JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan
Volume : 8 | Nomor 2 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-6238|
https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi

PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Author:
Alva'Dila Dwi Adinata[1]
Yohny Anwar[2]
M. M. Chaerul Rizky[3]

Afiliation:
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan[1,2]

Corresponding email
Alvadilaadinata@gmail.com[1]
yohny.anwar@yahoo.com[2]
mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id[3]

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Latar belakang: Employee job satisfaction is an important factor influencing organizational productivity and performance. Effective supervision, good work communication, and adequate employee competence are considered essential in improving job satisfaction. Therefore, this study aims to examine the effects of supervision, work communication, and competence on employee job satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
Metode penelitian: This study employed a quantitative approach with a descriptive quantitative research design. The population consisted of 567 permanent employees of PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. The sample was determined using the Probability Sampling technique through Simple Random Sampling, applying the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were analyzed using SPSS version 26.
Hasil penelitian: The findings revealed that supervision had a positive and significant effect on employee job satisfaction ($t = 4.634 > 1.98969$). Work communication also had a positive and significant effect on employee job satisfaction ($t = 3.395 > 1.98969$). Likewise, competence had a positive and significant effect on employee job satisfaction ($t = 7.151 > 1.98969$). Simultaneously, supervision, work communication, and competence significantly influenced employee job satisfaction ($F = 63.035 > 2.72$). The coefficient of determination (R^2) was 68.9%, indicating that 68.9% of the variation in employee job satisfaction was explained by the three independent variables, while the remaining 31.1% was influenced by other factors not examined in this study.

Kesimpulan: Supervision, work communication, and competence have positive and significant effects on employee job satisfaction, both partially and simultaneously, at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Among the independent variables, competence demonstrated the strongest influence on employee job satisfaction.

Kata kunci: Competence; Employee Job Satisfaction; Supervision; Work Communication

Pendahuluan

Persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi dapat terus terjaga. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2016), kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaan yang terbentuk dari perbandingan antara harapan dengan imbalan yang diterima. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif, disiplin, serta memiliki motivasi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja, meningkatnya kesalahan kerja, hingga rendahnya komitmen terhadap perusahaan. PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri dan memiliki peran penting dalam mendukung sektor perkebunan nasional. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif agar target organisasi dapat tercapai. Namun, berdasarkan hasil observasi awal masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sebagian karyawan memperoleh beban kerja yang melebihi tanggung jawabnya, terdapat pekerjaan yang kurang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta masih ditemukan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada hasil kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kerja Karyawan Berdasarkan Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Tahun 2026

No.	Pengukuran Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Penilaian kerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja pada Kantor PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.			Hasil Persentase (%)
			Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
1.	Kemampuan kerja	85	45	35	5	- Sangat Baik 52.9% - Baik 41.2% - Kurang Baik 5.8%
2.	Tanggung jawab		49	33	3	- Sangat Baik 57,6% - Baik 38.8% - Kurang Baik 3.5%
3.	Personal solidarity dan team work		47	36	2	- Sangat Baik 55.2% - Baik 42.3% - Kurang Baik 2.3%
4.	Hasil kerja		41	40	4	- Sangat Baik 48.2% - Baik 47% - Kurang Baik 4.7%

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa meskipun sebagian besar karyawan memperoleh penilaian baik hingga sangat baik, masih terdapat karyawan yang memperoleh penilaian kurang baik pada setiap indikator kepuasan kerja. Persentase penilaian kurang baik tertinggi terdapat pada indikator kemampuan kerja sebesar 5,8%, diikuti hasil kerja sebesar 4,7%, tanggung jawab sebesar 3,5%, serta *personal solidarity* dan *teamwork* sebesar 2,3%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal sehingga perlu dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan. Pengawasan yang efektif diperlukan untuk memastikan setiap aktivitas kerja berlangsung sesuai dengan standar operasional perusahaan. Pengawasan yang kurang optimal dapat mengakibatkan rendahnya kedisiplinan, meningkatnya penyimpangan kerja, serta menurunkan kualitas hasil pekerjaan.

