



## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong**

### ***Factors That Influence Work Satisfaction And Its Implications On Employee Performance Of Palm Oil Gardens Pt Langkat Nusantara Kepong***

**Zulham<sup>1)</sup>, Yusniar Lubis<sup>2)</sup>, Syaifuddin<sup>3)</sup>**

1) Program Studi Magister Agribisnis, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Magister Agribisnis, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

3) Universitas Prima, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey. Sampel ditentukan dengan metode *random sampling* sebanyak 226 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel budaya organisasi, artinya budaya organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan total pengaruh sebesar 36,40% (pengaruh langsung sebesar 31,03%). Secara simultan, budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel intervening variabel budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, karena terjadi peningkatan pengaruh variabel budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kinerja karyawan sebesar 16,12% jika melalui variabel kepuasan kerja.

**Kata kunci:** budaya organisasi, iklim kerja, fasilitas kesejahteraan, kepuasan kerja, kinerja karyawan

#### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, work climate, and welfare facilities on job satisfaction and its implications for employee performance in PT. Langkat Nusantara Kepong. This research method uses a quantitative approach, the type of research is a survey. The sample was determined by a random sampling method of 226 people. Data collection through questionnaires. Data were analyzed using path analysis. The results showed that partially, organizational culture, work climate and welfare facilities had a positive and significant effect on employee job satisfaction. The highest influence value is the variable of organizational culture, meaning that organizational culture has a more dominant influence on employee job satisfaction, with a total effect of 36.40% (direct effect of 31.03%). Simultaneously, organizational culture, work climate and welfare facilities directly and indirectly have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Employee job satisfaction is an intervening variable of organizational culture, work climate and welfare facilities to employee performance, because there is an increase in the influence of organizational culture, work climate and welfare facilities on employee performance by 16.12% if through job satisfaction variables.*

**Keywords:** organizational culture, work climate, welfare facilities, job satisfaction, employee performance

**How to Cite:** Zulham, Y. Lubis, & Syaifuddin. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis, 2(1) 2020: 81-95,*

\*E-mail: Yusniar@uma.ac.id

ISSN 2550-1305 (Online)



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting suatu perusahaan, karena menjadi penggerak dan pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan mengelola sumber daya yang dimiliki mencerminkan tingkat keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan dengan tingkat keunggulan bersaing yang tinggi dan berkesinambungan, perusahaan tidak lagi semata-mata tergantung pada kemajuan teknologi yang dipergunakan ataupun posisi strategis, akan tetapi lebih menekankan pada pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Meskipun demikian, pengelolaan sumber daya manusia juga tidak hanya menekankan pada efisiensi serta efektivitas perusahaan saja, tetapi juga menekankan pada tataran nilai-nilai individu yang dianut oleh pegawai. Hal tersebut menjadi salah satu elemen pokok dalam perusahaan yaitu kesediaan dan kemauan para pegawai untuk memberikan daya upaya mereka secara nyata pada pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Karyawan dalam suatu perusahaan akan melakukan berbagai kebijakan dan kegiatan, mempunyai dampak pada perusahaan dan menciptakan kondisi perusahaan, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi perusahaan. Kondisi ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tanpa karyawan, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja perusahaan. Oleh karena itu perhatian terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Locke, dalam Luthans, 2008). Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan penting bagi kelangsungan

Karyawan dengan kepuasan kerja terhadap perusahaan secara langsung dan tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap peningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, segala upaya yang dilakukan suatu perusahaan dalam memperbaiki sumberdaya manusia di dalam perusahaan tersebut adalah dengan tujuan untuk memberikan imbal balik (feed back) yang optimal terhadap perusahaan.

PT. Langkat Nusantara Kepong merupakan salah satu perusahaan yang mengelola berbagai kebun dengan komoditi kelapa sawit. PT. Langkat Nusantara Kepong merupakan anak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II dengan PT. Kuala Lumpur Kepong (KLK Berhard) Malaysia, dalam bentuk kerjasama operasi (KSO) sejak Juli 2009. Kerja sama berguna untuk meningkatkan produktivitas tanaman dan meningkatkan kapasitas Pabrik. PT LNK diberikan hak penuh untuk mengelola Kebun PTPN II Distrik Rayon Tengah selama 30 Tahun. PT LNK berwenang dan mempunyai hak penuh untuk melakukan pembangunan, revitalisasi, mendirikan, mengubah dan membangun Distrik Rayon Tengah.

Sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit, kinerja karyawan pada perkebunan tersebut dapat dilihat dari produksi yang dicapai kebun setiap tahun. Selama periode tahun 2014 - 2018, produksi kelapa sawit berupa tandan buah segar (TBS) dari kebun-kebun PT. Langkat Nusantara Kepong menunjukkan peningkatkan setiap tahun.

Peningkatan yang paling tinggi terjadi pada tahun 2015, yaitu sebesar 19,24% dari tahun sebelumnya, kemudian pada tahun 2017, yaitu sebesar 13,57% dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini secara langsung berhubungan dengan umur tanaman yang semakin meningkat, dimana hingga umur tertentu, produksi per tanaman akan terus meningkat. Secara tidak langsung, produksi dipengaruhi oleh SDM yang menjadi karyawan pada kebun-kebun tersebut. Peran karyawan dalam meningkatkan produksi perlu mendapat perhatian, sehingga perlu dilakukan kajian terhadap peran SDM dalam perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

Produksi yang dihasilkan merupakan salah satu indikator kinerja karyawan pada kebun-kebun tersebut. Dalam pencapaian kinerja tersebut sebagai wujud tanggungjawab karyawan, akan berhubungan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu dilakukan penelitian ini sebagai kajian ilmiah yang akan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong.

## **METODE PENELITIAN**

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*). Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Pebruari tahun 2019. Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey melalui pengamatan di lapangan. Model analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif untuk data sekunder yang bersumber dari studi literatur dan analisis kuantitatif untuk data primer yang diperoleh dengan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan (kuesioner) dan wawancara.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan dari unit atau obyek analisa yang ciri-ciri karakteristiknya hendak diduga. PT. Langkat Nusantara Kepong mengusahakan 8 (delapan) unit kebun yang tersebar di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Dari 8 kebun tersebut dipilih secara acak sebanyak 4 kebun sebagai kebun sampel, yaitu: Kebun Bekiun, Maryke, Gohor Lama, dan Basilam. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 4 kebun tersebut, sebanyak 1.353 orang.

Teknik sampling yang dipilih adalah *proporsional random sampling* yaitu, proses memilih satuan sampling dari populasi diambil secara proporsional sehingga setiap satuan sampling dalam populasi memiliki keterwakilan untuk diambil sebagai sampel. Pertimbangan memilih proporsional random sampling adalah variabel yang akan diteliti keadaannya relatif homogen yaitu karyawan perkebunan kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Issac and Michael* untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10% (Sugiono, 2012) dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$s = \frac{x^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + x^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dimana :

s = ukuran sampel

N = ukuran populasi

- $X^2$  = nilai chi kuadrat dengan derajat kebebasan = 1, dan taraf kesalahan  $\alpha$   
 P = peluang untuk menerima bahwa suatu peristiwa dikatakan betul, dengan asumsi nilai = 0,5 (50%)  
 Q = peluang untuk menerima bahwa suatu peristiwa dikatakan salah, dengan asumsi nilai = 0,5 (50%)  
 d = nilai presisi/persentase perbedaan jawaban dari angket untuk setiap item pertanyaan, dengan asumsi nilai = 0,05 (5%)  
 Dengan demikian diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$s = \frac{x^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + x^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{2,706 \times 1.353 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \cdot (1.353 - 1) + (2,706) \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$s = \frac{915,30}{3,38 + 0,6765}$$

$$s = 225,64$$

(dibulatkan menjadi 226).

Pengambilan sampel pada setiap kebun dilakukan secara acak sehingga merepresentasikan populasi dalam kebun tersebut. Sebaran jumlah populasi dan sampel pada setiap kebun kelapa sawit yang menjadi lokasi penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sebaran Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Kebun	Jumlah Karyawan (Populasi)	Sampel (Orang)
1	Bekiun	252	42
2	Meryke	373	62
3	Gohor Lama	373	62
4	Basilam	355	59
Jumlah		1.353	226

Sumber: PT. Langkat Nusantara Kepong, 2018.

