

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DISIPLIN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN LAPANGAN PADA PT. BUMI SAWIT PERKASA
KAB. KAMPAR**

Sri Hartina¹⁾, Marzolina²⁾, Ahmad Rifqi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : srihartinak@gmail.com

*The Influence Of Non-Physical Work Environment, Discipline And Supervision On Job
Satisfaction And Field Employee Performance at PT. Bumi Sawit Perkasa
Kab. Kampar*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of non-physical work environment, work discipline and supervision on job satisfaction and employee performance. Locations in research at PT. Bumi Sawit Perkasa in the Kampar Regency area to be precise in Danau Lancang Village, Tapung Hulu District. The sample in this study amounted to 115 people using the saturated sample method. Because at the time of distributing the questionnaire, out of 115 respondents, 6 of them did not fill in, so only 109 respondents filled in and continued as research data. The data analysis technique used is path regression analysis. The results explained that non-physical work environment, work discipline and supervision had a significant effect on job satisfaction. Meanwhile, the path regression results explain the non-physical work environment, work discipline and supervision have a significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Supervision, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Bumi Sawit Perkasa merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan.

Kinerja perusahaan pada PT. Bumi Sawit Perkasa terbilang tidak baik karena hasil yang diperoleh tiap tahun mengalami penurunan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1 Target dan Realisasi PT.
Bumi Sawit Perkasa Tahun 2014-2018**

Tahun	Target (kg)	Realisasi (kg)	Persentase Pencapaian (%)
2014	84,820,220	81,190,280	95,72
2015	95,276,734	66,066,660	69,34
2016	80,705,544	83,567,920	100,03
2017	94,075,194	90,277,160	95,96
2018	108,700,512	99,534,460	91,56

Sumber: PT. Bumi Sawit Perkasa 2019

Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan yang bersifat subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya dan turut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan pemimpin perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerjakaryawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dampaknya dari perilaku kerja seperti

rajin, malas, produktif dan lain-lain. Kepuasan kerja yang dikehendaki oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai tanpa adanya hambatan. Berikut adalah hasil survei mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT Bumi Sawit Perkasa adalah sebagai berikut :

Taber 2 Data Pra Survey Kepuasan Kerja PT. Bumi Sawit Perkasa

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
1.	Saya merasa lingkungan tempat bekerja sudah aman dan nyaman	9	16	25
2.	Karyawan merasa puas dengan waktu istirahat yang ditetapkan perusahaan	13	12	25
3.	Kebijakan perusahaan menempatkan saya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	11	14	25
4.	Saya senang memiliki rekan kerja yang dapat bekerja dengan baik	8	17	25

Sumber: Data Olahan 2019

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

Berdasarkan latar belakang dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kec. Kab. Kampar?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kec. Kab. Kampar?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar?
5. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar?
6. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar?
7. Bagaimana pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kec. Kab. Kampar.

5. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kec. Kab. Kampar.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar.
7. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa Kab. Kampar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Sutrisno (2014) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sutrisno (2014) beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja seseorang adalah sebagai kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2014) Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas prasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Rivai (2014) indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti isi pekerjaan, rekan kerja, gaji, promosi, dan kondisi kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2014) ada beberapa indikator lingkungan kerja non fisik adalah prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban, kejelasan tugas, sistem penghargaan, system imbalan atau system penghargaan (reward system) dan hubungan antar karyawan

Disiplin Kerja

Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut mematuhi semua aturan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan tugas dan tingkat absensi

Pengawasan

Menurut Handoko (2013) Pengawasan didefinisikan sebagai proses menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai

Menurut Handoko (2013) beberapa indikator yang digunakan didalam menilai pengawasan dalam bekerja adalah sebagai berikut akurat, tepat waktu, terpusat dan objektif.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Hubungan yang baik dalam lingkungan kerja akan menjadi motivasi bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik maka kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Karina Noerlestari (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan. Penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Astadi Pangarso (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Zainul Hidayat (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Alamsyah Yunus (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2013) pengawasan didefinisikan sebagai proses menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Jika pengawasan dilakukan dengan baik oleh atasan maka karyawan akan merasa lebih merasa aman dan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya maka akan berpengaruh baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja didukung

oleh penelitian yang dilakukan Rara saraswati (2015) yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

