

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

### Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol

Jerry Angga; Agustina Hanafi; Parama Santati  
Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi  
[Jerryangga0505@gmail.com](mailto:Jerryangga0505@gmail.com)

#### **ABSTRACT.**

*This study aims to determine the effect of job placement on job satisfaction of employees of PT Waskita Sriwijaya Tol. The independent variable in this study is job placement and the dependent variable is job satisfaction. The method used in this research is quantitative. The population in this study were employees at PT Waskita Sriwijaya Tol, totaling 61 employees. As well as the sample of this study using a saturated sample so that the sample is the entire population of 61 employees. The data collection method used in this study is primary data obtained from questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. The data obtained were tested using validity test, reliability test, simple linear regression test, analysis of correlation coefficient ( $r$ ) and coefficient of determination ( $R^2$ ), as well as hypothesis testing or  $t$  test. The test was carried out using the statistical package for social science (SPSS) version 21. Based on the results of the analysis, it was concluded that work placement had a significant effect on job satisfaction of PT Waskita Sriwijaya Tol employees.*

**Keywords:** *Work Placement; Job satisfaction*

#### **ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu penempatan kerja dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Waskita Sriwijaya Tol yang berjumlah 61 karyawan. Serta sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga sampelnya adalah seluruh populasi yang berjumlah 61 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data yang diperoleh diuji dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji hipotesis atau uji  $t$ . Pengujian dilakukan dengan menggunakan alat bantuan *statistical package for social science (SPSS)* versi 21. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol.

**Kata kunci:** *Penempatan Kerja; Kepuasan Kerja*

#### **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan selalu mempunyai banyak tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai karena sumber – sumber daya suatu perusahaan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Dalam suatu perusahaan Terdapat banyak sekali

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

sumber daya yang penting, Namun, keunggulan kompetitif perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusianya. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengendalikan hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka.

Hambatan dapat menghalangi kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap karyawan sering dikaitkan dengan upaya individu mereka untuk melakukan yang terbaik agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang puas dengan pekerjaan cenderung memberikan umpan balik positif bagi perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak puas dalam bekerja cenderung memberikan umpan balik negatif (Afriani, 2013). Hal ini menunjukkan pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam sebuah bisnis.

Salah satu aspek terpenting dalam mencapai hasil kerja yang optimal adalah kepuasan kerja. Prestasi kerja dapat dicapai oleh karyawan yang puas dalam bekerja dan tentunya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah memiliki perasaan emosional sikap menyukai dan mencintai pekerjaan seseorang. Ada kemungkinan penempatan karyawan yang tidak tepat menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Khan (2014), kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari peningkatan kepuasan dan penempatan kerja mereka. Akibatnya, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi akan sangat bergantung pada penempatan karyawannya.

Menurut Yulizar (2014), tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan meningkat jika ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya, sedangkan tingkat kepuasan kerja akan menurun jika karyawan ditempatkan pada posisi yang salah. Sebagian besar karyawan ditempatkan berdasarkan pendidikan dan kurangnya pengalaman, namun masih ada beberapa yang dipekerjakan tanpa memandangnya. Menurut Widianara (2012), karyawan yang ditugaskan berdasarkan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja akan menunjukkan kepuasan dan kebahagiaan kerja yang lebih besar.

Jabatan kerja merupakan salah satu siklus penting dalam aset manusia para eksekutif. Karena penempatan kerja yang tepat pada posisi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, karyawan yang telah mengikuti program orientasi perlu segera mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman pekerjaannya. Penempatan kerja dapat berupa penempatan karyawan baru atau penempatan ulang bagi karyawan yang ada. Menurut Tohardi dalam Priansa (2016), penempatan adalah proses penentuan karakter karyawan atau persyaratan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan, atau penempatan karyawan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuan mereka.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

Fenomena yang terjadi di PT Waskita Sriwijaya Tol yaitu: masih adanya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai antara jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikan suatu karyawan.

**Tabel 1 Daftar penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol**

Jenis Pekerjaan Karyawan	Jumlah Karyawan	Syarat Pendidikan	Penempatan yang tidak Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan Karyawan	Keterangan
General Manager	3		-	
Manager Keuangan & SDM	1		-	
Manager Operasi	1		-	
Manager Teknik	1		-	
Manager Pengendalian	1		-	
Manager Lahan	1		-	
Staf Keuangan & SDM	9	S1 Ekonomi	S1 (Ilmu Politik) S1 (Psikologi) S1 (Akuntansi)	Tidak Sesuai
Staf Teknik & Operasi	4	S1 Teknik	S1 (Akuntansi) S1 (Geologi)	Tidak Sesuai
Staf Pemeliharaan Gedung	1	S1 Sistem Informasi	S1 (Teknik)	Tidak Sesuai
Staf Proyek	23	S1 Teknik Sipil	S1 (Pendidikan) S1 (Manajemen)	Tidak Sesuai Tidak Sesuai
Pengemudi	10		-	
Pelayan Kantor	6		-	
<b>Total</b>	<b>61</b>			