Tabel 1.2 Data Prasurvei Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Tahun 2026

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Jumlah Persentase (%)
		Ya	%	Tidak	%		
1.	Setiap pekerjaan yang dilaksanakan karyawan harus mengikuti peraturan standar yang ditetapkan perusahaan.	14	46.7%	16	53.3%	30	100%
2.	Pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan berdasarkan adanya pengukuran kerja yang dikuatkan peraturan kerja sehingga hasil kerja dapat dicapai.	13	43.3%	17	56.6%	30	100%
3.	Karyawan yang berprestasi meraih kinerja yang tinggi melalui adanya evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan.	13	43.3%	17	56.6%	30	100%
4.	Karyawan yang mandiri terlebih dahulu melakukan evaluasi dini sebelum memberikan laporan kerja kepada atasannya.	15	50%	15	50%	30	100%

Sumber : Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, mayoritas responden memberikan jawaban “tidak” pada sebagian besar indikator pengawasan. Persentase jawaban tidak setuju berkisar antara 50,0% hingga 56,7%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di perusahaan belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan masih adanya kelemahan dalam penerapan standar kerja, evaluasi kinerja, serta pengendalian terhadap aktivitas kerja karyawan sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Selain pengawasan, komunikasi kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif mampu memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan dan terjadinya miskomunikasi di lingkungan kerja.

Tabel 1.3 Data Prasurvei Komunikasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Tahun 2026

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Jumlah Persentase (%)
		Ya	%	Tidak	%		
1.	Pimpinan selalu menghargai setiap pendapat bawahannya baik secara spontan maupun secara diskusi.	14	46.7%	16	53.3%	30	100%
2.	Keberhasilan dari suatu pekerjaan bagian dari ancaman disiplin waktu.	13	43.3%	17	56.7%	30	100%
3.	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit sangat bernilai tinggi terhadap prestasi kerja.	14	46.7%	16	53.3%	30	100%
4.	Tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan tetap mampu menyelesaikannya dengan baik.	13	43.3%	17	56.7%	30	100%
5.	Sikap saling tegur dan menyapa oleh karyawan dapat memberikan kenyamanan pada sistem kerja di perusahaan.	13	43.3%	17	56.7%	30	100%

Sumber : Data diolah Peneliti 2026

Tabel 1.3, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan komunikasi kerja di perusahaan belum berjalan secara optimal. Tingginya persentase jawaban tidak pada beberapa indikator mengindikasikan masih terdapat hambatan dalam penyampaian informasi, koordinasi antara atasan dan bawahan, serta komunikasi antarpegawai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor berikutnya yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar peluang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 1.4 Data Prasurvei Kompetensi Terhadap Pelaksanaan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Tahun 2026

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Jumlah Persentase (%)
		Ya	%	Tidak	%		
1.	Karyawan mampu meyakinkan pimpinannya dengan kualitas hasil kerja yang diperolehnya dengan prestasi.	14	46.7%	16	53.3%	30	100%
2.	Karyawan mampu menghasikan kinerja sesuai dengan keterampilan kerja yang dimilikinya	13	43.3%	17	56.6%	30	100%

3.	Karyawan yang memiliki pengalaman tentang pelaksanaan kerja mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit.	14	46.7%	16	53.3%	30	100%
4.	Karyawan yang berprestasi memiliki sifat fokus terhadap tantangan kerja yang dihadapinya dengan berhati-hati.	15	50%	15	50%	30	100%