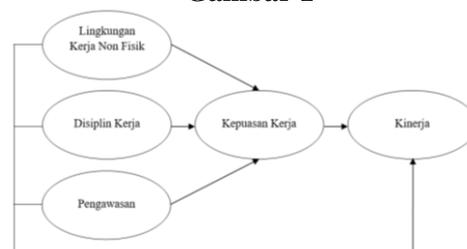
Jika fungsi pengawasan berjalan dengan baik dilingkungan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan teliti maka tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik pula. Penelitian pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurul Afifah (2010) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Jika kepuasan kerja tercapai maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik dan berpengaruh baik pula untuk kelangsungan perusahaan dan perusahaan merasa puas dengan kinerja tersebut maka perusahaan akan memberikan kepuasan kerja sebagai imbalan terhadap kinerja karyawannya. Hasil penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuri Renata Riska (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1



Berdasarkan paparan masalah yang telah dibahas, maka hipotesis

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa
2. H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa.
3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa.
4. H4 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa.
5. H5 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lapangan PT. Bumi Sawit Perkasa.
6. H6 : Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Sawit Perkasa.
7. H7 : Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Sawit Perkasa

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PT. Bumi Sawit Perkasa atau yang lebih familiar dengan nama PT. BSP adalah salah satu perusahaan dari First Resources Group yang berada di wilayah Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. PT. BSP berdiri pada bulan April 2004 dengan luas areal 4.237 Ha.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Sawit Perkasa (BSP).

Sampel Menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik PT. Bumi Sawit Perkasa yang berjumlah 115 orang pada bagian panen. Adapun metode yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel penelitian.

Karena pada saat penyebaran kuisioner, dari 115 orang responden dimana 6 diantaranya tidak mengisi sehingga hanya 109 responden yang mengisi dan dilanjutkan sebagai data penelitian.

Analisis Data

Abdurrahman dan Muhidin (2007) Menyatakan *path analysis* digunakan apabila secara teori peneliti yakin menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (*causal effect*). Beberapa manfaat *path analysis* diantaranya untuk:

1. Memberikan penjelasan atau explanation terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang teliti.
2. Membuat prediksi nilai variabel endogen berdasarkan nilai variabel eksogen. Mengetahui faktor dominan yaitu penentu variabel eksogen mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel endogen, juga untuk mengetahui mekanisme pengaruh jalur-jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Pengujian model dengan menggunakan teori trimming baik untuk uji reliabilitas dari konsep yang sudah ada maupun konsep baru. Asumsi yang mendasari *path analysis* diantaranya:
 - 1) Hubungan antar variabel bersifat *linear*, adatif dan normal.
 - 2) Tidak adanya *adavity*, yaitu tidak ada efek-efek interaksi, semua variabel residual tidak boleh berinteraksi dengan salah

satu variabel dalam model yang teliti.

- 3) Sistem aliran kausal hanya satu arah (*rekursif*) artinya tidak ada arah kausalitas terbalik non-rekursif (*reciprocal*).
- 4) Variabel terikat (*endogen*) minimal dalam bentuk interval sebaiknya data diubah terlebih dahulu dengan *metode Of successive Interval* (MSI).
- 5) *Sampling* bersifat *nonprobability sampling* sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota *sample*, untuk memperoleh hasil maksimal sebaiknya digunakan *sample* diatas 100.
- 6) *Observed* variabel diukur tanpa keseluruhan (instrumen *valid* dan *reliable*).
- 7) Sebaiknya hanya terjadi tingkat *multikolinearitas* yang rendah. Maksud *multikolinearitas* adalah dua atau lebih variabel bebas (*exogen*) masing-masing mempunyai hubungan yang sangat tinggi.
- 8) Model yang dianalisis dispeksifikasi berdasarkan teori atau konsep yang relevan, artinya model yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji koefisien Determinasi (R_2)

