

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

PT Agrowiratama adalah anak perusahaan dari Grup Musim Mas (di bawah naungan Musim Mas Holdings Pte Ltd) yang dimana merupakan salah satu perusahaan industri pengolahan kelapa sawit menjadi CPO yang terletak di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dalam perkembangannya selama ini banyak karyawan yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Bagi suatu organisasi, kepuasan kerja merupakan masalah yang berkaitan dengan upaya meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengefektifkan perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek lain yang harus diperhatikan, selain penggunaan mesin-mesin modern akibat kemajuan teknologi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan padanya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya dan begitu juga sebaliknya. Ketidakpuasan seorang karyawan dalam bekerja akan menimbulkan situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun pribadi.

Menurut Emron et al., (2016:213) menyatakan bahwa “kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang diciptakan oleh usaha sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal di luar dirinya (eksternal), tentang

kondisi kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2016:303). Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk emosi dan perilaku terhadap pekerjaannya (Afandi, 2018:7). Sedangkan kepuasan kerja berdasarkan Priansa (2018:291) adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik senang atau tidak puas karena kesamaan interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi mental, sikap dan juga sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Edison et al., (2018:210) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang mereka hadapi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih terikat dan berkomitmen pada perusahaan dan pada akhirnya memiliki kemauan yang lebih besar untuk bekerja (Pitasari & Perdana, 2018).

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya ialah kesempatan promosi, keamanan masyarakat, pekerjaan, upah, usaha dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi dan fasilitas (Sutrisno, 2019:77). Sedangkan pendapat Blum dalam Sutrisno (2019:77), mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor pribadi terdiri dari usia, kesehatan, kepribadian dan harapan, faktor sosial yang meliputi hubungan ikatan keluarga, opini masyarakat, kesempatan bereaksi, aktivitas serikat pekerja, kebebasan politik dan hubungan sosial dan selanjutnya ialah faktor utama ketenagakerjaan terdiri dari upah, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Di perusahaan PT.Agrowiratama, masalah kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari harapan karyawan di tempat kerja yang tidak

sesuai dengan kenyataan, ketidakpuasan terhadap sikap atasan yang sebenarnya, ketidakpuasan terhadap pengawasan yang dilakukan, kurangnya keselamatan saat bekerja di lapangan dan kondisi kerja yang tidak mendukung sementara karyawan diharuskan untuk terus bekerja. Hal ini merupakan masalah yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada perusahaan PT.Agrowiratama. Kondisi ini juga didukung oleh hasil kuesioner pra survei sebagai berikut:

**Table 1.1**  
**Hasil Kusioner Pra Survei Kepuasan Kerja**

| Variabel              | Pertanyaan   | Jawaban |   |   |    |     |
|-----------------------|--|---------|---|---|----|-----|
|                       |  | SS      | S | R | TS | STS |
| Kepuasan Kerja<br>(Y) | 1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan saya.  | 0       | 0 | 3 | 13 | 14  |
|                       | 2. Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sangat baik.                                   | 0       | 0 | 1 | 16 | 13  |
|                       | 3. Pengawasan yang dilakukan perusahaan sangat baik sehingga membuat saya menyenangi pekerjaan saya. | 0       | 0 | 4 | 14 | 12  |
|                       | 4. Pengawasan kerja membantu saya mendapatkan hasil yang baik saat bekerja.                          | 0       | 0 | 1 | 15 | 14  |
|                       | 5. Saya merasa puas dengan kebersihan ditempat saya bekerja.   | 0       | 0 | 4 | 14 | 12  |
|                       | 6. Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat saya bekerja.                                 | 0       | 0 | 3 | 13 | 14  |
|                       | 7. Saya merasa aman saat bekerja karena terjaminnya keselamatan saat sedang bekerja.                 | 0       | 0 | 3 | 9  | 18  |
|                       | 8. Saya merasa puas dengan adanya jaminan kesehatan.   | 0       | 0 | 3 | 12 | 15  |