Sumber : Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.4, sebagian besar responden menilai bahwa kompetensi karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal tersebut ditunjukkan oleh dominasi jawaban tidak pada beberapa indikator kompetensi. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan, keterampilan, serta pengalaman kerja agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, setiap organisasi memiliki karakteristik, budaya kerja, serta kondisi operasional yang berbeda sehingga hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Robbins (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari perbandingan antara imbalan yang diterima dengan harapan yang dimiliki. Pandangan tersebut diperkuat oleh Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga mampu memengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, Hamali (2016) berpendapat bahwa setiap karyawan mengharapkan kepuasan dalam bekerja karena kepuasan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan Sutrisno (2018) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional karyawan ketika memandang pekerjaannya, baik dalam bentuk perasaan senang maupun tidak senang. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung terciptanya kepuasan kerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi karyawan. Ketiga faktor tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai bentuk evaluasi individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan antarpegawai, serta sistem manajemen yang diterapkan perusahaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pangkat, dan rekan kerja. Kelima indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2018), pengawasan adalah proses menetapkan standar kerja, mengukur pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan evaluasi untuk memastikan kegiatan organisasi berlangsung secara efektif dan efisien. Pendapat tersebut didukung oleh Winardi (2016) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajer untuk membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan dengan target yang telah direncanakan sehingga setiap penyimpangan dapat segera diketahui dan diperbaiki. Selanjutnya, Fahmi (2016) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien melalui proses pengendalian terhadap seluruh aktivitas kerja. Sejalan dengan itu, Kadarisman (2016) berpendapat bahwa pengawasan merupakan proses yang dilakukan secara berkesinambungan agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang setiap individu tetap berada pada ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Dengan adanya sistem pengawasan yang baik, perusahaan dapat meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta memastikan setiap pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang berlaku. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, memberikan arahan yang jelas, serta membantu karyawan memahami tanggung jawabnya dengan lebih baik. Kondisi tersebut mendorong terciptanya rasa nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, variabel pengawasan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Handoko (2018), yaitu penetapan standar pelaksanaan kerja, pengukuran hasil kerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi. Keempat indikator tersebut digunakan untuk menilai efektivitas pelaksanaan pengawasan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi Kerja

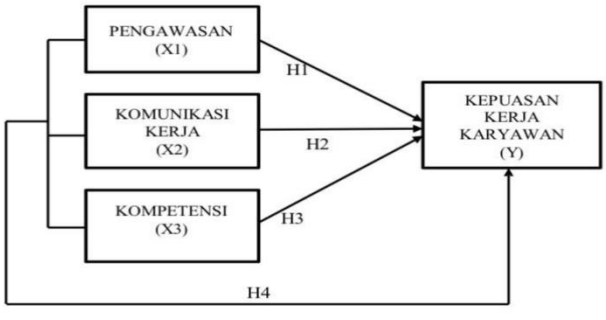
Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi, ide, maupun pesan yang terjadi antarindividu dalam suatu organisasi guna mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Menurut Purwanto (2018), komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi melalui berbagai media, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan simbol tertentu, sehingga pesan dapat dipahami oleh pihak yang menerima. Pendapat tersebut diperkuat oleh Sopiah (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima melalui berbagai saluran komunikasi untuk mencapai pemahaman yang sama. Selanjutnya, Meliani dan Siagian (2022) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan informasi yang bertujuan memengaruhi sikap, pendapat, maupun perilaku seseorang. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun pemahaman bersama dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, memperlancar proses kerja, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan akibat perbedaan persepsi antarpegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penyampaian informasi yang jelas, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta koordinasi yang baik antarpegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, menghambat penyelesaian pekerjaan, dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, komunikasi kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Purwanto (2018), yaitu persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian, dan keharmonisan. Kelima indikator tersebut digunakan untuk menilai efektivitas komunikasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan di lingkungan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Menurut Wibowo (2019), kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Pendapat tersebut diperkuat oleh Rivai (2019) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang dan berperan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu lainnya. Selanjutnya, Robbins (2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan berbagai tugas yang dipengaruhi oleh kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik. Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan karakteristik individu yang mampu mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Mangkunegara (2020) juga berpendapat bahwa kompetensi menjadi faktor pembeda antara individu yang memiliki kemampuan tinggi dengan individu yang memiliki kemampuan rata-rata dalam menyelesaikan pekerjaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, serta mampu mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi. Kondisi tersebut akan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, kompetensi diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Wibowo (2019), yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, serta karakteristik kepribadian. Keempat indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara Pengawasan (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) sebagai variabel independen yang memengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel tersebut disusun berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa penerapan pengawasan yang efektif, komunikasi kerja yang baik, serta kompetensi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Selanjutnya, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui kerangka konseptual berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Data diolah Peneliti 2026