Koefesien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 : Koefisien Determinasi Substruktur Jalur I Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.800	2.06303

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,805. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan pengawasan sebesar 80,5%. Sedangkan 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Sementara itu, besarnya koefisien jalur (*Error*) bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$p_y \varepsilon_1 = \sqrt{1 - R_{xy}^2} = \sqrt{1 - 0,805} = 0,195$$

Tabel 4: Koefisien Determinasi Substruktur Jalur II Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.732	2.44289

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,742. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, pengawasan dan kepuasan kerja sebesar 74,2%. Sedangkan 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Sementara itu, besarnya koefisien jalur (*Error*) bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$p_y \varepsilon_1 = \sqrt{1 - R_{xy}^2} = \sqrt{1 - 0,742} = 0,258$$

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

Tabel 5 : Koefisien Jalur Substruktur Jalur I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tol	VIF
1 (Constant)	2.323	1.066		2.179	.032		
Lingkungan	.353	.077	.354	4.559	.000	.308	3.247
Disiplin	.172	.063	.185	2.711	.008	.397	2.518
Pengawasan	.405	.075	.430	5.424	.000	.295	3.389

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Olahan Data 2019

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat diketahui hal-hal berikut: Diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan $df = n - k - 1$; $\alpha/2 = 109 - 3 - 1$; $0,05/2 = 105$; $0,025 = 1,983$. Dengan demikian diketahui

1. Nilai t hitung sebesar 4,559 > nilai t tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adalah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai t hitung sebesar 2,711 > nilai t tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya adalah disiplin kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

3. Nilai t hitung sebesar 5,424 > nilai t tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adalah pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Persamaan Struktural:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_1 = 2,323 + 0,353X_1 + 0,172X_2 + 0,405X_3 + e$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

1. Nilai konstanta 2,323. Artinya jika diasumsikan lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan pengawasan bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu yang dihasilkan sebesar 2,323.
2. Nilai koefisien 0,353. Artinya adalah setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien 0,172. Artinya adalah setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,172 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien 0,405. Artinya adalah setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan sebesar 0,405 dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 6 Koefisien Jalur Substruktur Jalur II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tol	VIF
1 (Constant)	3.231	1.291		2.503	.014		
Lingkungan	.219	.100	.214	2.177	.032	.257	3.890
Disiplin	.177	.078	.186	2.280	.025	.371	2.695
Pengawasan	.209	.100	.217	2.088	.039	.230	4.339
Kepuasan	.324	.116	.317	2.806	.006	.195	5.135

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat diketahui hal-hal sebagai berikut: Diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan $df = n - k - 1$; $\alpha/2 = 109 - 3 - 1$; $0,05/2 = 0,025$; $0,025 = 1,983$. Dengan demikian diketahui:

1. Nilai t hitung sebesar 2,177 > nilai t tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi 0,032 < 0,05. Artinya lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai t hitung sebesar 2,280 > nilai t tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi 0,025 < 0,05. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Nilai t hitung sebesar 2,088 > nilai t tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05. Artinya

pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Nilai t hitung sebesar 2,806 > nilai t tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Persamaan Struktural:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_1 Y_1 + e$$

$$Z = 3,231 + 0,219X_1 + 0,177X_2 + 0,209X_3 + 0,324Y_1 + e$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

1. Nilai konstanta 3,231. Artinya jika diasumsikan lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, pengawasan dan kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu yang dihasilkan sebesar 3,231.
2. Nilai koefisien 0,219. Artinya adalah setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien 0,177. Artinya adalah setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,177 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien 0,209. Artinya adalah setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka

akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,209 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien 0,324. Artinya adalah setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,324 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Analisis Jalur

