

LAELATUL MUFADOLAH

S1 Manajemen, UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

laelatulmufadolah2202@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan bagian panen UD Keluarga Vaname Jaya Ayah. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik yang terdiri atas uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS v23 For Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kondisi Kerja, Kompensasi, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja.

Abstract

The purpose of this study aims to determine the effect of work conditions, compensation, and supervision on job satisfaction of employees of UD Keluarga Vaname Jaya Ayah. Data collection techniques used are interviews and questionnaires. Respondents in this study amounted to 36 employees of the harvest section of UD Family Vaname Jaya Ayah. This study uses descriptive analysis techniques and statistical analysis consisting of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination using SPSS v23 For Windows program. The results of this study indicate that 1) Work conditions have a positive and significant effect on job satisfaction. 2) Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. 3) Supervision has a positive and significant effect on job satisfaction. 4) Working conditions, compensation, and supervision have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work Conditions, Compensation, Supervision, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan ekonomi, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan merupakan sumber daya manusia sebagai penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi. Majunya sebuah perusahaan ditentukan oleh karyawan karena karyawanlah yang memegang peranan penting dalam mengendalikan perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Bakat, kreativitas, dan tenaga sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu pula karyawan juga memiliki berbagai kebutuhan

yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Mahendrawan dan Indrawati (2015) menyatakan apabila seseorang menjadi karyawan dimana ketika ia telah bergabung dalam suatu wadah yakni organisasi, tentunya ia akan membentuk suatu harapan kerja yang mana terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bernaung kini. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang dalam hal ini karyawan organisasi, dimana dari harapan yang muncul akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang optimal, karena dengan kepuasan yang tinggi, maka akan memiliki semangat

Pengaruh Kondisi Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi Pada Karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah)

kerja yang tinggi, serta kinerja yang baik seperti kualitas kerja yang baik, dapat diandalkan, bersikap baik, berinisiatif, rajin dan memiliki potensi untuk maju. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal, kurang semangat dalam melakukan pekerjaan, serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya, ketidakpuasan dapat dilihat melalui kinerjanya. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat pada sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan yang di hadapi karyawan.

Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap umum seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerjanya seperti dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Koesmono, 2014). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda. Perusahaan harus selalu memantau aspek kepuasan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, turnover karyawan, penyimpangan karyawan maupun masalah-masalah penting lainnya yang mungkin terjadi dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian sumber daya manusia di UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah, tingkat kepuasan kerja karyawan belum cukup baik dan optimal walaupun jika dilihat dari pemberian kompensasi sudah termasuk cukup dan sesuai. Hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya beberapa karyawan yang melanggar peraturan, tidak masuk tanpa alasan yang jelas, tidak melaksanakan apa yang sudah menjadi tugasnya sehingga panen tidak sesuai kuantitas dan kualitas, serta adanya karyawan yang keluar setiap bulannya. Berikut ini merupakan data keluar karyawan pada UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah per sembilan bulan pada tahun 2021.

Tabel 1. Data Keluar Karyawan UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar
1	Januari	1
2	Februari	10
3	Maret	2
4	April	0
5	Mei	3
6	Juni	0
7	Juli	0
8	Agustus	2
9	September	2
10	Oktober	0
11	November	0
12	Desember	0

Sumber: UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah, 2021

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa dalam beberapa bulan menunjukkan lebih banyak karyawan keluar daripada masuk. Hal tersebut menjadi indikasi adanya masalah kepuasan kerja karyawan bagian panen UD Keluarga Vaname Jaya Ayah. Berkurangnya jumlah karyawan dapat menjadi indikasi bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan diperusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawannya, diantaranya yaitu faktor kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan. Menurut karyawan bagian sumber daya manusia di UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah, dibulan Februari terdapat pengeluaran karyawan secara besar-besaran yakni berjumlah 10 orang karyawan. Pengeluaran karyawan tersebut dikarenakan mereka melanggar peraturan dengan alasan sudah tidak nyaman dengan pekerjaannya.

UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebangbiakan udang. UD Keluarga Vaname Jaya Ayah juga menerima pembelian udang dalam area kebumen, jogja, purworejo, pengandaran khususnya jawa tengah. Selain itu, UD Keluarga Vaname Jaya Ayah menjual dan menyediakan benur atau bibit udang vaname dan pakan udang vaname. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Upaya yang dilakukan UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) agar dapat mencapai kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kondisi kerja, kompensasi dan pengawasan.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kondisi kerja. Karyawan mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Menurut Hartanto, dkk (2018) kondisi kerja diartikan sebagai keadaan pegawai ditempat kerja ketika melaksanakan pekerjaannya baik secara fisik, psikologis maupun tempat dan hubungan sosialnya. Fakta yang ada berdasarkan hasil wawancara dengan bagian admin perusahaan UD Keluarga Vaname Jaya ayah menunjukkan permasalahan kondisi kerja yakni pembagian jam kerja yang tidak menentu sehingga karyawan harus siap sedia apabila dibutuhkan oleh pihak perusahaan. Karena tidak menentunya jam kerja, karyawan UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah dalam enam bulan terakhir tidak sedikit ada yang mengundurkan diri dengan alasan tidak kuat dengan angin malam jika sewaktu-waktu dipanggil secara mendadak saat jam malam. Selain itu, lingkungan kerja yang panas juga menyulitkan penyelesaian pekerjaan karena tempat budidaya udang berada dipantai jetis yang masih kurang fasilitas-fasilitas yang mudah dijangkau.

Selanjutnya, faktor kedua yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama keterikatan karyawan diperusahaan. Hal itu terungkap dalam survei Asia 2007/2008 yang

dilakukan konsultan SDM, Watson Wyatt. Sementara keterikatan karyawan yang tinggi dapat mendorong kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya menentukan kesuksesan bisnis (Kaswan, 2017). Individu merasa puas karena sistem kompensasi yang seimbang antara produktivitas yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima. Pengertian kompensasi menurut Satedjo (2017) adalah Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Fakta yang ada berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah, kompensasi yang diberikan sudah cukup sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan beberapa kompensasi yang diberikan pihak UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah kepada karyawan berupa gaji bulanan, upah harian, tunjangan hari raya (THR), program menabung, koperasi, dan simpan pinjam.

Faktor lain yang juga diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengawasan. Individu merasa puas karena merasa diawasi atau diperhatikan setiap melakukan pekerjaan yang selanjutnya merasa dihargai. Menurut Sumaeni (2020) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditentukan sehingga dapat disimpulkan bahwasannya pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan operasional untuk membandingkan atau mengukur kegiatan organisasi yang sedang dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar atau rencana yang ditetapkan sebelumnya agar penyelenggaraannya sesuai rencana yang telah ditetapkan serta tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai.

Fakta yang ada berdasarkan hasil wawancara dengan bagian admin UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah menunjukkan adanya permasalahan dalam pengawasan yakni belum optimalnya pengawasan terhadap karyawan. Kurangnya pengawasan menyebabkan karyawan menyalahi aturan yaitu yang seharusnya uang didistribusikan kepada pengepul malah dijual kepada orang perorangan yang ditemui ketika menuju tempat pengepul. Selain itu, kurangnya pengawasan juga menyebabkan karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah sering kali gagal mendistribusikan uang kepada pengepul secara tepat waktu dikarenakan belum siapnya uang yang dipilih dengan kualitas terbaik dan dengan jumlah yang belum sesuai.

Menurunnya kualitas hasil kerja ini diduga karena kurang maksimalnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pengawas yang bertugas menyortir kualitas uang,

mengabsen dan melihat karyawan yang tidak masuk kerja, menghitung hasil kerja, dan mengawasi atau mengontrol kerja karyawan. Hubungan atasan dan bawahan yang kurang baik, kurangnya teguran atau koreksi dari pengawas juga bisa menyebabkan karyawan cenderung tidak bekerja dengan serius dan maksimal, sehingga target perusahaan tidak tercapai. Jika pengawas suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara karyawan. Karyawan akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap pengawas. Sikap karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika pengawas baik.

RUMUSAN MASALAH

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang budidaya udang, perusahaan dituntut untuk memberikan jenis udang dengan kualitas terbaik. Adanya udang yang berkualitas sangat bergantung pada peran sumber daya manusia diperusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola dengan baik agar terbentuk kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan akan sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan fungsi utamanya yakni pemberdayaan udang yang berkualitas.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi bahwa kepuasan kerja karyawan di UD Keluarga Vaname Jaya Ayah belum cukup baik. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan dibawah ini:

1. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah?
4. Apakah kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah?