*Sumber : Data Olahan Hasil Pra Survei 2021*

Berdasarkan hasil survei sebelumnya di atas, dapat kita lihat bahwa mayoritas responden masih belum puas dengan pengawasan di tempat kerja, kita menemukan bahwa pengawasan tidak dapat membuat karyawan senang, lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan tidak adanya motivasi untuk karyawan mencapai hasil kerja yang optimal. Contoh kasusnya disini ialah saat seorang mandor diarahkan asisten untuk mengawasi pekerjaan bawahannya tetapi mandor tidak melaksanakan tugas tersebut namun melaporkan dia sudah melakukan pekerjaan yang diberikan dan mendapatkan premi dari pekerjaan tersebut, sementara disamping itu para bawahan dirugikan karena premi yang didapatkan sama dengan yang didapatkan mandor tersebut, hal inilah yang menjadi masalah bahwa karyawan sedang tidak puas dengan pengawasan di Perusahaan itu. Selain pengawasan, keamanan kerja juga belum membuat karyawan merasa puas karena pekerja selalu merasa cemas saat melakukan pekerjaannya. Kecemasan yang dialami pekerja disini ialah contohnya saat sedang mengegrek sawit dari atas sawit terkadang jatuh menimpah kaki dan pelepahnya terkena mata para pekerja. Dan begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja, para pekerja masih belum puas dengan kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, sehingga mengurangi semangat kerja para karyawan. Menurut hasil kuesioner survei sebelumnya, kami menemukan bahwa pengawasan, ketidakamanan kerja dan kondisi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah pengawasan. Pengawasan artinya seorang pegawai yang memiliki pengawasan yang baik dalam pekerjaannya akan mencapai hasil yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya (Rosalinda et al., 2021). Jika karyawan berkinerja

baik dalam bekerja, hal ini akan menimbulkan rasa senang dalam bekerja. Adapun arti lain dari pengawasan adalah sebagai proses penentuan apa yang perlu dicapai dan apa yang menjadi norma yaitu kinerja, mengevaluasi kinerja dan jika perlu menerapkan tindakan korektif untuk memastikan bahwa pelaksanaan berjalan sesuai rencana yaitu sesuai standar (Margaret, 2017). Berdasarkan kutipan Rahman (2019:37) “Pengawasan adalah proses memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen terpenuhi”.

Di perusahaan PT.Agrowiratama, ditemukan beberapa kendala terkait pengawasan yang diterapkan di lapangan seperti pengawasan yang dilakukan tidak efektif, kadang dilakukan dan kadang tidak dilakukan, hasil kerja karyawan tidak terkontrol dengan baik. Disamping itu, adapun penelitian yang dilakukan oleh Rosalinda et al., (2021) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., n.d.(2020) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Situasi ini muncul dari hasil kuesioner pra-survei di bawah ini:

**Table 1.2**  
**Hasil Kusioner Pra Survei Pengawasan**

| Variabel                     | Pertanyaan   | Jawaban |   |   |    |     |
|------------------------------|--|---------|---|---|----|-----|
|                              |  | SS      | S | R | TS | STS |
| Pengawasan (X <sub>1</sub> ) | 1. Ditempat saya bekerja pengawasan dilakukan beberapa jam setiap hari.  | 0       | 0 | 0 | 17 | 13  |
|                              | 2. Pengawasan dilakukan sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan. | 0       | 0 | 0 | 21 | 9   |
|                              | 3. Saya merasa puas dengan penilaian yang diberikan terhadap             | 0       | 0 | 0 | 15 | 15  |

|  |   |   |   |   |    |    |
|--|---|---|---|---|----|----|
|  | pekerjaan yang saya lakukan.  |   |   |   |    |    |
|  | 4. Perusahaan selalu memberikan penilaian yang objektif.                    | 0 | 0 | 0 | 18 | 12 |
|  | 5. Saya diberikan sanksi saat tidak mencapai satandar kerja.                | 0 | 0 | 0 | 19 | 11 |
|  | 6. Tindakan korektif sudah disesuaikan dengan hasil pengawasan di lapangan. | 0 | 0 | 0 | 18 | 12 |

