tcount value of 6.436 > ttable of 2.02 with a significant value of 0.000 < 0.05, so hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that supervision has a partially positive and significant effect on job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. The test results for the work environment variable show a tcount value of 6.306 > ttable of 2.02 with a significant value of 0.000 < 0.05, so the hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that the work environment has a partially positive and significant effect on job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. The test results for the work facilities variable show a tcount value of 1.657 < ttable of 2.02 with a significant value of 0.106 > 0.05, so hypothesis H3 is accepted and H0 is rejected, meaning that work facilities have a partially positive and significant effect on job satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Keywords: Supervision, Work Environment, Work Facilities And Job Satisfaction.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,436 > t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,306 > t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,657 < t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,106 > 0,05, maka hipotesis H₃ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Kata kunci: Pengawasan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut agar dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat mengembangkan beberapa ide-ide untuk menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus supaya memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan nantinya akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yaitu diukur dengan tingkat kepuasan kerja yang dicapai karyawan.

Kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam suatu instansi, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai karyawan dan untuk kepentingan perusahaan secara umum. Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri, melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi.

Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dalam mengaitkannya yang dihasilkannya seperti contoh kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja dengan turnover (Sutrisno, 2019). Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan pendapat lainnya dinyatakan oleh Robbins (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pengawasan kerja. Menurut Jufrizen (2019) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019) yaitu lingkungan kerja. Menurut Rivai (2018) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang-pengguna. Menurut Moenir (2019). Rivai (2019) menyatakan Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh semua pegawai baik dalam hubungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan pegawai. Soetrisno (2019) menyebutkan Fasilitas kerja adalah segala fasilitas yang disediakan oleh

perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang di berikan instansi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan di tetapkan oleh pemegang kendali. Ketersediaan fasilitas dalam jumlah yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan. Kondisi fasilitas yang tersedia harus dalam kondisi yang baik dan siap untuk digunakan dan pemeliharaan yang rutin dan berkala diperlukan untuk memastikan fasilitas tetap dalam kondisi yang optimal (Ningsih dan Robain, 2024).

Peneliti melakukan observasi ke kantor PTPN IV untuk melihat permasalahan terkait dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan. Peneliti melihat beberapa permasalahan berdasarkan pra survey yang diperoleh dari perusahaan yaitu data penilaian kepuasan kerja karyawan. Beberapa indikator yang dilihat peneliti terkait dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu terjadi penurunan produktivitas dan kualitas kerja sering kali mencerminkan kurangnya motivasi dan kepuasan. Karyawan yang tidak aktif berpartisipasi dalam rapat atau kegiatan perusahaan mungkin merasa tidak terlibat atau tidak puas. Karyawan juga memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap visi dan misi perusahaan mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Beberapa karyawan juga tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mungkin mengalami ketidakpuasan.

Berdasarkan hasil pra survei ditemukan bahwa beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu pengawasan kerja yang kurang efektif. Pengawasan yang tidak efektif menyebabkan karyawan merasa tertekan karena tidak memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa mengurangi motivasi dan kepuasan. Perusahaan melihat pengawasan yang lebih fokus pada kesalahan dari pada pencapaian, Pengawasan yang berlebihan dapat meningkatkan stres dan kecemasan, yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa lingkungan yang kurang menghargai kontribusi karyawan melalui pengakuan dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak menyediakan peluang untuk pelatihan dan pengembangan karir dapat membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki masa depan yang cerah di perusahaan.

Hasil pra survey yang dilakukan peneliti melihat bahwa ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan oleh fasilitas kerja karyawan yang kurang memadai. Keterbatasan untuk mengakses alat atau teknologi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dapat menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan. Ruang kerja yang sempit atau tidak terorganisir dapat membuat karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman, yang berdampak pada motivasi mereka. Fasilitas yang tidak bersih atau tidak terawat dapat mempengaruhi kesehatan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang negatif. Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena. Karyawan BUMN diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tulisan ini akan menjawab bagaimana pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

METODE

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Pakpahan dan Manullang, 2018). Penelitian ini dilaksanakan Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang beralamat di Jl. Letjen R. Suprpto No.2 Kota Medan 20151. **Populasi penelitian ini yaitu** karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjumlah 40 orang Karyawan. Penetapan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel menjadi sebesar 40.