Teknis Analisis data yang digunakan adalah dengan menuji validitas dan realibilitas terlebih dahulu untuk instrumen yang digunakan. Kemudian dilakukan uji normalitas hingga dilanjutkan dengan analisis deskriptif dan analisis jalur. Selain menggunakan diagram jalur untuk menyetakan model yang di analisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis (Sunjoyo, dkk, 2013). Jika memperhatikan kembali diagram jalur pada gambar diatas, model ini dapat dibuat model persamaan struktural matematis sebagai berikut:

Sub-struktur 1:

$$Y = \rho_{YX1}X_1 + \rho_{YX2}X_2 + \rho_{YX3}X_3 + \epsilon_1$$

Keterangan :

- X<sub>1</sub> =Budaya organisasi
- X<sub>2</sub> =Iklim kerja
- X<sub>3</sub> =Fasilitas kesejahteraan
- Y =Kepuasan kerja
- ε<sub>1</sub> = Epsilon 1

Sub-struktur 2:

$$Z = \rho_{zy}Y + \varepsilon_2$$

Keterangan :

- Y =Kepuasan kerja
- Z =Kinerja karyawan
- ε<sub>2</sub> =Epsilon 2

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Kuesioner penelitian disusun berdasarkan banyaknya variabel penelitian dengan jumlah item keseluruhan adalah 92 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), iklim kerja (X<sub>2</sub>), fasilitas kesejahteraan (X<sub>3</sub>), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria validitas instrumen yang digunakan adalah koefisien r hitung, dimana suatu instrumen dinyatakan valid jika harga koefisien r hitung  $\geq 0,300$ . Hasil uji validitas terhadap variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), bahwa setiap item pernyataan tentang budaya organisasi yang diajukan kepada responden berada pada nilai di atas 0,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid. Hasil uji validitas variabel iklim kerja (X<sub>2</sub>) adalah setiap item pernyataan variabel iklim kerja yang diajukan kepada responden diperoleh nilai di atas 0,300, sehingga setiap item pernyataan adalah valid untuk digunakan dalam mengukur iklim kerja. Hasil uji validitas terhadap variabel fasilitas kesejahteraan (X<sub>3</sub>), pernyataan variabel fasilitas kesejahteraan yang diajukan kepada responden berada pada nilai di atas 0,300, sehingga setiap item pernyataan adalah valid untuk digunakan dalam mengukur fasilitas kesejahteraan karyawan. Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah 1 item pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan yang diajukan kepada responden dengan nilai di bawah 0,300, yang berarti item tersebut tidak valid, sehingga untuk analisis data item tersebut tidak diikutkan. Item pernyataan selebihnya adalah valid untuk digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (Z) adalah setiap item pernyataan variabel kinerja karyawan yang diajukan kepada responden berada pada nilai di atas 0,300, sehingga setiap item pernyataan adalah valid untuk digunakan dalam mengukur kinerja karyawan dalam perusahaan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menghitung koefisien reliabilitas, Cronbach (1951) dalam Soehartono (2000) menyarankan penggunaan koefisien *alpha*: "Suatu koefisien reliabilitas yang disebut koefisien *alpha*. Nilai koefisien *alpha* dari seluruh variabel penelitian  $>0,70$ . Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen yang digunakan mengukur variabel penelitian dapat diterima keandalan atau kekonsistennannya.

### **Hasil Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Suatu regresi yang baik apabila residual data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi dari test statistic untuk semua variabel adalah  $>0,05$ . Dengan demikian bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

### **Hasil Analisis Deskriptif**

Hasil penelitian dari jawaban responden menunjukkan skor jawaban terhadap item-item pernyataan. Data tersebut terlebih dahulu ditetapkan skornya untuk memperoleh kriteria dari variabel tersebut. Adapun penetapan kriteria nilai skor jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya, nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 5. Dari rumus diatas, diperoleh nilai interval kelas 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

#### **Deskripsi jawaban responden tentang budaya organisasi**

Hasil penelitian terhadap variabel budaya organisasi berdasarkan jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan indikator variabel budaya organisasi, kondisi budaya organisasi tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,08 dengan standar deviasi 0,13. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan pekerjaan sangat berarti bagi karyawan dan keluarga, serta karyawan bekerja dengan bersungguh-sungguh. Hal ini menunjukkan bahwa responden juga memiliki budaya kerja yang baik dan bernilai bagi karyawan dan keluarganya.