Sumber : Data olahan hasil pra survei 2021

Berdasarkan hasil survei sebelumnya di atas, dapat diketahui sebagian besar responden berpendapat bahwa pengawasan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang efektif sehingga menyebabkan karyawan tidak puas dengan hasil kerja yang dicapai. Hal ini ditunjukkan oleh dengan beberapa kasus diantaranya monitoring yang dilakukan masih kurang efektif sehingga terjadi kasus saat seorang mandor diarahkan asisten untuk mengawasi pekerjaan bawahannya tetapi mandor tidak melaksanakan tugas tersebut namun melaporkan dia sudah melakukan pekerjaan yang diberikan dan mendapatkan premi dari pekerjaan tersebut, sementara disamping itu para bawahan dirugikan karena premi yang didapatkan sama dengan yang didapatkan mandor tersebut dan terhadap mandor tidak dikenakan sanksi apapun. Dengan pelayanan monitoring kerja yang kurang efektif membuat karyawan mencapai hasil kerja yang kurang optimal. Selain pengawasan, *job insecurity* juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi puas atau tidaknya karyawan ketika bekerja di perusahaan. *Job insecurity* dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ketakutan seseorang akan kehilangan pekerjaan atau kemungkinan dipecat atau diberhentikan dan ancaman lain terhadap kondisi kerja yang mengarah pada penurunan kesejahteraan psikologis dan penurunan kepuasan kerja

(Brahmannanda & Dewi, 2020). *Job insecurity* dapat muncul karena pekerjaan yang dimaksud tidak bersifat permanen atau hanya bersifat sementara. Definisi lain dari ketidakamanan kerja adalah harapan seseorang akan keberlanjutan dalam situasi pekerjaan. *Job insecurity* telah menjadi topik berkelanjutan bagi para peneliti di dunia industri karena dipandang sebagai potensi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan (Hewlin et al., 2016). *Job insecurity* terjadi karena kondisi psikologis karyawan yang merasa ambigu, bingung dan merasa tidak aman akibat perubahan kondisi lingkungan kerja yang mengancam rasa keanggotaan dalam organisasi (Abildgaard et al., 2018). Adapun Akgunduz dkk. (2018), menggambarkan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang ditunjukkan dengan perasaan bingung atau merasa tidak aman karena perubahan kondisi lingkungan kerja (*perceived impermanence*). Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan berperilaku negatif terhadap organisasi. Kondisi ini dapat mengakibatkan karyawan berperilaku negatif terhadap organisasi. Adapun penelitian yang relevan ialah penelitian yang dilakukan oleh Widyasari & Subudi (2017) menunjukkan dimana *job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Putrayasa & Astrama (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra & Dewi (2021) dimana menunjukkan hasil yang sama dengan peneliti sebelumnya yaitu *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan seorang karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut.

Ketidakamanan kerja yang terjadi di perusahaan PT Agrowiratama adalah seperti peralatan kerja mengalami kerusakan saat digunakan, sarana dan prasarana kerja tidak mendukung saat melakukan pekerjaan sehingga mempengaruhi keberlangsungan pekerjaan dan tidak tersedianya alat bantu keselamatan kerja.

Berikut adalah hasil kuesioner survei sebelumnya yang menunjukkan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi di perusahaan:

**Tabel 1.3**

**Hasil Kusioner Pra Survei Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)**

| Variabel   | Pertanyaan   | Jawaban |   |   |    |     |
|--|--|---------|---|---|----|-----|
|  |  | SS      | S | R | TS | STS |
| Ketidakamanan Kerja<br><i>/Job Insecurity</i><br>(X <sub>2</sub> ) | 1. Saya merasa pekerjaan ini dapat membuat karir saya berkembang.                                  | 24      | 3 | 2 | 1  | 0   |
|  | 2. Saya merasa pekerjaan ini meningkatkan kemampuan yang saya miliki.                              | 22      | 5 | 2 | 1  | 0   |
|  | 3. Saya takut tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.                                      | 24      | 4 | 0 | 2  | 0   |
|  | 4. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik walaupun saya sedang merasa khawatir. | 22      | 4 | 3 | 1  | 0   |
|  | 5. Saya merasa tidak tenang saat bekerja.  | 17      | 9 | 2 | 2  | 0   |
|  | 6. Saya terus memikirkan keselamatan saya di lingkungan tempat saya bekerja.                       | 20      | 4 | 5 | 1  | 0   |

Sumber : Data Olahan Hasil Pra Survei 2021

Dapat kita lihat bahwa berdasarkan hasil survei *job insecurity* di atas, mayoritas responden menunjukkan bahwa *job insecurity* membuat pekerja tidak ada kepuasan dalam bekerja dikarenakan rasa khawatir dan tidak nyaman saat



melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja adalah salah satu faktor yang sering mempengaruhi ketidakamanan kerja. Di sisi lain, kondisi kerja akan menentukan apakah karyawan puas dengan kinerjanya atau tidak. Umar (2011), mengatakan bahwa kondisi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian kepuasan kerja oleh karyawan. Kondisi kerja yang nyaman dan sehat merupakan dambaan setiap pekerja karena didalamnya terkandung kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam organisasi yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Nitisemito (2015) berpendapat bahwa kondisi kerja berhubungan dengan pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan mampu melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Untuk meningkatkan produktivitas, kondisi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karena kondisi kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam melaksanakan tugas.

Penelitian Agustian (2020) menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian Deshpande & Kakada (2019), hasil menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kondisi pekerjaan yang menjadi masalah di perusahaan PT.Agrowiratama adalah karyawan harus tetap bekerja ketika kondisi kerja tidak memungkinkan seperti banjir, hujan lebat, dan lain-lain. Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini merupakan pra survei terkait dengan kondisi kerja:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuisiner Pra Survei Kondisi Kerja**

| Variabel                        | Pertanyaan  | Jawaban |   |    |    |     |
|---------------------------------|---|---------|---|----|----|-----|
|                                 |   | SS      | S | R  | TS | STS |
| Kondisi Kerja (X <sub>3</sub> ) | 1. Lingkungan kerja yang bersih membuat saya semakin semangat bekerja.              | 0       | 0 | 3  | 22 | 5   |
|                                 | 2. Saya merasa senang dengan kebersihan tempat saya bekerja.                        | 0       | 1 | 12 | 13 | 4   |
|                                 | 3. Saya tidak khawatir dengan keamanan saya saat sedang bekerja.                    | 0       | 0 | 6  | 13 | 11  |
|                                 | 4. Tersedianya fasilitas keselamatan kerja membuat saya merasa tenang saat bekerja. | 0       | 0 | 8  | 14 | 8   |
|                                 | 5. Saya harus bekerja walaupun dalam kondisi hujan.                                 | 0       | 2 | 3  | 18 | 7   |
|                                 | 6. Saya harus bekerja dengan kondisi lahan yang banjir.                             | 0       | 0 | 7  | 14 | 9   |

*Sumber : Data Olahan Hasil Pra Survei 2021*

Berdasarkan hasil survei variabel kondisi kerja sebelumnya di atas, dapat dikatakan bahwa kondisi kerja yang dialami karyawan tidak membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Hal ini terlihat dari hasil kuisiner seperti kurang terjaminya kebersihan di lingkungan kerja, kurangnya keselamatan kerja karyawan karena kurangnya sistem keselamatan di tempat kerja dan kondisi di lingkungan kerja tidak mendukung proses kerja para pekerja sehingga menurunkan semangat kerja para pekerja. Selain itu, terdapat masalah kondisi kerja yang terjadi di perusahaan PT.Agrowiratama yang berhubungan dengan kerjasama antar rekan kerja yaitu saat ingin berangkat kerja teman sejawat tidak memberikan bantuan kepada karyawan lain dari segi tumpangan untuk bersama-

sama berangkat bekerja yang dimana hal ini dapat memperlambat karyawan lain untuk sampai ketempat kerja sehingga waktu yang harusnya bisa dipakai untuk mengejar target yang ditentukan perusahaan jadi tertunda dan membuat hasil pencapaian target karyawan tersebut kurang maksimal.