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

H2: Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

H4: Pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi, terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 567 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%, sehingga diperoleh 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling dengan metode Simple Random Sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Variabel pengawasan diukur menggunakan indikator penetapan standar pelaksanaan kerja, pengukuran hasil kerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi. Variabel komunikasi kerja diukur berdasarkan indikator persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian, dan keharmonisan. Variabel kompetensi diukur melalui indikator keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, serta karakteristik kepribadian. Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur menggunakan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pangkat, dan rekan kerja. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics.*Tahapan analisis meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit dan berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini merupakan bagian dari Subholding PalmCo yang berfokus pada pengelolaan perkebunan kelapa sawit serta pengolahan hasil produksi untuk memenuhi kebutuhan industri minyak sawit di Indonesia. Sebelum proses restrukturisasi, perusahaan ini dikenal sebagai PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang kemudian diintegrasikan ke dalam PT Perkebunan Nusantara IV sebagai Regional I melalui kebijakan transformasi BUMN sektor perkebunan. Pembentukan PT Perkebunan Nusantara IV berawal dari Peraturan Pemerintah

Nomor 9 Tahun 1996 yang menggabungkan beberapa perusahaan perkebunan negara di Sumatera Utara. Selanjutnya, melalui restrukturisasi yang dilaksanakan pada tahun 2023–2024, PT Perkebunan Nusantara III resmi menjadi bagian dari PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Saat ini, perusahaan berkantor pusat di Kota Medan dan berfokus pada pengelolaan kebun kelapa sawit serta pabrik kelapa sawit (PKS) di wilayah Sumatera Utara dengan tujuan meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memiliki visi menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing global serta memberikan kontribusi berkelanjutan bagi pembangunan bangsa. Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan menjalankan berbagai misi yang berorientasi pada peningkatan kualitas produk, efektivitas operasional, pertumbuhan kinerja perusahaan, serta penciptaan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas (Kelayakan) Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Butir-Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Q-1	0.750	0.30	Valid
	Q-2	0.742	0.30	Valid
	Q-3	0.760	0.30	Valid
	Q-4	0.701	0.30	Valid
	Q-5	0.634	0.30	Valid
	Q-6	0.753	0.30	Valid
	Q-7	0.687	0.30	Valid
	Q-8	0.787	0.30	Valid
	Q-9	0.699	0.30	Valid
	Q-10	0.631	0.30	Valid
Pengawasan (X1)	Q-1	0.649	0.30	Valid
	Q-2	0.730	0.30	Valid
	Q-3	0.684	0.30	Valid
	Q-4	0.751	0.30	Valid
	Q-5	0.769	0.30	Valid
	Q-6	0.723	0.30	Valid
	Q-7	0.724	0.30	Valid
	Q-8	0.757	0.30	Valid
	Q-1	0.838	0.30	Valid
	Q-2	0.829	0.30	Valid

Komunikasi Kerja (X2)	Q-3	0.886	0.30	Valid
	Q-4	0.843	0.30	Valid
	Q-5	0.838	0.30	Valid
	Q-6	0.864	0.30	Valid
	Q-7	0.826	0.30	Valid
	Q-8	0.820	0.30	Valid
	Q-9	0.822	0.30	Valid
	Q-10	0.815	0.30	Valid
Kompetensi (X3)	Q-1	0.704	0.30	Valid
	Q-2	0.671	0.30	Valid
	Q-3	0.730	0.30	Valid
	Q-4	0.731	0.30	Valid
	Q-5	0.827	0.30	Valid
	Q-6	0.735	0.30	Valid
	Q-7	0.760	0.30	Valid
	Q-8	0.819	0.30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,30). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.1, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r-hitung berkisar antara 0,631 hingga 0,787, variabel Pengawasan berkisar antara 0,649 hingga 0,769, variabel Komunikasi Kerja berkisar antara 0,815 hingga 0,886, sedangkan variabel Kompetensi memiliki nilai r-hitung antara 0,671 hingga 0,827. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan r-tabel (0,30) sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbrach's Alpha*	Ketentuan	N Of Item	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.894	0.70	10	Reliabel
Pengawasan (X1)	0.870	0.70	8	Reliabel
Komunikasi_Kerja (X2)	0.953	0.70	10	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.886	0.70	8	Reliabel