Skor paling rendah adalah pada pernyataan karyawan suka hidup sederhana. Hal ini berarti bahwa secara pribadi responden memiliki cara hidup yang dapat memberikan nilai tambah dalam kehidupan keluarga. Selanjutnya pada pernyataan serta karyawan menerima hak sesuai dengan kinerja yang dicapai, berarti bahwa karyawan mengharapkan penilaian kinerja yang lebih memperhatikan kepentingan karyawan.

#### **Deskripsi jawaban responden tentang iklim kerja**

Hasil penelitian terhadap variabel iklim kerja dilakukan melalui hasil perhitungan terhadap masing-masing pernyataan pendukung variabel iklim kerja, kondisi iklim kerja tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,73 dengan standar deviasi 0,12. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan karyawan melakukan pekerjaan karena memang tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengerti tentang tanggungjawabnya sebagai karyawan dalam perusahaan. Selanjutnya skor tertinggi kedua adalah pada pernyataan dalam bekerja, karyawan patuh kepada pimpinan. Kepatuhan terhadap pimpinan merupakan salah satu bentuk komunikasi

dalam pelaksanaan pekerjaan, artinya karyawan menempatkan diri pada posisi untuk mematuhi manajemen dalam melaksanakan pekerjaan.

### **Deskripsi jawaban responden tentang fasilitas kesejahteraan**

Hasil penelitian terhadap variabel fasilitas kesejahteraan, dilakukan melalui hasil perhitungan terhadap masing-masing pernyataan variabel fasilitas kesejahteraan, kondisi fasilitas kesejahteraan karyawan tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,54 dengan standar deviasi 0,19. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan dana pensiun adalah sesuatu yang diharapkan karyawan dari perusahaan, serta karyawan merasa terlindungi dengan adanya asuransi kesehatan. Keterbatasan usia produktif untuk bekerja menjadikan dana pensiun penting bagi karyawan. Dana pensiun merupakan bentuk jaminan hari tua bagi karyawan apabila telah pensiun dari perusahaan. Selanjutnya asuransi kesehatan juga memberikan jaminan bagi karyawan bahwa mereka ditanggung oleh perusahaan dalam hal kebutuhan kelayakan kesehatan.

### **Deskripsi jawaban responden tentang kepuasan kerja**

Hasil penelitian terhadap variabel kepuasan kerja, dilakukan melalui hasil perhitungan terhadap masing-masing pernyataan variabel kepuasan kerja, berdasarkan kondisi kepuasan kerja tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,64 dengan standar deviasi 0,13. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan hubungan karyawan dengan teman sekerja di unit usaha, serta kepuasan terhadap komunikasi dengan atasan dan komunikasi antar karyawan. Hubungan yang baik dengan teman sekerja menunjukkan bahwa komunikasi yang berlangsung di dalam perusahaan adalah baik. Hubungan yang baik hanya dapat terjadi dengan adanya komunikasi yang baik, dengan sesama karyawan atau dengan pimpinan.

### **Deskripsi jawaban responden tentang kinerja karyawan**

Hasil penelitian terhadap variabel kinerja karyawan, dilakukan melalui hasil perhitungan terhadap masing-masing pernyataan variabel kinerja karyawan, kondisi kinerja karyawan tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,76 dengan standar deviasi 0,09. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan, serta karyawan dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami tanggungjawab dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan. Skor paling rendah adalah pada pernyataan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, karyawan proaktif didalam mencari tata kerja baru. Tata kerja baru adalah kebijakan manajemen perusahaan, walaupun terkadang diperlukan data atau informasi dari karyawan di lapangan.

### **Analisis Data**

Korelasi antar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Nilai korelasi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  ( $r_{X_1X_2}$ ) adalah 0,152 dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai korelasi variabel  $X_1$  dan  $X_3$  ( $r_{X_1X_3}$ ) adalah 0,333 dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Nilai korelasi variabel  $X_1$  dan  $Y$  ( $r_{X_1Y}$ ) adalah 0,654 dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Nilai korelasi variabel  $X_2$  dan  $X_3$  ( $r_{X_2X_3}$ ) adalah 0,596 dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Nilai korelasi variabel  $X_2$  dan  $Y$

( $r_{X_2Y}$ ) adalah 0,413 dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Nilai korelasi variabel  $X_3$  dan Y ( $r_{X_3Y}$ ) adalah 0,505 dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Nilai korelasi variabel Y dan Z ( $r_{YZ}$ ) adalah 0,843 dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%.