Setelah nilai dari masing-masing variabel laten diperoleh, maka dilakukan analisis jalur. Proses perhitungannya menggunakan pendekatan regresi dengan menggunakan *standardize* adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel

Koefisien Path	Daya/Pengaruh
0,05 – 0,09	Lemah
0,10 – 0,29	Sedang
>0,30	Kuat

Sumber : Sugiyono, 2008

Hasil pengujian hipotesis jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

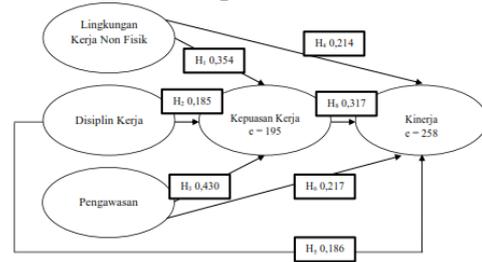
Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis Jalur

Pengujian Antar Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh	Ket
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,354	-	0,354	Kuat
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,185	-	0,185	Sedang
$X_3 \rightarrow Y_1$	0,430	-	0,430	Kuat
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,214	-	0,214	Sedang
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,186	-	0,186	Sedang
$X_3 \rightarrow Y_2$	0,217	-	0,217	Sedang
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,317	-	0,317	Kuat
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,214	$(0,354 \times 0,317) = 0,112$	0,326	Kuat
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,186	$(0,185 \times 0,317) = 0,059$	0,245	Sedang
$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,217	$(0,430 \times 0,317) = 0,136$	0,353	Kuat
e_1	0,195	-	0,195	Sedang
e_2	0,258	-	0,258	Sedang

Sumber: Data Olahan, 2019

Kerangka hubungan untuk substruktur jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1 Diagram Analisis Jalur



- X_1 : Lingkungan Kerja Non Fisik
- X_2 : Disiplin Kerja
- X_3 : Pengawasan
- Y_1 : Kepuasan Kerja
- Y_2 : Kinerja

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar 4,559 > 1,983 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya adalah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Menurut Sedamayanti (2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan. Sikap yang di harapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi sehingga menyebabkan kepuasan kerja. Penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Astadi Pangarso (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar $2,711 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya adalah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Menurut Sutrisno (2014) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Teori ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2014) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Jika disiplin mampu membuat pencapaian kinerja karyawan semakin tinggi maka akan memberikan keuntungan yang baik bagi perusahaan dan juga sebaliknya perusahaan akan memberikan imbalan yang baik kepada karyawannya yang berujung kepada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Alamsyah Yunus (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar $5,424 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adalah pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa

Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Rivai (2014) Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas prasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Jika fungsi pengawasan berjalan dengan baik dilingkungan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan teliti maka tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik pula jika perusahaan merasakan puas dengan kinerja karyawannya maka ia akan memberikan imbalan yang baik bagi karyawannya yang berujung kepada kepuasan kerja. Penelitian pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurul Afifah (2010) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar $2,177 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Artinya adalah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Menurut Sedamayanti (2014:54) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan karyawan harus mampu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja agar pencapaian tujuan bersama tercapai dengan baik dan kinerja didalam perusahaan bisa meningkat.

Hubungan yang baik dalam lingkungan kerja akan menjadi motivasi bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik maka kinerjanya akan meningkat dan jika kinerja seorang karyawan meningkat itu tidak hanya berpengaruh terhadap dirinya tetapi juga mampu berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Karina Noerlestari (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar $2,280 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Artinya adalah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Disiplin kerja sebagai suatu variabel yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja

merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sementara menurut Sutrisno (2014) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Teori ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2014) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Zainul Hidayat (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja.

Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar $2,088 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Artinya adalah pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Menurut Handoko (2013) pengawasan didefinisikan sebagai proses menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Setiap pengawasan baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para bawahannya, yaitu suasana yang dapat semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawan. Seperti melakukan hubungan baik antara pimpinan bawahan atau

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat tergantung terhadap pengawasan.