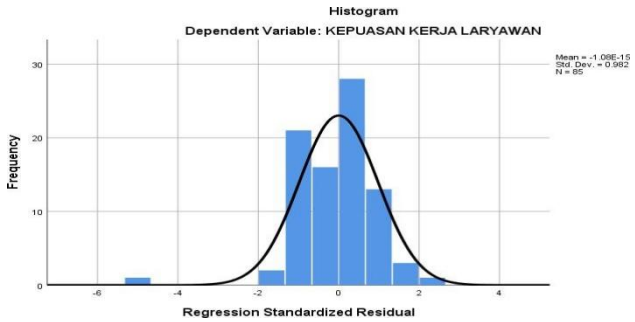
Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur setiap variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4. 2, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai

Cronbach's Alpha sebesar 0,894, Pengawasan sebesar 0,870, Komunikasi Kerja sebesar 0,953, dan Kompetensi sebesar 0,886. Seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

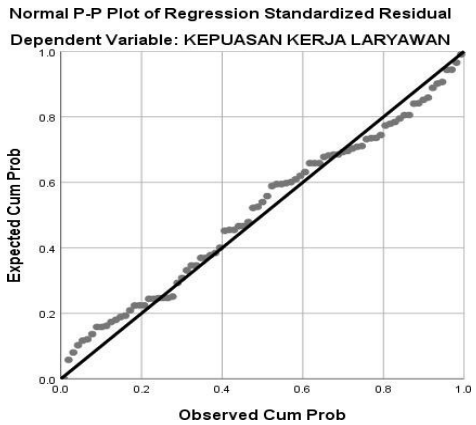


Grafik 4.1 Hasil Uji Histogram

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Gambar Grafik 4.1, histogram menunjukkan pola distribusi yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve)* dan tidak memperlihatkan kemencengan yang berarti ke arah kiri maupun kanan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

Uji *Probability-Plot* (P-Plot)



Grafik 4.2 Hasil Uji *Probablity-Plot* (P-Plot)
Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Gambar Grafik 4.2, titik-titik data terlihat menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut tanpa penyimpangan yang berarti. Hasil ini menunjukkan bahwa residual penelitian berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji *Kolmogrof-Smirnov* (K-S)

Tabel 4.3 Hasil Uji *Kolmogrof-Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogrof-Smirnov Test		
N		**Unstandardized Residual**
		85
Normal Parameter[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34568142
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.061
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig.(2-tailed)		.200[cd]
a. Test Distribution is normal		
b. Calculated From data		
c. Lillienfors Significance Correction		
d. This is Lower bound of the true significance		

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Selain menggunakan histogram dan Normal P–P Plot, uji normalitas juga dilakukan dengan metode *Kolmogorov–Smirnov* (K-S). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05 (0,200 > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

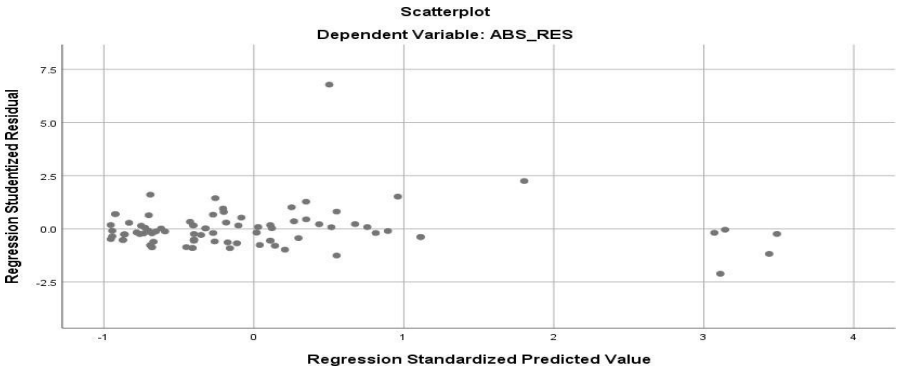
Coefficients[a]								
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	**Std. Error**	**Beta**			**Tolerance**	**VIF**
1	(Constant)	-3.385	3.676		-.921	0.360		
	Pengawasan	0.404	0.087	0.317	4.634	0.000	0.790	1.266
	Komunikasi_Kerja	0.174	0.051	0.240	3.395	0.001	0.738	1.355
	Kompetensi	0.703	0.098	0.502	7.151	0.000	0.752	1.330
a. Dependent Variable : KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN								