Tabel 1. Korelasi antar Variabel

		X1	X2	X3	Y	Z
Budaya Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,152*	,333**	,654**	,545**
	Sig. (2-tailed)		,023	,000	,000	,000
	N	226	226	226	226	226
Iklim Kerja (X2)	Pearson Correlation	,152*	1	,596**	,413**	,392**
	Sig. (2-tailed)	,023		,000	,000	,000
	N	226	226	226	226	226
Fasilitas Kesejahteraan (X3)	Pearson Correlation	,333**	,596**	1	,505**	,508**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	226	226	226	226	226
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	,654**	,413**	,505**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	226	226	226	226	226
Kinerja (Z)	Pearson Correlation	,545**	,392**	,508**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	226	226	226	226	226

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

### Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh variabel budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 90,277 dengan nilai signifikansi 0,00. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui besarnya pengaruh perubahan budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,550 berarti bahwa perubahan kepuasan kerja karyawan di kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong dapat dijelaskan oleh perubahan budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan sebesar 55%. Sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dianalisis



dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model  $(\epsilon_1) = \sqrt{1 - 0,55} = \sqrt{0,45} = 0,6708$ .

**Koefisien Jalur**

Koefisien jalur variabel budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Jalur Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Fasilitas Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

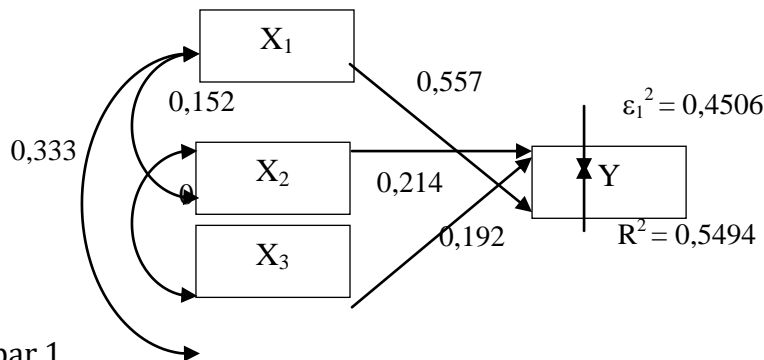
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
(Constant)	4,49	3,554			1,265	,207
(X1) Budaya Kerja	,519	,045	,557	0	11,64	,000
Iklim Kerja (X2)	,148	,039	,214		3,813	,000
Fasilitas Kesejahteraan (X3)	,118	,036	,192		3,255	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan nilai koefisien jalur (*standardized coefficient*, Beta) hasil analisis dan korelasi antar variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,557 X_1 + 0,214 X_2 + 0,192 X_3 + \epsilon_1$$



Gambar 1. Model Analisis Jalur Sub Struktur 1

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa :  
 Terdapat hubungan asosiatif budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,557 ( $\rho_{YX1}$ )  
 Terdapat hubungan asosiatif iklim kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,214 ( $\rho_{YX2}$ )  
 Terdapat hubungan asosiatif fasilitas kesejahteraan dengan kepuasan kerja sebesar 0,192 ( $\rho_{YX3}$ ).

Berdasarkan persamaan struktural tersebut dapat dihitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X<sub>1</sub> (budaya organisasi), variabel X<sub>2</sub> (iklim kerja), dan variabel X<sub>3</sub>

(fasilitas kesejahteraan) terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh variabel  $X_1$  (budaya organisasi) terhadap  $Y$  (kepuasan kerja)

Pengaruh langsung: adalah kuadrat dari nilai koefisien jalur, yaitu:

$$0,557^2 = 0,3103 \text{ (31,03\%)}$$

Pengaruh tidak langsung, yaitu melalui korelatif dengan  $X_2$ , dihitung sebagai berikut:

$$0,557 \times 0,152 \times 0,214 = 0,0181 \text{ (1,81\%)}$$

Pengaruh tidak langsung, yaitu melalui korelatif dengan  $X_3$ , dihitung sebagai berikut:

$$0,557 \times 0,333 \times 0,192 = 0,0356 \text{ (3,56\%)}$$

Pengaruh total variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  :  $0,3103 + 0,0181 + 0,0356 = 0,364$  (36,4%)

Dengan demikian pengaruh variabel  $X_1$  (budaya organisasi) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 36,4%. Berdasarkan nilai t-hitung pada Tabel 4.24, pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah signifikan pada taraf 99%.

