**ABSTRAK**

**ARWAN.** Analisis Pengaruh Upah, Fasilitas Sosia,l dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Afdeling Perkebunan Kelapa Sawit PT. Niagamas Gemilang (di bawah bimbingan ERNITHA OBETH dan PUSPITA).

Upah, Fasilitas Sosial, Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan berkerja diperkebunan kelapa sawit. penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh upah, lingkungan kerja dan fasilitas sosial terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Data diperoleh melalui wawancara terhadap 20 responden, dan dianalisis dengan koefisien regresi, uji t dan uji f, dan koefisisen determinasi. Hasil penelitian ini diketahui bahwa koefisien regresi upah dan fasilitas sosial adalah positif. Ini berarti upah dan fasilitas sosial merupakan faktor yang menarik atau yang penting bagi kepuasan karyawan. Koefisien regresi bernilai negatif yang berarti bahwa faktor lingkungan kerja bukanlah faktor yang cukup menarik atau penting bagi kepuasan kerja karyawan. Nilai t-hitung upah (X1) sebesar 2,18 lebih besar dari pada t-tabel adalah 2,12 sehingga dapat dikatakan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-hitung fasilitas (X2) sebesar 1,93 lebih kecil dari pada t-tabel adalah 2,12 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh fasilitas sosial terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Nilai t-hitung lingkungan kerja (X3) sebesar 0,10 lebih kecil dari pada t-tabel adalah 2,12 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Nilai f-hitung sebesar 7,30 lebih besar dari pada f-tabel adalah 3,24 dengan taraf signifikasi 0,05 sehingga dapat dikatakan nilai f-hitung lebih besarl dari f-tabel. Dengan Ini menunjukan bahwa upah (X1), fasilitas sosial (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara silmutan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. di PT. Niagamas Gemilang. Presentasi variabel upah (X1), fasilitas sosial (X2) dan lingkungan kerja (X3) yaitu pada R Square sebesar 0,57 . Hal ini dapat diartikan bahwa 57% dari kepuasan kerja responden ditentukan oleh upah, fasilitas sosial dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka disimpulkan bahwa antara variabel upah, fasilitas sosial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat.

**DAFTAR ISI**

Halaman

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN……………………………………………. iv

HALAMAN PENGESAHAN……………………………………………………... v

ABSTRAK…………………………………………………………………………. vi

RIWAYAT HIDUP………………………………………………………………… vii

KATA PENGANTAR……………………………………………………………... ix

DAFTAR ISI……………………………………………………………………….. xi

DAFTAR TABEL………………………………………………………………….. xii

DAFTAR LAMPIRAN…………………………………………………………….. xiii

I. PENDAHULUAN

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja…………………………………………………………... 5
2. Upah……………………………………………………………………….. 7
3. Fasilitas Sosial……………………………………………………………. 10
4. Lingkungan Kerja………………………………………………………… 12

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian……………………………………………. 13
2. Alat dan Bahan…………………………………………………………….13
3. Metode Pengambilan Data……………………………………………… 13
4. Metode Penetuan Sampel………………………………………………. 16
5. Prosedur Kerja……………………………………………………………. 16
6. Analisis Data……………………………………………………………… 17

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan…………………………………………. 19
2. Hasil……………………………………………………………………….. 20
3. Pembahasan……………………………………………………………… 26

V. SARAN

1. Kesimpulan……………………………………………………………….. 30
2. Saran……………………………………………………………………… 32

DAFTAR PUSTAKA……………………………………………………………… 34

LAMPIRAN

**I. PENDAHULUAN**

Perkebunan merupakan salah satu subsektor pertanian yang berperan penting dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. Dalam perkebunan, komoditas yang paling strategis dikembangkan adalah kelapa sawit. Hal ini dibuktikan oleh pentingnya peranan perkebunan kelapa sawit sebagai sumber perolehan devisa negara dalam sektor ekspor industri pengolahan minyak kelapa sawit. Pada tahun 2017, nilai ekspor minyak kelapa sawit mengalami peningkatan sebesar 27,40% dengan nilai US$20.340,9 juta atau setara Rp 298 triliun (BPS, 2018).

Selain sebagai sumber perolehan devisa negara, perkebunan kelapa sawit juga dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menciptakan kesempatan kerja. Dalam menciptakan kesempatan kerja tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktivitas dan rutinitasnya yang berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut (Marimin, 2005).