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.4, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel Pengawasan memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,790 dengan VIF sebesar 1,266, Komunikasi Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,738 dan VIF sebesar 1,355, sedangkan Kompetensi memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,752 dengan VIF sebesar 1,330. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen layak digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

a. **Scatter Plot**



Gambar 4.3. Hasil Pengujian Scatter Plot

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Gambar 4.3, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Sebaran tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi kesamaan varians residual telah terpenuhi.

b. **Pengujian *Glejser***

Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas Melalui *Glejser*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.988	2.354		2.968	0.004
	Pengawasan	-.004	0.056	-.009	-.077	0.939
	Komunikasi_Kerja	-.035	0.033	-.131	-1.057	0.294

	Kompetensi	-.094	0.063	-.183	-1.487	0.141
a. Dependent Variable : ABS						

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Untuk memperkuat hasil pengujian secara visual, dilakukan uji *Glejser*. Berdasarkan Tabel 4.5, variabel Pengawasan memiliki nilai signifikansi 0,939, Komunikasi Kerja sebesar 0,294, dan Kompetensi sebesar 0,141. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	-3.385	3.676		-.921	0.360
	Pengawasan	0.404	0.087	0.317	4.634	0.000
	Komunikasi_Kerja	0.174	0.051	0.240	3.395	0.001
	Kompetensi	0.703	0.098	0.502	7.151	0.000
a. Dependent Variable : KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN						

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.6, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -3{,}385 + 0{,}404\ X1 + 0{,}174\ X2 + 0{,}703\ X3 + e}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) memiliki koefisien regresi bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar -3,385. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel Pengawasan (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar -3,385. Nilai konstanta yang bernilai negatif menunjukkan bahwa tanpa adanya kontribusi dari ketiga variabel independen tersebut, kepuasan kerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Namun demikian, nilai konstanta hanya berfungsi sebagai nilai dasar dalam model regresi dan tidak diinterpretasikan secara terpisah dari keseluruhan model.

b. Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengawasan (X_1) sebesar 0,404 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan

adanya hubungan yang searah antara pengawasan dan kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan pengawasan sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,404, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan pengawasan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 0,174 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi kerja dan kepuasan kerja bersifat searah. Dengan demikian, setiap peningkatan komunikasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,174, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif di lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,703 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja bersifat searah. Artinya, setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,703, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Nilai koefisien regresi yang paling besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu pengawasan (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3), secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 85 responden dan jumlah variabel sebanyak 4, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,98969.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi > 0,05.

H_1 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.385	3.676		-.921	0.360

Pengawasan	0.404	0.087	0.317	4.634	0.000
Komunikasi_Kerja	0.174	0.051	0.240	3.395	0.001
Kompetensi	0.703	0.098	0.502	7.151	0.000

b. Dependent Variable : KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.7, diperoleh hasil sebagai berikut.

a. Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel pengawasan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,634, lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,98969 (4,634 > 1,98969), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,404 menunjukkan hubungan yang positif, yang berarti setiap peningkatan pengawasan sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,404 satuan, dengan asumsi variabel komunikasi kerja dan kompetensi tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel komunikasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,395, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,98969 (3,395 > 1,98969), dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Koefisien regresi sebesar 0,174 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,174 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

c. Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,151, lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,98969 (7,151 > 1,98969), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Koefisien regresi sebesar 0,703 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,703 satuan, dengan asumsi variabel pengawasan dan komunikasi kerja tetap. Nilai koefisien ini merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengawasan (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi > 0,05.