Pengaruh variabel  $X_2$  (iklim kerja) terhadap  $Y$  (kepuasan kerja)

Pengaruh langsung: adalah kuadrat dari nilai koefisien jalur, yaitu:

$$0,214^2 = 0,0458 \text{ (4,58\%)}$$

Pengaruh tidak langsung, yaitu melalui korelatif dengan  $X_1$ , dihitung sebagai berikut:

$$0,214 \times 0,152 \times 0,557 = 0,0181 \text{ (1,81\%)}$$

Pengaruh tidak langsung, yaitu melalui korelatif dengan  $X_3$ , dihitung sebagai berikut:

$$0,214 \times 0,596 \times 0,192 = 0,0245 \text{ (2,45\%)}$$

Pengaruh total variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  :  $0,0458 + 0,0181 + 0,0245 = 0,0884$  (8,84%).

Dengan demikian pengaruh variabel  $X_2$  (iklim kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 8,84%. Berdasarkan nilai t-hitung pada Tabel 4.24, pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan pada taraf 99%.

Pengaruh variabel  $X_3$  terhadap  $Y$

Pengaruh langsung: adalah kuadrat dari nilai koefisien jalur, yaitu:

$$0,192^2 = 0,0369 \text{ (3,69\%)}$$

Pengaruh tidak langsung, yaitu melalui korelatif dengan  $X_1$ , dihitung sebagai berikut:

$$0,192 \times 0,333 \times 0,557 = 0,0356 \text{ (3,56\%)}$$

Pengaruh tidak langsung, yaitu melalui korelatif dengan  $X_2$ , dihitung sebagai berikut:

$$0,192 \times 0,596 \times 0,214 = 0,0245 \text{ (2,45\%)}$$

Pengaruh total variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  :  $0,0369 + 0,0356 + 0,0245 = 0,097$  (9,7%)

Dengan demikian pengaruh variabel  $X_3$  (fasilitas kesejahteraan) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 9,7%. Berdasarkan nilai t-hitung pada Tabel 4.23, pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah signifikan pada taraf 99%.

Pengaruh gabungan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar:  $0,364 + 0,0884 + 0,097 = 0,5494$  (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel 4.22).

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel budaya organisasi ( $X_1$ ). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan total pengaruh sebesar 36,4% (pengaruh langsung sebesar 31,03%).

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Variabel  $Y$

Variabel	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (%)				Total pengaruh langsung dan tidak langsung
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Total	
X <sub>1</sub>	31,03		1,81	3,56	5,37	36,40
X <sub>2</sub>	4,58	1,81		2,45	4,26	8,84
X <sub>3</sub>	3,69	3,56	2,45		6,01	9,70
Total	39,30				15,64	54,94

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koefisien determinasi**

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diketahui besarnya pengaruh perubahan kepuasan kerja terhadap perubahan kinerja karyawan, sebesar 0,711 berarti bahwa perubahan kinerja karyawan kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong dapat dijelaskan oleh perubahan kepuasan kerja karyawan sebesar 71,1%. Sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model ( $\epsilon_2$ ) =  $\sqrt{1 - 0,711} = \sqrt{0,289} = 0,5376$ .

**Koefisien Jalur**

Koefisien jalur variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.27. Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

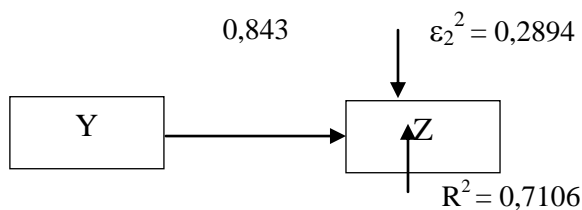
Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Error		Beta		
1	(Constant)	33	10,7	1,483		7,239	,000
	Kepuasan Kerja	,554	,024		,843	23,47	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan nilai koefisien jalur (*standardized coefficient*, Beta) hasil analisis maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = 0,843 Y + \epsilon_2$$



Gambar 2.

