



PENGARUH SISTEM PENGAWASAN DAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.UNITED ROPE MEDAN

Zulia Rifda Daulay

Politeknik Unggul LP3M, Medan, Sumatera Utara

E-mail: zulia020174@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem pengawasan dan jaminan kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Rope Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. United Rope Medan yang berjumlah 565 responden sedangkan teknik penentuan dengan purposive random sampling. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 8,966 + 0,829X_1 + 1,569X_2 + e$ yang menunjukkan sistem pengawasan dan jaminan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa sistem pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $7,308 > t$ tabel $1,989$ serta variabel jaminan kesehatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $8,888 > t$ tabel $1,989$. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar $0,801$, artinya secara bersama-sama sistem pengawasan dan jaminan kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Rope Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,632$ ($63,2\%$). Sehingga dapat dikatakan bahwa $63,2\%$ variasi variabel terikat yaitu sistem pengawasan dan jaminan kesehatan pada model dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja pada PT. United Rope Medan sedangkan sisanya sebesar $36,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

Kata Kunci : *Sistem Pengawasan , Jaminan Kesehatan, Kepuasan kerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis menciptakan persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus

dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.



Peranan manajemen perusahaan dalam menciptakan iklim industri yang sehat dengan cara mengarahkan, membimbing serta menciptakan struktur ekonomi yang kuat dan seimbang. Hal ini sesuai dengan pengertian Manajemen Personalia itu sendiri, yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara berdaya guna dan adanya kegairahan kerja. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih sertamunculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja pada saat bekerja.

Kepuasan kerja sering disebut dengan perasaan senang terhadap balas jasa yang diterima karyawan atas balas jasa yang diterimanya (Wibowo, 2014). Karyawan yang puas dalam bekerja merupakan cita-cita setiap orang. Dengan merasa puas dalam bekerja karyawan tidak akan berpindah ke tempat lain. Tujuannya yaitu mencari kepuasan kerja yang lebih baik lagi dibandingkan dengan perusahaan saat ini karyawan bekerja. Sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam pekerjaannya, maka besar kemungkinan karyawan akan berpindah mencari perusahaan lain, dengan harapan mendapatkan balas jasa yang lebih baik.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi perusahaan. Dimana ketika seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka berdampak pada prestasi dibandingkan karyawan lainnya, redahnya tingkat kemangkiran, tidak adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain, usia karyawan terhadap kerjanya, kesempatan untuk mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya (Siagian, 2015). Upaya untuk meningkatkan rasa puas dalam bekerja sebaiknya harus dilakukan perusahaan. Agar jangan sampai karyawan yang dahulu direkrut belum memiliki pengalaman kerja yang baik, akan tetapi setelah karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik ia malah berpindah ke perusahaan lain. Hal ini lakukan karyawan menganggap tidak mendapatkan balas jasa yang ia harapkan. Sehingga ketika perusahaan meningkatkan sistem pengawanan, maka hak ini akan memicu karyawan bekerja dengan maksimal serta memberikan rasa puas dalam bekerja (Chaniago, 2018)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya faktor tersebut yaitu sistem pengasawan kerja yang ada di perusahaan. Pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (T. Hani Handoko, 2012). Selanjutnya keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai



dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2015)

Menurut (T. Hani Handoko, 2012) Tujuan pengawasan yaitu sebagai berikut:

1. Merumuskan hasil yang diinginkan. Manajer harus merumuskan hasil yang akan dicapai se jelas mungkin. Tujuan yang dinyatakan secara umum atau kurang jelas. Disamping itu, hasil yang diinginkan harus dihubungkan dengan individu yang bertanggung jawab atas pencapaiannya.s
2. Menetapkan petunjuk hasil. Tujuan pengawasan sebelum dan selama kegiatan dilaksanakan adalah agar manajer dapat mengatasi dan memperbaiki adanya penyimpangan sebelum kegiatan diselesaikan. Tujuan penting manajer adalah merancang program pengawasan untuk menemukan sejumlah indicator-indikator yang terpecaya sebagai petunjuk apabila koreksi perlu diambil atau tidak.
3. Menetapkan standar petunjuk dan hasil. Penetapan standar untuk petunjuk dan hasil akhir adalah bagian penting perancangan proses pengawasan. Tanpa penetapan standar, manajer mungkin memberikan perhatian yang lebih terhadap penyimpangan besar.
4. Menetapkan jaringan informasi dan umpan balik. Langkah ke empat dalam perancangan suatu siklus pengawasan adalah menetapkan sarana untuk pengumpula informasi petunjuk dan perbandingan petunjuk terhadap standar.

