

**PENGARUH KOMUNIKASI, FASILITAS KERJA, DAN PENGAWASAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN (RNI GROUP) PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Putriani

NIM : 212018116

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

Skripsi

**PENGARUH KOMUNIKASI, FASILITAS KERJA, DAN PENGAWASAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN (RNI GROUP) PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Putriani

NIM : 212018116

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PELAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putriani

Nim : 212018116

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



10000
METE
TEM
32A4AJK698925R27
Putriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja, dan
Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group)
Palembang

Nama : Putriani

NIM : 212018116

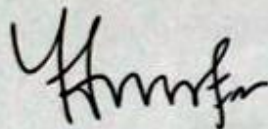
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

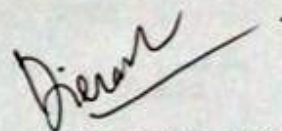
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022
Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501



Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui,

Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Beljarlah kalian ilmu untuk ketentraman dan ketenangan, serta rendah hatilah pada orang yang kamu belajar darinya”

(HR. Ath-Thabrani)

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- Kedua orangtua ku tercinta
- Nenek ku tersayang



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan Judul Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang. Skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orangtua tercinta , nenek tersayang, keluarga serta teman-teman yang telah mendoakan. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S. Pd., M. Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
8. Almamater hijau unggul dan islami kebangganku.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 2022

Putriani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Pelagiat	iii
Halaman Pernyataan Pengesahan.....	iv
Halaman Moto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	viii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan penelitian	9
D. Manfaat penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Kerangka Pemikiran	25
C. Hipotesis	29
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi penelitian	31
C. Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampling.....	33
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....45
B. Pembahasan65

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN.....77
B. SARAN.....77

DAFTAR PUSTAKA79

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	5
Tabel I.2 Jawaban Respondem Terhadap Komunikasi	6
Tabel I.3 Jawaban Responden Terhadap Fasilitas Kerja	7
Tabel I.4 Jawaban Responden Terhadap Pengawasan	8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel III.2 Kerangka Sampel	34
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	38
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	47
Tabel IV.2 Uji Reabilitas	48
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja	53
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Komunikasi.....	55
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Fasilitas Kerja.....	57
Tabel IV.6 Distribusi Jawabam Responden Pengawasan	59
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.8 Uji F.....	62
Tabel IV.9 Uji t	63
Tabel IV.10 Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	51
Gambar IV.4 Karakteristik Pengalaman Bekerja.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reabilitas Komunikasi (X1)

Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reabilitas Fasilitas Kerja (X2)

Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reabilitas Pengawasan (X3)

Lampiran 8 : Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Determinasi

Lampiran 9 : Distribusi Tabel r

Lampiran 10 : Distribusi Tabel t

Lampiran 11 : Distribusi Tabel F

Lampiran 12 : Karakteristik Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 13 : Karakteristik Jawaban Responden Komunikasi (X1)

Lampiran 14 : Karakteristik Jawaban Responden Fasilitas Kerja (X2)

Lampiran 15 : Karakteristik Jawaban Responden Pengawasan (X3)

Lampiran 16 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Putriani/212018116/Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha kelapa sawit dan karet. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 686 karyawan. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan didapatkan sampel sebanyak 88 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 4,530 + 0,142 X_1 + 0,199 X_2 + 0,503 X_3$ dari persamaan ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh komunikasi, fasilitas kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan, dari uji koefisien determinasi diketahui variabel komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang sebesar 31,4% sedangkan sisanya 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan

ABSTRACT

Putriani/212018116/The Influence of Communication, Work Facilities and Supervision on Job Satisfaction of Employees of PT. Mitra Ogan Plantation (RNI Group) Palembang/Human Resource Management

The purpose of this study was to determine the effect of communication, work facilities and supervision on job satisfaction of employees of PT. Mitra Ogan Plantation (RNI Group) Palembang. This company is engaged in the business of palm oil and rubber. The population in this study were 686 employees. Determination of the sample using the Slovin formula with an error rate of 10% and obtained a sample of 88 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The regression equation in this study is $Y=4.530 + 0.142 X_1 + 0.199 X_2 + 0.503 X_3$ from this equation shows that there is an influence of communication, work facilities, and supervision on employee job satisfaction, from the coefficient of determination test it is known that communication variables, work facilities and supervision affect the job satisfaction of employees of PT. Mitra Ogan Plantation (RNI Group) Palembang amounted to 31.4% while the remaining 68.8% was influenced by other variables not included in the study.

Keywords: Job Satisfaction, Communication, Work Facilities and Supervision

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (S.P.Hasibuan (2017:10)).

Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagaimana seorang pemimpin mengetahui potensi karyawannya, namun lebih pada bagaimana seorang pimpinan mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya karyawan yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang sudah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para karyawan serta koordinasi antara karyawan dan pimpinan serta antar karyawan. Melalui skema yang tepat diharapkan mampu meningkatkan pengembangan para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat

dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki agar tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan cara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan sebagainya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang

pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya, Handoko dalam Edy Sutrisno (2019:75). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan.

Kepuasan kerja dipengaruhi antara lain oleh komunikasi. Komunikasi yang baik sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang dari orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud. Dengan komunikasi yang lancar dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Menurut Somad dan Priansa (2014:115) komunikasi adalah suatu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus dapat disebut sebagai pesan yang biasanya dalam bentuk verbal. Dimana proses penyampaian dilakukan melalui saluran komunikasi dan terjadi perubahan atau respons terhadap pesan yang disampaikan.

Fasilitas juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan segala suatu pekerjaan. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan pekerjaan ini dapat berupa benda-benda maupun uang. jadi

dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Pengawasan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana pengawasan menentukan bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Strong dalam Hasibuan (2014:241) pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang adalah perusahaan milik swasta dalam sektor perkebunan, PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang memiliki kantor pusat di jalan KM 9 Kota Palembang.

Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan dengan komoditas kelapa sawit. Selain itu PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang juga merupakan produksi dan penyaluran minyak kelapa sawit yang cukup besar yakni mencakup seluruh wilayah Indonesia. Berikut ini jawaban dari responden berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh penulis mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.

Tabel I.1
Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
1	PT. Perkebunan Mitra Oganakan mempromosikan karyawan yang berprestasi	12	18
2	Pimpinan memberikan petunjuk bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	14	16
3	Adanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan	8	22

Sumber: Kuesioner Pra Riset, 2021

Berdasarkan table I.1 kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang masih sangat rendah dilihat dari hasil survey pada 30 karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang, karyawan sebanyak 18 karyawan merasa kurang puas terhadap PT. Perkebunan Mitra Ogan terkait mempromosikan karyawan yang berprestasi, sebanyak 16 karyawan merasa kurang puas mengenai pimpinan yang memberikan petunjuk bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan sebanyak 22 karyawan merasa tidak puas karena kurang adanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, dapat dilihat bahwa banyak terdapat karyawan yang memberikan jawaban tidak puas berdasarkan

data kuesioner tersebut, dalam hal ini dapat terlihat bahwa karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang masih banyak yang merasa kurang puas yang akan menyebabkan berkurangnya semangat dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel I.2
Jawaban Responden Terhadap Komunikasi

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
1	Komunikasi karyawan dengan pimpinan sangat baik	14	16
2	Komunikasi kerja antara pemimpin dan karyawan berjalan dengan baik	10	20
3	Komunikasi kerja antar sesama karyawan sangat baik	8	22

Sumber: Kuesioner Pra Riset, 2021

Komunikasi pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang masih kurang baik dilihat dari 30 responden karyawan sebanyak 16 karyawan menyatakan kurang puas terhadap komunikasi antara karyawan dengan pimpinan, sebanyak 20 karyawan menyatakan kurang baiknya komunikasi kerja antar pemimpin dan karyawan, sebanyak 22 karyawan menyatakan kurang puas terhadap komunikasi antara sesama karyawan, hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel I.3
Jawaban Responden Terhadap Fasilitas Kerja

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
1	Alat yang ada pada PT. Perkebunan Mitra Ogan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	12	18
2	Perlengkapan kerja yang diberikan PT. Perkebunan Mitra Ogan sesuai dengan kebutuhan karyawan	8	22
3	Mesin yang ada pada PT. Perkebunan Mitra Ogan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	4	26

Sumber: Kuesioner Pra Riset, 2021

Fasilitas kerja PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang masih kurang baik terlihat dari 30 karyawan yang menjadi responden, sebanyak 18 karyawan menyatakan kurangnya alat yang ada pada PT. Perkebunan Mitra Ogan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sebanyak 22 karyawan menyatakan tidak puas terhadap perlengkapan kerja yang ada di PT. Perkebunan Mitra Ogan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sebanyak 26 karyawan menyatakan kurangnya mesin yang terdapat pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang bagi karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya, dengan kurangnya fasilitas kerja yang tidak memadai hal ini akan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja bagi karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.

Tabel I.4
Jawaban Responden Terhadap Pengawasan

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Pua
1	Perusahaan melakukan evaluasi kerja pada setiap karyawan	4	26
2	Pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap target yang harus dicapai karyawan	8	22
3	Pemimpin memberikan pengawasan terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan	12	18

Sumber: Kuesioner Pra Riset, 2021

Pengawasan di PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang berdasarkan tabel I.1 terlihat dari 30 karyawan yang menjadi responden, menyatakan sebanyak 26 karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan ketika melakukan evaluasi kerja pada setiap karyawan, sebanyak 22 karyawan menyatakan tidak puas ketika pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap target yang harus dicapai karyawan, dan sebanyak 18 karyawan menyatakan tidak puas terhadap pemimpin ketika memberikan hasil pengawasan terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan, dalam hal ini menyatakan bahwa pengawasan di PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang masih kurang baik dan optimal.

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang?
2. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang?
3. Adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang?
4. Adakah pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di dalam perusahaan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.

3. Manfaat bagi almamater/universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, Diah Isnaini, D. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama NoerFikri.
- Anggraeni Dkk. (2018) *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng*. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol 3 No. 1 : 150-163
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber DayaManusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny & Komariyah, Imas (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Funny, & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 43–50.
- Handoko, T.Hani. (2011). *Manajemen*. Yokyakarta : BPF.
- Hasan, Iqbal (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AnwarPrabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir.(2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta
- Muhammad, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Munawirsyah, Isnan. (2017).*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Daerah Kota Sabulussalam*.*Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 06 No. 01, 44-51.
- Ni Putu Lisa Ernawatiningsih.(2019). *Analisis Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Berwirausaha*.*Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 4. No. 1, 2019: 34-47.

- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung. *Jurnal Komunikasi Universal*, 7, 1–15. <https://doi.org/10.38204/komversal.v7i1.498>
- Pangarso, A., Fajar Firdaus, F., & K. Moeliono, N. (2016). O L U O Mo R. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Dan Diklat PT. *Dirgantara Indonesia*, 12, 50–62.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi. (2020). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Pelatihan, P., Dan, F. K., Pingkan, R., Vonny, E., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge, (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :<https://books.google.co.id>
- Somad, Rismi dan Priansa, D. Juni (2014). *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sumaeni, HR, S., & Damyanti, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 6(1), 41–49.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenandamedia Group.
- Wahyuni, Sri. (2014). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, Vol. 2 No. 1 : 124-134