PT.Agrowiratama merupakan salah satu perusahaan industri pengolahan kelapa sawit menjadi CPO yang terletak di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dalam perkembangannya selama ini banyak karyawan yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pengawasan yang kurang efektif menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap hasil yang diperoleh dan masalah keselamatan kerja yang sering muncul di lokasi selama proses kerja serta kondisi kerja yang terkadang tidak memungkinkan karyawan untuk bekerja menyebabkan penurunan kepuasan kerja di antara karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas maka Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh pengawasan, ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Agrowiratama**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan tidak dapat memberikan arahan yang baik, tidak rapat sehingga pegawai bekerja sangat lambat.
2. Karyawan sering gagal menyelesaikan pekerjaan dengan baik, seperti kebersihan yang kurang karena kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan.

3. Alat kerja seperti kaleng semprot yang berisi racun untuk membunuh parasit sering bocor, mengakibatkan kontak racun pada kulit pekerja sehingga menyebabkan gatal-gatal pada kulit.
4. Tidak adanya alat pengaman seperti kaca mata saat menggiling kelapa sawit yang tinggi terkadang membuat daun-daun di pelepah sawit sering beterbangan ke mata.
5. Saat mereka bekerja, ada jembatan yang sering digunakan sebagai sarana transportasi untuk para pekerja yang memuat kelapa sawit sering ambruk dimana terdapat parit besar dibawahnya.
6. Saat hujan, para karyawan tetap harus bekerja.
7. Saat tanah tergenang, para pekerja masih harus bekerja.
8. Saat sedang sakit, terkadang sulit untuk meminta cuti.
9. Fasilitas kerja dibeli sendiri oleh karyawan.
10. Kurangnya kepedulian perusahaan kepada karyawan dilapangan terkait keamanan saat sedang bekerja.
11. Kurang pengawasan yang dilakukan saat karyawan bekerja sehingga hasil kerja yang diperoleh kurang maksimal.
12. Karyawan diharuskan bekerja ketika kondisi kerja tidak kondusif untuk pekerjaan.
13. Karyawan kurang puas terkait dengan sistem pengawasan dan keamanan ditempat kerja.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Mengingat luasnya ruang lingkup penelitian ini, maka perlu dikemukakan keterbatasan masalah penelitian. Di atas segalanya, keterbatasan

masalah juga disebabkan oleh keterbatasan Peneliti, baik dari segi waktu maupun materi.

Dengan berpedoman pada alasan-alasan tersebut, pembatasan masalah dalam teks ini hanya menyangkut: **“Pengaruh pengawasan, ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dan kondisi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Agrowiratama”** khususnya karyawan tetap.

#### **1.4. Rumusan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Agrowiratama?
2. Apakah ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Agrowiratama?
3. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Agrowiratama?
4. Apakah pengawasan, ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Agrowiratama?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Agrowiratama.
2. Untuk mengetahui apakah Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Agrowiratama.
3. Untuk mengetahui apakah Kondisi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Agrowiratama.

4. Untuk mengetahui apakah Pengawasan, Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dan Kondisi Kerja berpengaruh Kepuasan Kerja Karyawan PT.Agrowiratama.

### 1.6. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan (PT.Agrowiratama)

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam hal apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan.

- b. Bagi Universitas Negeri Medan ( UNIMED )

Sebagai masukan dan bahan tambahan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen dalam melaksanakan penelitian yang relevan kedepannya.

- c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengetahui bagaimana pengawasan, ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dan kondisi kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Agrowiratama.

- d. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai hal apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.