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja pada perusahaan tersebut atau yang biasa disebut dengan karyawan. Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain, dimana karyawan membutuhkan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sementara perusahaan membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi dan produktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Istijanto, 2006).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan mengusahakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Apabila karyawan sudah merasa terpenuhi kebutuhannya maka ia akan merasa puas atas pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif dalam pekerjaan dan bertambahnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja. Bertambahnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja tentunya ditunjang dengan berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah kompensasi seperti gaji atau upah dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang tercipta di sekitar perusahaan, dan fasilitas sosial yang tersedia di perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktifitas karyawan dalam rangka memajukan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan diharapkan bekerja dengan baik bagi perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan sehingga kemajuan perusahaan dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang penting bagi kepentingan individu dan perusahaan.

Menurut Handoko (2014) dalam Saklit I W (2017) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat lain tentang definisi kepuasan kerja disampaikan oleh Wexley dan Yulk (2005) dalam Saklit (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan pada pemangkunya, begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain upah, fasilitas sosial dan lingkungan kerja.

Upah merupakan imbalan jasa yang diterima seseorang atas hasil kerja atau prestasi kerja imbalan yang pantas, atau imbalan yang adil yang didasarkan pada besarnya tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Sandriani dan Yogia, 2015).

Fasilitas sosial merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan sarana dan prasarana (Darma B dkk, 2018). Karyawan membutuhkan lingkungan yang baik, sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah di perusahaan (Sitinjak N L, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjadan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pekerjaanya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif terhadap semangat kerja. Sebaliknya, jika karyawan puast terhadap lingkungan kerja maka karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kreativitas kerja karyawan (Yulianti, 2008)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk meneliti atau menganalisis upah, fasilitas sosial, dan lingkungan kerja guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Niagamas Gemilang.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang adalah bagaimana pengaruh upah, fasilitas sosial, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Niagamas Gemilang.

Responden dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap dan sudah berkeluarga. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dibatasi pada permasalahan pemberian upah oleh perusahaan, penyediaan fasilitas sosial bagi karyawan dan lingkungan kerja yang tercipta di sekitar perusahaan.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah, fasilitas sosial dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Niagamas Gemilang.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Anggrainy, I.F., N. Darsono, dan T.R.I Putra. 2018.** “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh”. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1:5.

**Arikunto, S. 2010.** Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.

**As’ad, M. 2004.** Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta.

**Astuti, P., Widyatmike G.M., dan Alfian R. 2018.** “Ketidakadilan Gender Terhadap Tokoh Perempuan Dalam Novel Genduk Karya Sundari Mardjuki: Kajian Kritik Satra Feminisme”. *Jurnal Ilmu Budaya*. Vol. 2, No.2:105-114.

**BPS. 2018.** Analisa Komoditas Ekspor 2011-2017 Sektor Pertanian, Industri, dan Pertambangan. CV. Perdana Putra. Jakarta.

**Darwis, R. 2019.** Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Pekan Baru.

**Haryanti, K dan A.R.B. Sianipar. 2014.** Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. Psikodimensia. Vol. 13, No. 1:98-114.

**Istijanto. 2006.** Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

**Kamaruddin, R., M. Amizi, N. Abdullah, J. Ali, S.A. Ahmad. 2016.** Job “*Satisfaction Among Malaysian Youth Working In The Oil Palm Plantation Sector: Analysis Of Attraction And Repulsion Factor*”. *Jurnal Kuala Lumpur International Agriculture, Forestry and Plantation*. Vol. 3:175-176.

**Mangkunegara, A.P. 2009.** Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Erosco, Jakarta.

**Marimin, Tanjung, Hendri, Prabowo, Haryo. 2005.** Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.

**Nathania, C. 2016.** Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Skripsi Unvivertitas Lampung. Bandar Lampung.

**Nisa, C. 2018.** Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.Skripsi Universitas Medan Area. Medan.

**Panggabean, M.S. 2004.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor.

**Prawira, I. 2020.** “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 1:28-40.

**Rahmawati, N.P.,Swasto B. dan Prasetya A. 2014.** “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8, No. 2:1-9.

**Ranupendoyo dan Saud. 2005.** Manajemen Personalia. Pustaka Biawan. Yogyakarta.

**Sedarmayanti.2011.** Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.

**Simamora, H. 2012.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. STIE YKPN Yogyakarta. Yogyakarta.

**Sofyan, S.H. 2001.** Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

**Sugiyono. 2014.** Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

**Suparmoko. 2002.** Ekonomi Publik untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah. Andi. Yogyakarta.