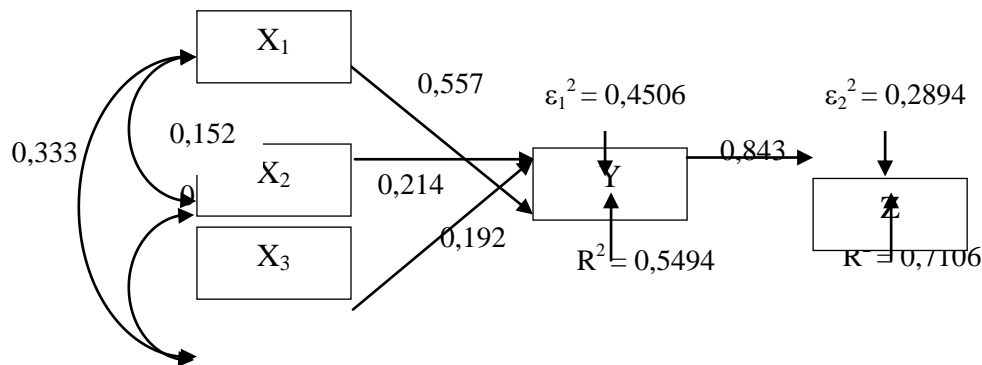
Model Analisis Jalur Sub Struktur 2

Berdasarkan koefisien jalur tersebut, maka hubungan asosiatif kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,843 ( $\rho_{YZ}$ ). Selanjutnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuadrat dari nilai koefisien jalur, yaitu:

$$0,843^2 = 0,7106 \text{ (71,06\%).}$$

### Gabungan Pengaruh Analisis Jalur Penelitian

Berdasarkan analisis jalur dari masing masing sub struktur model yang telah ditetapkan, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Model Analisis Jalur Secara Gabungan

Model gabungan menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan berpengaruh cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya selanjutnya akan bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan produksi. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan, yang selanjutnya akan menentukan tingkat pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek berupa produksi dan laba, maupun dalam jangka panjang.

### Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Yuliani (2016), bahwa budaya organisasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian Makutika, Adolfina, dan Uhing (2018) bahwa secara parsial, kesejahteraan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Nafrizal, Lubis, dan Idris (2012) juga menunjukkan bahwa insentif, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan kondisi variabel budaya kerja, iklim organisasi dan fasilitas kesejahteraan dalam perusahaan adalah baik. Hal ini berarti bahwa manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan terlaksana dengan baik, sehingga diharapkan

akan memberikan pengaruh kepada perbaikan semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan kondisi semangat kerja karyawan di PT LNK juga tergolong baik. Dengan demikian dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, dapat dilakukan melalui perbaikan terhadap budaya organisasi, iklim organisasi dan fasilitas kesejahteraan, khususnya pada hal-hal yang dinilai oleh karyawan kurang maksimal kondisinya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan asosiatif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan variabel iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa setelah PT Langkat Nusantara Kepong berdiri, maka pengelolaan diambil alih sepenuhnya oleh manajemen baru. Perubahan manajemen juga mengakibatkan perubahan kebijakan pengelolaan perusahaan, yang sekaligus juga mengakibatkan perubahan budaya organisasi dari budaya organisasi PTPN II yang selama ini dilakukan. Sebelumnya sebagian kebun yang diusahakan merupakan perkebunan karet, tetapi dengan manajemen baru semua kebun mengusahakan tanaman kelapa sawit. Perubahan budaya organisasi juga berkaitan dengan kebijakan manajemen melakukan rasionalisasi tenaga kerja, dimana tenaga-tenaga kerja yang tidak produktif lagi diberikan pensiun. Peremajaan tenaga kerja berkaitan dengan kerja keras dalam melakukan perubahan manajemen, dan yang sanggup melakukan perubahan tersebut adalah pekerja-pekerja muda yang memiliki semangat kerja tinggi. Perubahan ini juga didampingi dengan kebijakan perusahaan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan, sehingga berpengaruh cukup besar terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan asosiatif iklim kerja dengan kepuasan kerja berada di urutan kedua setelah budaya organisasi. Budaya organisasi yang sudah mulai terbentuk sekaligus juga membentuk iklim kerja baru dalam perusahaan. Manajemen pengelolaan yang semakin baik juga akan semakin meningkatkan iklim kerja yang semakin baik.