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2019) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Kepuasan kerja dirasakan

ketika karyawan merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat dicapai, atau antara kebutuhan dan penghargaan. Kepuasan kerja akan diperoleh jika ada kesamaan antara harapan karyawan dan kenyataan yang diperoleh ditempat kerja. Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019) 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 menyangkut faktor fisik dan psikologis karyawan. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya.

Pengawasan Kerja

Menurut Jufrizen (2019) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2018). Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Robin (2018) menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga dapat membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2019) Lingkungan kerja menjadi bagian penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pasolong (2018). Beberapa defenisi yang menggambarkan lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. (Robbins, 2018).

Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Menurut Rivai (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar Karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitiseminto (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2019) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. (Moenir, 2019). Menurut Munarwisyah (2017) menyatakan Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai,

ditempati dan dinikmati oleh semua pegawai baik dalam hubungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan pegawai.

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 1: Uji Validitas Data

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Pengawasan (X ₁)	X _{1.1}	0.400	0,30	Valid
	X _{1.2}	0.482		Valid
	X _{1.3}	0.892		Valid
	X _{1.4}	0.801		Valid
	X _{1.5}	0.892		Valid
	X _{1.6}	0.801		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{1.1}	0.430	0,30	Valid
	X _{2.2}	0.665		Valid
	X _{2.3}	0.609		Valid
	X _{2.4}	0.645		Valid
	X _{2.5}	0.795		Valid
	X _{2.6}	0.659		Valid
	X _{2.7}	0.670		Valid
	X _{2.8}	0.636		Valid
Fasilitas Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.384	0,30	Valid
	X _{3.2}	0.334		Valid
	X _{3.3}	0.680		Valid
	X _{3.4}	0.691		Valid
	X _{3.5}	0.715		Valid
	X _{3.6}	0.818		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.559	0,30	Valid
	Y.2	0.839		Valid
	Y.3	0.531		Valid
	Y.4	0.522		Valid
	Y.5	0.630		Valid
	Y.6	0.839		Valid
	Y.7	0.591		Valid
	Y.8	0.791		Valid
	Y.9	0.614		Valid
	Y.10	0.560		Valid

Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengawasan (X ₁)	0.887	6
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.877	8
Fasilitas Kerja (X ₃)	0.827	6
Kepuasan Kerja (Y)	0.896	10

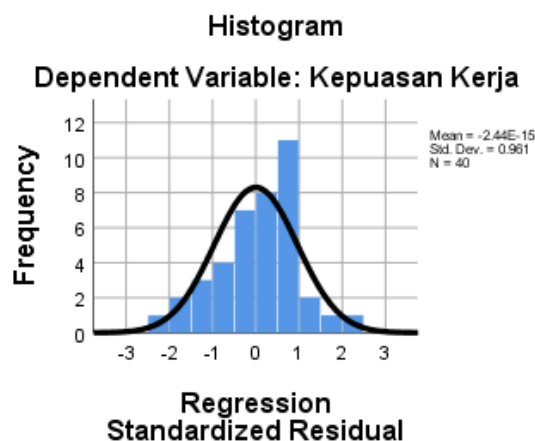
Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar (>) dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

Uji Normalitas

Merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak

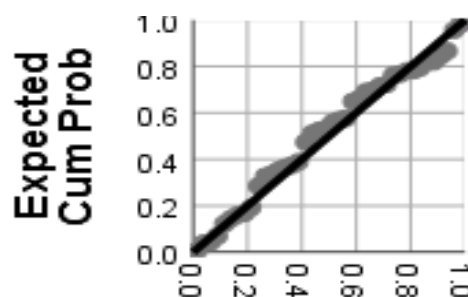
Gambar 1: Uji Histogram



Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2: Uji PP Plot



Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67322452
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.075
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan pada uji kolmogorov Smirnov dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,200 > 0,05$).