5. Menilai informasi dan mengambil tindakan koreksi. Langkah terakhir adalah membandingkan petunjuk dengan standar, penentuan apakah tindakan koreksi perlu diambil dan kemudian pengambilan tindakan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu jaminan kesehatan. Kesehatan kerja karyawan yaitu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013). Selanjutnya kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum (Mathis; Jackson, 2011).

PT. United Rope Medan merupakan perusahaan *manufacturing* yang memproduksi tali, jala, pipa dan mattras. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa masalah kepuasan kerja sering dikeluhkan oleh karyawan melalui banyak komplain terhadap perusahaan. Berikut adalah daftar komplain selama tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Daftar Keluhan Karyawan Tahun 2018

Bulan	Keluhan
Januari	31
Februari	36
Maret	46
April	53
Mei	56
Juni	61
Juli	68
Agustus	72
September	73



Oktober	74
Nopember	86
Desember	89

Sumber: PT. United Rope Medan (2019)

Dari tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa angka keluhan karyawan terus meningkat. Jika hal ini terus terjadi maka dikhawatirkan akan membuat karyawan bekerja dengan rasa kurang semangat dan tidak penuh tanggung jawab. Faktor penyebab terjadi tingginya keluhan tersebut yaitu dari sistem pengawanan yang ada pada PT. United Rope Medan. Dimana dari unsur sistem pengawasan melalui penetapan standar kerja dengan sistem *finger print*. Selama ini sistem pengawasan yang ketat, dimana karyawan diwajibkan untuk melakukan *finger print* sebelum masuk dan keluar bekerja, bahwa ketika karyawan istirahat wajib melakukan *finger print*.

Kemudian faktor jaminan kesehatan yang diberikann perusahaan kepada para karyawan. Dimana unsur jaminan kerja dari tidak adanya pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Selama ini perusahaan tidak menyediakan program jaminan kesehatan kerja kepada karyawan. Perusahaan hanya membayarkan sejumlah dana kesehatan kepada karyawan. Sehingga karyawan harus membayar secara mandiri tanpa dicover oleh perusahaan. Perusahaan hanya memberikan uang atau dana jaminan kesehatan. Selebihnya karyawan terserah apakah untuk membayar sendiri dana tersebut untuk jaminan kesahatan ataupun

untuk dikonsumsi pribadi tanpa adanya jaminan kesehatan kerja.

II. METODE PENELITIAN

Adapun jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2012) menjelaskan metode kuantitatif adalah metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah yaitu konkrit/emperis, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. United Rope Medan dimana jumlah karyawan berjumlah 565 orang. Teknik penentuan sampel dengan *purvosive random sampling*. Kemudian pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{565}{1 + (565 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{565}{1 + 5,65}$$

$$n = \frac{565}{6,65}$$

n = 84,9 digenapkan menjadi 85 responden. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden.



Variabel dalam penelitian ini ini terdiri atas dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan penjelasan definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yakni :

1. Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi dari variabel terikat. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu sistem pengawasan dan jaminan kesehatan.
2. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Jika variabel bebas ditingkatkan atau diturunkan maka akan mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukur *likert*. Dimana skala tersebut terdiri dari 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Ragu-Ragu), 4 (Sangat Setuju), 5 (Sangat Setuu Sekali). Kemudian analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analissi Regersi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.966	9.150		.980	.330		
X1	.829	.113	.486	7.308	.000	.990	1.010
X2	1.569	.177	.591	8.888	.000	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 8,966 + 0,829X_1 + 1,569X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,966 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja tetap sebesar 8,966 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel sistem pengawasan dan jaminan kesehatan tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 8,966 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,829 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika sistem pengawasan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,829 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 1,569 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel jaminan kesehatan (X_2) sebesar 1,569 yang menunjukkan bahwa ketika jaminan kesehatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,569 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2: Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.966	9.150		.980	.330		
X1	.829	.113	.486	7.308	.000	.990	1.010
X2	1.569	.177	.591	8.888	.000	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y



Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel sistem pengawasan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 7,308 > t_{tabel} 1,989$ ($n-k=85-3=82$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel sistem pengawasan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel sistem pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. United Rope Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel jaminan kesehatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 8,888 > t_{tabel} 1,989$ ($n-k=85-3=82$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel jaminan kesehatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel jaminan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. United Rope Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10474.535	2	5237.267	73.245	.000 ^b
	Residual	5863.277	82	71.503		
	Total	16337.812	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih

kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 72,245 > F_{tabel} 3,11$ ($df1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan ($df2 = n - k$ ($585-3=82$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu sistem pengawasan dan jaminan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. United Rope Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.632	8.456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,801, artinya secara bersama-sama sistem pengawasan dan jaminan kesehatan terhadap kepuasan kerja pada PT. United Rope Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,632 (63,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 63,2% variasi variabel terikat yaitu sistem pengawasan dan jaminan kesehatan pada model dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja pada PT. United Rope Medan sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni lingkungan kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan sebagainya.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated*



disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 8,456. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut (Wahyuni, 2017) (Norbaiti, 2013) (Ballian, 2020) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Sistem pengawasan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 7,308$ ($n-k=85-3=82$) $> t_{tabel}$ 1,989. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Sistem pengawasan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Sistem pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. United Rope Medan. Penelitian ini sejalan dengan hasil teori (Mathis; Jackson, 2011) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan

Pengaruh Jaminan Kesehatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

(Djudi, 2017) (Dewi, 2017) (Mukzam, 2015) menyatakan bahwa jaminan kesehatan berpengaruh terhadap kepuasna kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika jaminan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Jaminan Kesehatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 8,888 > t_{tabel}$ 1,989 ($n-k=85-3=82$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Jaminan Kesehatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Jaminan Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. United Rope Medan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2013:161) yang menyatakan bahwa jaminan kesehatan akan meningkatkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja

Pengaruh Sistem Pengawasan dan Jaminan Kesehatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pebelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ballian, 2020) (Martin, 2020) (Pebri, 2020) yang menyatakan bahwa sistem pengawasan dan jaminan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5%



atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 72,245 > F_{tabel} 3,11$ ($df1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df2 = n - k$ ($585-3=82$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu sistem pengawasan dan jaminan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. United Rope Medan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2012:295) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memiliki arti penting bagi suatu organisasi dimana ketika seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka berdampak pada prestasi dibandingkan karyawan lainnya, redahnya tingkat kemangkiran, tidak adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain, usia karyawan terhadap kerjanya, kesempatan untuk mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel sistem pengawasan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dimana variabel sistem pengawasan nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} dari t_{tabel} .
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel jaminan kesehatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja (Y) dimana variabel jaminan kesehatan nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} dari t_{tabel} .

3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel sistem pengawasan (X_1), dan jaminan kesehatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel sistem pengawasan (X_1), dan jaminan kesehatan (X_2) $> F$ tabel.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 36,8% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hendaknya manajemen pada PT. United Rope Medan melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja selain dari variabel sistem pengawasan dan jaminan kesehatan.
3. Variabel jaminan kesehatan hendaknya terus ditingkatkan melalui upaya penyediaan fasilitas kesehatan khusus karyawan. Sehingga diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting



- Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Chaniago, N. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Dewi, A. D. I. I. G. B. H. S. S. K. S. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 105–115.
- Djudi, A. F. D. H. M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(2), 1–9.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Martin. (2020). Job Satisfaction Optimization by Work Atmosphere, Stress of Work, and Work Motivation. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), 110–113.
- Mathis; Jackson. (2011). *Human Resource Management Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukzam, R. M. A. D. H. M. D. (2015). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20(1), 85710.
- Norbaiti, H. (2013). Pengaruh Pengawasan Kepemimpinan dan Pelatihan Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 125–136. Retrieved from <http://journal.stieikayutangi-bjm.ac.id/index.php/jibk/article/view/126>
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation, Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Siagian, S. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Wahyuni, R. (2017). Pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.



Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"
Kisaran, 19 September 2020

Teluk Luas Padang. *Majalah Ilmiah*, 24(1), 129–136.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.