Jika pengawasan dilakukan dengan baik oleh atasan maka karyawan akan merasa lebih merasa aman dan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya jika suatu pekerjaan dilakukan dengan teliti maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Rara Saraswati (2015) yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t hitung sebesar $2,806 > 1,983$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2014) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Jika suatu kinerja didalam perusahaan tercapai dengan baik maka akan menghasilkan suatu kepuasan terhadap perusahaan tersebut. Pencapaian suatu kinerja yang baik dalam perusahaan tidak terlepas dari usaha yang dicapai dari kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja tercapai maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik dan berpengaruh baik pula untuk kelangsungan perusahaan dan perusahaan merasa puas dengan kinerja tersebut maka perusahaan akan memberikan kepuasan kerja sebagai imbalan terhadap kinerja karyawannya. Hasil penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuri Renata Riska (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dimana lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu dengan total pengaruh sebesar 0,326 atau dalam katagori kuat.

Jika suatu kinerja didalam perusahaan tercapai dengan baik maka akan menghasilkan suatu kepuasan terhadap perusahaan tersebut. Pencapaian suatu kinerja yang baik dalam perusahaan tidak terlepas dari usaha yang dicapai dari kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja tercapai maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik dan berpengaruh baik pula untuk

kelangsungan perusahaan dan perusahaan merasa puas dengan kinerja tersebut maka perusahaan akan memberikan kepuasan kerja sebagai imbalan terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu dengan total pengaruh sebesar 0,245 atau dalam katagori sedang.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dimana pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu dengan total pengaruh sebesar 0,353 atau dalam katagori kuat.

Kinerja merupakan suatu hasil yang di capai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Adapun strategi dalam meningkatkan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka

perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang di ditetapkan tercapai dan jika realisasi kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
3. Pengawasan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
4. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
5. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
6. Pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
7. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten

- Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
8. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
 9. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.
 10. Pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.
2. Sebaiknya PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu agar meningkatkan disiplin kerja karyawan, salah satunya dengan meningkatkan pengawasan sehingga akan berdampak terhadap hasil kerja karyawan.
3. Disarankan kepada pihak PT. Bumi Sawit Perkasa Kabupaten Kampar tepatnya di Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu untuk selalu memperhatikan kepuasan karyawan didalam bekerja, dengan memberikan motivasi dan dorongan sehingga karyawan bersemangan dalam bekerja.

4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan menambahkan variabel dan jumlah sampel yang maksimal agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko.,T., Hani., 2013. Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia. Cetakan ke enam belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. Marihot. T.E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan Produktivitas Karyawan.
- Hasibuan., SP.,Melayu., 2014., Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat. Zainul, Muchamad Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA. Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN No. 2088-0944. Jurusan Akuntansi STIE Widya Gama. Lumajang.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mahendra.,2015. “Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia” Vol.3 No.1.2015

- Mangkunegara. A. Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke-12. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Noerlestari. Karina, Anita Silvianita. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan telemarketing pada pt. Comment indonesia (homedirect) jakarta. Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom. Bandung
- Pangarso. Astadi, Vidi Ramadhyanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Jurnal Volume 19, No.1, Th. 2015: Hal 172-191. Universitas Telkom. Bandung
- Riska. Yuri Renata, Aditya Wardhana. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dapensi Dwikarya Bandung. Article. Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. Bandung
- Robbins dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Manda Maju.
- Siagian. Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. Pustaka Pelajar, Jogjakarta.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Veithzal. Rivai dan segala E.J. 2010. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori kepraktik. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali pers.
- Sumartono dan Pudjo Sugito. 2016. Manajemen Operasional. Malang: Banyumedia.
- Veithzal, Rivai dan Sagala E.J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi Ke-2 Cetakan Ke-5. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ke-4. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo. Djoko Setyo. 2014. Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). Journal of Economic and Sustainable Development ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.5, No.26, 2014. Malang – Indonesia. Merdeka Malang University.
- Wursanto. 2012. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : CV Andi