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap umum seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerjanya seperti dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Koesmono, 2014). Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan (Kaswan, 2017).

Perusahaan harus selalu memantau aspek kepuasan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, turnover karyawan, penyimpangan karyawan maupun masalah-masalah penting lainnya yang mungkin terjadi dalam perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat

tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sukar ditemukan karena setiap pegawai memiliki standar kepuasan kerja yang berbeda-beda. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2019) yaitu:

1. Pembayaran
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Kondisi Kerja

Hartanto, dkk (2018) mendefinisikan kondisi kerja sebagai keadaan pegawai ditempat kerja ketika melaksanakan pekerjaannya baik secara fisik, psikologis maupun tempat dan hubungan sosialnya. Joseph (2000) memberikan pendapatnya bahwa kondisi kerja erat hubungannya dengan lingkungan fisik seperti kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya. Martinus (2001) mengartikan kondisi kerja secara umum sebagai keadaan. Kemudian menurut Widodo (2000) kondisi kerja adalah faktor-faktor fisik, sosial serta pengelolaan yang mempengaruhi lingkungan kerja bagi para pekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja adalah keadaan pegawai ditempat kerja ketika melaksanakan pekerjaannya baik secara fisik, psikologis maupun tempat dan hubungan sosialnya. Menurut Numberi dan Setiawan (2013) indikator dari kondisi kerja adalah :

1. Keamanan dan keselamatan kerja
2. Jam kerja
3. Fasilitas kerja
4. Suasana kerja

Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Satedjo (2017) adalah Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Menurut Mahendrawan dan Indrawati (2015) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial, seperti yang langsung berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus, dan dalam bentuk non finansial seperti penghargaan atau kesejahteraan karyawan. Menurut Hulu, dkk (2021) kompensasi merupakan interaksi antara pegawai dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta

kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Terdapat indikator menurut para ahli yang ada. Salah satunya menurut Mahendrawan dan Indrawati (2015) indikator kompensasi adalah :

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Bonus
4. Kompensasi non finansial

Pengawasan

Menurut Sumaeni (2020) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditentukan. Menurut Yani, dkk (2017) pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan organisasi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan operasional untuk membandingkan atau mengukur kegiatan organisasi yang sedang dilaksanakan dengan kriteria norma-norma standar atau rencana yang ditetapkan sebelumnya agar penyelenggaraannya sesuai rencana yang telah ditetapkan serta tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai.

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Rubiarty (2018) indikator pengawasan adalah :

1. Inspeksi langsung
2. Observasi ditempat (on the spot observation)
3. Laporan ditempat (on the spot report)
4. Laporan tertulis
5. Laporan lisan

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Objek dalam penelitian ini merupakan variabel-variabel penelitian yang meliputi kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan sebagai variabel bebas (*independent*) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat

(*dependent*). Menurut sugiyono (2010) subjek penelitian merupakan suatu yang penting dalam penelitian, subjek penelitian harus disiapkan sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian bisa berupa benda, hal atau orang. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian panen di UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah.

Variabel Penelitian

Variabel adalah sasaran-sasaran penelitian yang mempunyai variasi nilai (Nasution, 2017). Tendean, dkk (2014) mengemukakan bahwa variabel adalah suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian. Dengan menggunakan variabel, kita akan lebih mudah memahami permasalahan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut adalah definisi dari masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Nasution (2017) menyebutkan bahwa variabel bebas adalah variabel yang berperan memberi pengaruh kepada variabel lain. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Nasution (2017) menyebutkan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variabel lain. Variabel terikat adalah masalah pokok dalam suatu penelitian dan merupakan variabel akibat yang diperkirakan terjadi setelah terjadinya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja.

Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Setelah semua data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian akan dilakukan tabulasi data yaitu menyusun hasil skor jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Samsu (2013) menyatakan bahwa pengertian data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah dengan cara memberikan kuesioner atau data pernyataan kepada responden mengenai bukti langsung tentang kepuasan kerja, kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan. Sementara menurut Samsu (2013) pengertian data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari

beberapa sumber seperti internet, buku pustaka, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu, data sekunder dalam penelitian ini juga termasuk data yang diperoleh dari UD Keluarga Vaname Jaya Ayah yang berhubungan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, (1) wawancara (2) kuesioner (3) studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Muslich dan Iswati, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian panen UD Keluarga Vaname Jaya (KVJ) Ayah yang berjumlah 40 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Muslich dan Iswati, 2009). Sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili populasinya (*representative*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* karena populasinya kurang dari 100, maka teknik *sampling* yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 40 karyawan. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012). *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis

Teknik analisis data adalah cara menganalisis data penelitian, termasuk di dalamnya mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2010). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik.

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi, atau kelompok tertentu. Penelitian ini tidak membutuhkan landasan teori yang rumit dan analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden (Sugiyono, 2010). Analisis statistik merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan dibahas melalui perhitungan statistik. Penulis menggunakan program komputer statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23 sebagai alat bantu analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan terhadap semua instrumen variabel independen yang meliputi variabel kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan, serta variabel dependen yang meliputi variabel kepuasan kerja. Berikut merupakan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang dilakukan dengan bantuan SPSS. Kuesioner dinyatakan valid apabila korelasi lebih besar dari nilai tingkat

signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh = 0,3291 dari 36 orang responden Ghozali (2013).

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,631	0,3291	0,000	Valid
X1.2	0,595	0,3291	0,000	Valid
X1.3	0,572	0,3291	0,000	Valid
X1.4	0,636	0,3291	0,000	Valid
X1.5	0,648	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-6 di atas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3291) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pada variabel kondisi kerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,738	0,3291	0,000	Valid
X2.2	0,642	0,3291	0,000	Valid
X2.3	0,572	0,3291	0,000	Valid
X2.4	0,779	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-7 di atas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3291) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kompensasi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,710	0,3291	0,000	Valid
X3.2	0,613	0,3291	0,000	Valid
X3.3	0,664	0,3291	0,000	Valid
X3.4	0,553	0,3291	0,000	Valid
X3.5	0,675	0,3291	0,000	Valid
X3.6	0,782	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-8 di atas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3291) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kompensasi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Y.1	0,724	0,3291	0,000	Valid
Y.2	0,601	0,3291	0,000	Valid
Y.3	0,650	0,3291	0,000	Valid
Y.4	0,717	0,3291	0,000	Valid
Y.5	0,679	0,3291	0,000	Valid
Y.6	0,466	0,3291	0,004	Valid
Y.7	0,806	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3291) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kompensasi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada semua variabel penelitian, yaitu pada variabel kondisi kerja, kompensasi, pengawasan, dan kepuasan kerja. Instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > dari 0,60 atau 60%.

Tabel IV-10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Kondisi Kerja	0,60	0,623	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,620	Reliabel
Pengawasan	0,60	0,743	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,786	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel IV-10 di atas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach alpha > dari 0,60. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

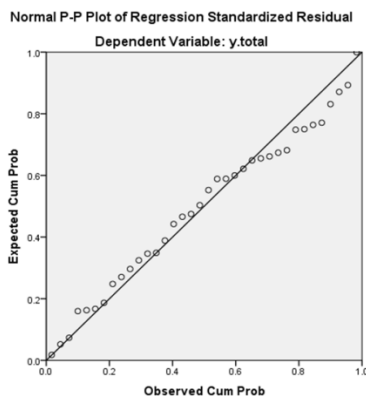
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, dan variabel independen terdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Adapun hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar VI-1 di atas dapat diketahui, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai residual terstandarisasi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kondisi Kerja	,966	1,035
Kompensasi	,972	1,029
Pengawasan	,984	1,017