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2018).

Tabel 4: Hasil Uji Multikolineritas

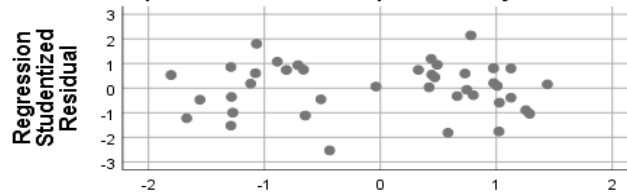
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengawasan	.349	2.863
Lingkungan Kerja	.255	3.917
Fasilitas Kerja	.494	2.026

Sumber : output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa tidak mengalami masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3: Uji Heterokedesitas
Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5: Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-0.077	1.492	
	Pengawasan	0.650	0.101	0.442
	Lingkungan Kerja	0.620	0.098	0.507
	Fasilitas Kerja	0.139	0.084	0.096

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = -0,077 + 0,650 X_1 + 0,620X_2 + 0,139X_3$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,077 menunjukkan tanda negatif yang berarti bahwa jika pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja dianggap nol, maka kepuasan kerja adalah sebesar -0,077 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,650 yang berarti bahwa jika variabel pengawasan meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,650 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,620 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,620 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,139 yang berarti bahwa jika variabel fasilitas kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,139 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.077	1.492		-0.052	0.959

Pengawasan	0.650	0.101	0.442	6.436	0.000
Lingkungan Kerja	0.620	0.098	0.507	6.306	0.000
Fasilitas Kerja	0.139	0.084	0.096	1.657	0.106

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : output SPSS ver 25 (2025)

1. Hasil pengujian untuk variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,436 > t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,306 > t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,657 < t_{tabel} sebesar 2,02 dengan nilai signifikan 0,106 > 0,05, maka hipotesis H_3 ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1729.912	3	576.637	190.122	.000 ^b
	Residual	109.188	36	3.033		
	Total	1839.100	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja

Sumber : output SPSS ver 25 (2025)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 190,122 yang lebih besar dari 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.936	1,741

Predictors: Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : output SPSS ver 25 (2025)

Hasil menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square 0,936 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 93,6% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja sedangkan sisanya 6,4% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,436 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa pengawasan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan pengawasan dengan indikator menetapkan standar, memberikan penilaian dan mengadakan korektif maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Afifah et al, 2022) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan pengawasan kerja yang kurang efektif di perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,306 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan lingkungan kerja dengan indikator hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, penerangan dan ruang gerak maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Sopian, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif di perusahaan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,657 < t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,106 > 0,05$, maka hipotesis H_3 ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja secara tidak signifikan, dengan kata lain ketika ada peningkatan fasilitas kerja dengan indikator fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial maka berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Putri et al, 2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan, Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai dari F hitung sebesar 190,122 yang lebih besar dari 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu

untuk mengetahui pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kepuasan kerja yang masih rendah.

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang didapatkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,436 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,306 > t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
3. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1,657 < t_{tabel}$ sebesar 2,02 dengan nilai signifikan $0,106 > 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

REFERENSI

- Afifah, N., Murwaningsih, T., Susantiningrum (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Universitas Sebelas Maret.
- Handoko, T. H. (2018) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPEE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 60-71.
- Moenir. (2019). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Munawirsyah, I. (2017). Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*. 6: 44-51.
- Ningsih, S Mutia dan Robain, W (2024). Analisis Budaya Organisasi, Fasilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sd Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah Kecamatan Sunggal. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*
- Nitisemito, Alex. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka.
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2018). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka Media.
- Pasolong, Harbani. (2018). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, R., Zulfadli dan Maulida, Y (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S (2019), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2018). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*, Cetakan Kelima, Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika.
- Sopian (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Jakarta, *Jurnal Minfo Polgan*. Jakarta

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 4 Juni 2025

Sutrisno (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta. Kencana. Firmandari

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

200