H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]						
Model		**Sun Of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	1079.037	3	359.679	63.035	.000[b]
	Residual	462.187	81	5.706		
	Total	1541.224	84			
a. Dependent Variable : Kepuasan_Kerja_Karyawan						
b. Presdictors (Constant), Pengawasan, Komunikasi_Kerja_Kompetensi						

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.8, diperoleh nilai Fhitung sebesar 63,035, sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,72, dengan nilai signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (63,035 > 2,72) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Dengan demikian, ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan, semakin efektif komunikasi kerja, serta semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu pengawasan (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted Square**	**Std. Error Of The Estimate**
1	.837[a]	.700	.689	2.389
a. Predictors : (Constant), Pengawasan, Komunikasi Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable : Kepuasan_Kerja_Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.9, diperoleh nilai R Square sebesar 0,700 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689. *Nilai Adjusted R Square* digunakan sebagai acuan karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689 menunjukkan bahwa 68,9% variasi kepuasan

kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, 31,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi sebesar 68,9% menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), diketahui bahwa variabel pengawasan (X_1) memperoleh nilai thitung sebesar 4,634, lebih besar daripada ttabel sebesar 1,98969, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan di dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Kampar. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan secara efektif mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan kondisi yang ditemukan pada saat observasi awal. Masih terdapat pengawasan yang belum dilakukan secara optimal, seperti kurang tegasnya petugas pengawas dalam menindak karyawan yang menunda penyelesaian pekerjaan. Selain itu, terdapat kondisi ketika petugas pengawas lebih banyak menggunakan waktu kerja untuk aktivitas lain, sehingga pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang maksimal. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan kelalaian dalam bekerja dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 3,395, lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,98969, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lontog et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP RRI Serong. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan memudahkan penyampaian informasi, memperjelas pembagian tugas, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini juga mendukung kondisi yang ditemukan pada latar belakang penelitian, yaitu masih adanya keterlambatan penyampaian informasi mengenai perubahan instruksi kerja dari atasan kepada bawahan. Selain itu, adanya jarak koordinasi antara pihak manajemen dan pelaksana lapangan sering kali menyebabkan terjadinya miscommunication, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat segera dilaksanakan menjadi tertunda. Apabila kondisi tersebut terus terjadi, maka pencapaian target perusahaan dapat terganggu dan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial, variabel kompetensi (X_3) memperoleh nilai thitung sebesar 7,151, lebih besar daripada ttabel sebesar 1,98969, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sianturi et al. (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS Martha Friska. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan rasa percaya diri, produktivitas, dan kepuasan dalam bekerja. Temuan tersebut juga sesuai dengan kondisi yang diidentifikasi pada latar belakang penelitian. Masih terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki kompetensi yang memadai sehingga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika menghadapi permasalahan yang memerlukan kemampuan teknis dan pengambilan keputusan secara cepat. Selain itu, kurangnya keterampilan dalam mengelola waktu dan mendistribusikan hasil produksi menyebabkan beberapa pekerjaan mengalami keterlambatan. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, maka dapat memengaruhi kinerja perusahaan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Pengawasan (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 63,035, lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,72, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengawasan yang efektif mampu memastikan pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai standar perusahaan, komunikasi kerja yang baik memperlancar koordinasi dan penyampaian informasi, sedangkan kompetensi yang dimiliki karyawan mendukung penyelesaian pekerjaan secara optimal. Apabila ketiga aspek tersebut diterapkan secara bersamaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan 68,9% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 31,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan telah berhasil dicapai, sekaligus menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,634, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,98969, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

2. Hasil uji parsial (uji t) pada variabel komunikasi kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,395, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,98969, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, komunikasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

3. Hasil uji parsial (uji t) pada variabel kompetensi (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,151, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,98969, serta memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,035, lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,72, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengawasan, komunikasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689, yang berarti sebesar 68,9% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan 31,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Pihak manajemen PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pengawasan terhadap aktivitas kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten, objektif, dan sesuai dengan standar operasional perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rekomendasi ini didasarkan pada hasil nilai rata-rata (mean) terendah pada variabel pengawasan, yaitu sebesar 4,45.

2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas komunikasi kerja, baik antara atasan dengan bawahan maupun antarsesama karyawan. Penyampaian informasi yang jelas, cepat, dan tepat akan membantu mengurangi kesalahan komunikasi serta memperlancar koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pembagian tugas hendaknya disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif. Saran ini mengacu pada nilai rata-rata (mean) terendah variabel komunikasi kerja sebesar 4,36.

3. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, maupun pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kerja, produktivitas, dan kualitas hasil pekerjaan sehingga kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Rekomendasi ini didasarkan pada nilai rata-rata (mean) terendah variabel kompetensi sebesar 4,66.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, maupun pengembangan karier. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Referensi

Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekan Baru. Penerbit : Zanafa Publishing.

Anwar, Yohni (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak Vol 1 No 1 Halaman 33- 38.

Anwar, Yohni (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transfornasional, Kompetensi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 4 No 2.

Adriansyah, M. Zikri. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT-Virajaya Riau Putra Kampar. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekan Baru.

Baya, Nur. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pemerintahan

Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.

Penerbit : PT. Alfabeta, Bandung.

Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariah, Imas. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Oranisasi. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi8). Cetakan ke VIII. Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Center For Academic Publishing, Yogyakarta.

Handoko, Hani (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.

Bandung : Penerbit, Pustaka Setia.

Indraswhari, Ni Putu Anik Sai., Saputra, Gusti Alit., Diputra, Gede Indra Surya. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonel, Beban Keja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restaurant Casa Luna Ubud. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Vol 5 No.2. Hal : 207-220

Kadarisman, M. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.

Koesmono, H.T. (2016). The Influence Of Organizational Culture, Servant Leadership, And Job Satisfaction Toward Organizational CommitmentAnd Job Performance

Through Work Motivation as Moderating Varibles For Lecturers in Economics And Management Og Private Universities in Eas. Educational Research International, 3 (4), 25-39.

Lontoh, Dessy Angela Magdalena., Maryam, Andrei., Sapari, Lili Sarce Joi. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Serong. Jurnal : Ekonomi dan Bisnis, Vol. II. No.3. E-ISSN : 2654-5837, Hal : 332-338.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Ma'ruf, Abdullah. (2016) Manajemen Bisnis Syariah. Penerbit : Aswaja Pressindo, Yogyakarta

Meliani., Siagian, Mauli. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Articel : Eco-Buss, Vol.4 No.3

Pertiwi, Yulia., Efendi., Wijaya, Andy., Simatupang, Sudung. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. Jurnal : Manajemen dan Keuangan Vol. 7. No. 2, Hal : (11-20).

Purwanto, Djoko. (2018). Komunikasi Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga. Rivai, Veithzal. (2019). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Penerbit :Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Putriani. (2022). Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra OGAN (Group) Palembang. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Robbins. (2016). Perilaku Organisasi. Penerbit : PT. Index, Jakarta.

Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel. Medan: USU Press.

Rialdy, Novien., Tanjung, Irwan Syari., Yusnandar, Willy. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja RS Martha Friska. Jurnal : Centra Bisnis Vol.14. No.1.

Samsudin, Saili (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Pustaka Setia. Edisi Revisi.

Sedarmayanti, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.

Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Motivasi. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

Sopiah, Dr, M.M., M.Pd. (2018). Perilaku Organisasional. Penerbit : CV. Andi, Yogyakarta

Sugiyono (2018), Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, Danang. (2017). Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit : Buku seru. Sutrisno, Edy. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Kencana Prenada media Grup, Jakarta.

Sianturi, Sartito., Sihombing, Roma Diana Maria., Sitinjak, Lenta Marianti., Yuspatrisia, Rizki. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RS Martha Friska (Bidang Keperawatan). Jurnal : Ilmiah Socio Secretum. Vol. 9 No. 1. Hal : 203-209.

Siswandi, Y., Azhar, M. E., an Nurdin, D. U. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaninora, 4(1), 46–60.

Setyoningrum, Dika Putri., Diphojoyo, Gede Umbaran. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2 TKI). Jurnal : IKRA – ITH Humaniora. Vol 4. No.1

Wibowo, W. (2019). Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemprorer). Cetakan Pertama. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, J.(2016). Manajemen Perubahan. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.

Wardana, Vero Wisnu Kusuma. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Korindo Demah. Skripsi : Fakultas Psikologi Universitas Semarang.

Yunsepa, Yopi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogan pada PT Perkebunan MINANGA OGAN REGION SUMSEL – Lampung. Jurnal : Ecomen Global Vol. 3. No. I.