Hubungan asosiatif fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja berada pada urutan ketiga. Perubahan manajemen yang dilakukan juga akan diikuti oleh berbagai kebijakan terhadap fasilitas kesejahteraan, tetapi fokus utama manajemen baru masih dalam perubahan sistem pengelolaan. Oleh karena itu beberapa fasilitas kesejahteraan belum dapat dipenuhi secara optimal, tetapi masih dalam proses perbaikan seiring dengan perbaikan manajemen pengelolaan serta hasil yang dicapai oleh perusahaan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong. Hasil penelitian ini didukung penelitian Saputra, Bagia, dan Yulianthini (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Febriyana (2015), juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepa Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2%.

Ivancevich, dkk. (2006), menyatakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Mangkunegara (2012), juga menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh dari budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, bahwa upaya-upaya peningkatan budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh total dari budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 54,94%, selanjutnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 71,06%. Dengan demikian terjadi peningkatan pengaruh sebesar 16,12%.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan semakin meningkatnya pemahaman karyawan tentang budaya organisasi, iklim kerja, dan fasilitas kesejahteraan di dalam perusahaan, maka kepuasan karyawan terhadap pekerjaan akan semakin meningkat sehingga akan semakin giat dalam bekerja. Pemberian fasilitas kesejahteraan akan memberikan jaminan kepada karyawan bahwa pekerjaan mereka dihargai oleh perusahaan. Kepuasan terhadap fasilitas kesejahteraan juga akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa secara parsial, budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel budaya organisasi, artinya budaya organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara simultan, budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai pengaruh budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong, artinya perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan kepuasan kerja sebesar. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel intervening variabel budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, karena terjadi peningkatan pengaruh variabel budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kinerja karyawan sebesar 16,12% jika melalui variabel kepuasan kerja.

Sehubungan dengan hasil penelitian, peningkatan fasilitas kesejahteraan karyawan perlu dilakukan melalui perbaikan gaji, insentif dan tunjangan sehingga dapat memenuhi harapan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam hal sistem premi dan fasilitas yang

diberikan kepada karyawan. Penelitian perlu dilakukan kembali dengan menyempurnakan teori dan data yang digunakan dalam penelitian, tidak hanya dalam budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan, tetapi juga terhadap faktor-faktor lain, baik dari internal maupun perusahaan dan karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji & Sri Suryanti. (2005). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Mohammad. (2004). *Kepemimpinan efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik. Edisi Kedua*. Liberty, Yogyakarta.
- Davis, Keith. (2006). *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Book, New York.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Personalia, Alih Bahasa oleh Agus Dharma*. Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Alfabeta, Bandung.
- Febriyana, Wanda. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra. *e-Proceeding of Management: Vol.2, No.3 Desember*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Ketiga belas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Jhon. dkk. (2006). *Prilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1*. Erlangga, Jakarta.
- Koesmono, Teman H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2*.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Lambrie, Irianto. (2010). *Mendisiplinkan Pegawai*. Center of Society Studies, Jember.
- Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi X. ANDI Offset*, Yogyakarta.
- Makutika, Delisius Habri Putra, Adolfinia, & Uhing, Yantje. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Keenam*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nafrizal, Lubis, A. Rahman, dan Idris, Sofyan. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 2, No. 1, November*.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori dan Praktek*. Murai Kencana, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga, Jakarta.
- Saputra, Agus Tunggal; Bagia, I Wayan, dan Yulianthini, Ni Nyoman. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4 Tahun 2016*.
- Santoso, Singgih. (2006). *Menggunakan SPSS untuk Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Renville. (2003). *Pengantar Manajemen Agribisnis*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yuliani, Tutik. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Prosiding SNA MK, 28 September.