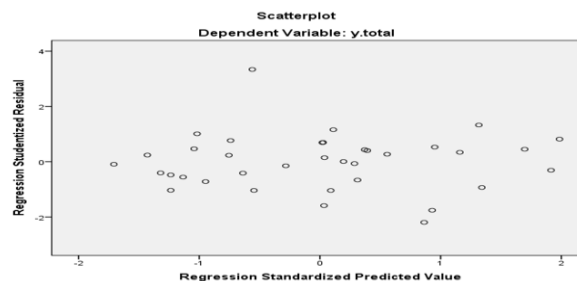
a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel IV-11, maka dapat dilihat pada kolom *collinearity statistics* yang menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas (independen) kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Adapun hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar IV-2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar IV-2, menunjukkan bahwa *plot* dalam *scatterplot* menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja. Pengujian ini dilakukan untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat, pengujian yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel kepuasan kerja
- a : Konstanta
- $b_1 b_2 b_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel
- X1 : Variabel kondisi kerja
- X2 : Variabel kompensasi
- X3 : Variabel pengawasan
- e : Standar error

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel hasil dari analisis regresi linear berganda, adalah sebagai berikut:

Tabel IV-12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.760	4.153		1.146	.260
Kondisi Kerja	.412	.198	.289	2.077	.046
Kompensasi	.564	.186	.420	3.026	.005
Pengawasan	.287	.122	.324	2.354	.025

a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-12 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,760 + 0,412x_1 + 0,564x_2 + 0,287x_3 + e$$

- Konstanta (a) = 4,760
Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan. Artinya apabila kondisi kerja (X1), kompensasi (X2), dan Pengawasan (X3) sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan pada UD Keluarga Vaname Jaya Ayah sebesar 4,760.
- Kondisi Kerja = 0,412
Koefisien regresi untuk variabel kondisi kerja (X1) sebesar = 0,412, yang berarti bahwa setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan pada variabel kondisi kerja (X1), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah sebesar 0,412, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Kompensasi = 0,564
Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) sebesar = 0,564, yang berarti bahwa setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan pada variabel kompensasi (X2), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah sebesar 0,564, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Pengawasan = 0,287
Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) sebesar = 0,287, yang berarti bahwa setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan pada variabel pengawasan (X3), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah sebesar 0,287, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ penentuan t tabel yaitu dengan rumus $df = n-k$ ($36-4= 32$). Diperoleh pada angka t tabel sebesar 1,693. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV-13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.760	4.153		1.146	.260
Kondisi Kerja	.412	.198	.289	2.077	.046
Kompensasi	.564	.186	.420	3.026	.005
Pengawasan	.287	.122	.324	2.354	.025

a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-13 di atas maka dapat di simpulkan analisisnya sebagai berikut:

- Hubungan Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Hasil uji t variabel kondisi kerja pada tabel IV-13 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar 2,077 > 1,693 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,46 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Hasil uji t variabel kompensasi pada tabel IV-13 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar 3,026 > 1,693 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Hubungan Pengawasan dan Kepuasan Kerja Hasil uji t variabel pengawasan pada tabel IV-13 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar 2,354 > 1,693 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Silmutan (Uji F)

Uji simultan atau uji f digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara langsung dan bersamaan. Uji f pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows. Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui f tabel dalam penelitian ini yaitu:

$$df1 \text{ (dengan pembilang)} = k-1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 \text{ (dengan penyebut)} = n-k = 36-4 = 32$$

Keterangan:

df : degree of freedom

n : sampel

k : jumlah variabel

Dapat diketahui pada penelitian ini adalah 2,90 Adapun hasil uji dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-14
Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Squar e	F	Sig.
1 Regression	77.025	3	25.675	7.168	.001 ^b
Residual	114.614	32	3.582		
Total	191.639	35			

a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Kondisi Kerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-14 di atas, maka diperoleh nilai sebesar 7,168 dengan signifikansi 0,001 sedangkan $\alpha = 0,05$, karena angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.346	1.89253

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Kondisi Kerja

b. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-15 di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,634 artinya 63,4% sedangkan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,346. Hal ini berarti 0,346 atau 34,6% variasi dari kepuasan kerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan. Sedangkan 65,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $2,077 > 1,693$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,046 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja yang ada di UD Keluarga Vaname Jaya Ayah maka kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumaeni (2020) dan Syeh (2019) yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja yang ada di UD Keluarga Vaname Jaya Ayah, ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $3,026 > 1,693$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah maka kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi & Pane (2021) dan Parimita, dkk (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $2,354 > 1,693$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,025 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan di UD Keluarga Vaname Jaya Ayah maka kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumaeni (2020) dan Rubiarty (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengawasan yang dilakukan di UD Keluarga Vaname Jaya Ayah, ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah.

Pengaruh Kondisi Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan variabel kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh hasil sebesar 7,168 lebih besar dari yaitu sebesar 2,90 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah. Artinya, semakin baik kondisi kerja maka akan

meningkatkan kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah. Artinya, semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah. Artinya, semakin baik pengawasan yang dilakukan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah. Artinya, semakin baik kondisi kerja, kompensasi, dan pengawasan yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa implikasi praktis yang sesuai dengan prioritas yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila kondisi kerja dalam keadaan tidak baik maka berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dan karyawan akan cenderung meninggalkan perusahaan untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih baik. UD Keluarga Vaname Jaya Ayah disarankan untuk tetap memperhatikan dan memberikan kondisi kerja yang kondusif untuk karyawan seperti diperbaikinya fasilitas-fasilitas karyawan yang belum memadai dan dilengkapinya peralatan-peralatan kerja yang belum tersedia, dengan begitu kepuasan kerja karyawan akan tetap meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. UD Keluarga Vaname Jaya diharapkan untuk selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kualitas karyawan serta peraturan dan kesepakatan yang sudah ditetapkan, dengan begitu kepuasan karyawan akan tetap meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Artinya, semakin baik pengawasan yang dilakukan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. UD Keluarga Vaname Jaya Ayah diharapkan dapat menerapkan sistem pengawasan yang teratur dan terarah seperti dijadwalkan untuk proses pengecekan dan dilibatkannya karyawan dalam suatu pengambilan keputusan, dengan begitu karyawan akan merasa dihargai keberadaannya dan merasa tanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Nafis. *PENGARUH KONDISI KERJA, GAJI, KOMUNIKASI, DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KOPERASI AKM JAYA CABANG BINAKARSA KAB. OGAN KOMERING ILIR SUMATERA SELATAN*.--. Diss. UIN RADEN FATAH PALEMBANG, 2020.
- Arifin, Muhamad, and Khoirudin Asfani. "Instrumen Penelitian." *disajikan pada Desember* (2014).
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- ER, MUHAMMAD SYEH. *PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI, KONDISI KERJA DAN FASILIAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUNAN RUBBER PALEMBANG*. Diss. UIN Raden Fatah Palembang, 2019.
- Farisi, Salman, and Ilyas Hadi Pane. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan." *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. 2021.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartanto, Hartanto, Susi Hendriani, and Yusni Maulida. "Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 10.2 (2018): 226241.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Mahendrawan, I. Gede, and Ayu Desi Indrawati. *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. Diss. Udayana University, 2015.
- Muslich, A. dan Iswati, S. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2020): 170-183.
- Nasution, Sangkot. "Variabel penelitian." *Jurnal Raudhah* 5.2 (2017).
- Numberi, Agustinus, and Margono Setiawan. "Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11.1 (2013): 145-154.
- Nurdin, I. dan Hartati, S. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Parimita, Widya, Siti Khoiriyah, and Agung Wahyu Handaru. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari." *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 9.1 (2018): 125-144.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rubiarty, Nadia. "Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai." (2018).
- Samsu, Saharia. "Analisis Pengakuan dan Pengukuran Pendapatan Berdasarkan PSAK No. 23 pada PT. Misa Utara Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1.3 (2013).

Pengaruh Kondisi Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi Pada Karyawan UD Keluarga Vaname Jaya Ayah)

- Satedjo, Ananta Dwikristianto. "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura." *Agora* 5.2 (2017).
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaeni, Sumaeni. "PENGARUH PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS PONDOH KABUPATEN INDRAMAYU." *Jurnal Investasi* 6.1 (2020): 4149.
- Tendean, Jesica, Sutomo Palar, and Krest Tolosang. "Pengaruh jumlah wisatawan terhadap pendapatan asli daerah (PAD) Kota Manado melalui pajak hotel sebagai intervening variabel." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 14.3 (2014).
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H. 2009. *Pengantar Statistik*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- WAHYUNI, RIMA EKA. *PENGARUH PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. INHIL SARIMAS KELAPA KABUPATEN INDRAGIRI HILIR*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo. (2019). *Pengaruh Gaji, Komunikasi, Kondisi Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 2019.