Sumber: PT Waskita Sriwijaya Tol (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol pada bagian Staf Keuangan & SDM dari 9 karyawan terdapat 2 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, bagian Staf Teknik & Operasi dari 4 karyawan terdapat 2 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, bagian Staf Pemeliharaan Gedung terdapat 1 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan bagian Staf Proyek dari 23 karyawan terdapat 2 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pada PT Waskita Sriwijaya Tol tersebut masih memiliki masalah pada penempatan kerja karyawan yang dimana penempatan pegawai masih kurang baik.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

Masih ada posisi suatu jabatan yang tidak sesuai, dimana ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut.

Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan bisa menyebabkan timbulnya rasa tidak puas pada karyawan. Salah satu indikator dari kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan.

**Tabel 2 Tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tanpa Keterangan	Ijin	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	53	20	0	2	2	0,18
Februari	53	18	2	4	6	0,62
Maret	56	22	2	4	6	0,48
April	57	21	4	11	15	1,25
Mei	59	15	5	17	22	2,48
Juni	58	21	10	12	22	1,80
Juli	57	21	7	12	19	1,58
Agustus	57	20	3	10	13	1,14
September	60	22	9	14	23	1,74
Oktober	61	21	4	19	23	1,79
<b>Jumlah</b>						<b>13,06</b>

Sumber: PT Waskita Sriwijaya Tol (2021)

Berdasarkan tabel diatas, tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol cukup besar dengan jumlah 13.06% dimana angka tersebut merupakan suatu yang kurang baik untuk suatu perusahaan. Tingkat ketidakhadiran ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja PT Waskita Sriwijaya Tol.

Bakri dkk. (2017) melakukan penelitian sebelumnya tentang dampak penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan mereka mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah PT Telkom Palembang. Selain itu, Mikaningrum (2020) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rektorat Universitas Tadaluko. Penelitian Hanafi (2016) menunjukkan bahwa karakteristik individu dan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah-S2JB Cabang Lahat. Selain itu, penelitian yang dipimpin oleh Dyah dkk (2022) konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa situasi kerja mempengaruhi pemenuhan pekerjaan Perwakilan Force Plant di Sumatera, Indonesia.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

Berbeda hasil dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyani dan Iriyanto (2020) yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada ART Industries Boyolali. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ramdhan dkk, (2021) menunjukkan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Makassar. Dari research gap tersebut menunjukkan hasil bahwa penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan hasil berbeda atau tidak sama. Sehingga perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat memberikan hubungan kausal antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja.

### Landasan Teori

#### Kepuasan Kerja

Sudaryo dkk (2018) Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan seseorang berdasarkan harapan dan imbalan dari pemberi kerja. Hasibuan (2017) menawarkan perspektif yang berbeda tentang kepuasan kerja: "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya." Semangat kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan sikap ini. Di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi pekerjaan di dalam dan di luar, kepuasan kerja dinikmati. Memperoleh pujian atas pekerjaan, penempatan, perawatan, peralatan seseorang, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan contoh kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan adalah besarnya imbalan yang akan diterima dari hasil pekerjaannya, sehingga ia dapat membeli kebutuhannya, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan. Orang yang lebih memilih untuk bahagia di luar pekerjaan lebih mementingkan bayaran daripada melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

#### Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi yang adil dan layak
2. Penempatan dalam suatu pekerjaan
3. Pekerjaan yang ringan bobotnya
4. Suasana dan pengaturan kerja
5. Peralatan yang memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Apakah pekerjaan itu bersifat repetitif atau tidak

#### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis (2017) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

1. Turnover (mutasi).
2. Persentase karyawan yang tidak masuk usia kerja
3. Tingkat Ketenagakerjaan
4. Ukuran Organisasi

### Penempatan Kerja

Mathis dan Jackson (2006) yang mengemukakan, “penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”. Sedangkan Gaol (2014) berpendapat bahwa penempatan kerja merupakan suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan.

### Faktor-faktor yang memengaruhi penempatan kerja

Menurut Priansa (2016) faktor yang memengaruhi penempatan karyawan dalam organisasi, yaitu:

- a. “Faktor Prestasi Akademik
- b. Faktor Pengalaman
- c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental
- d. Faktor Status Perkawinan
- e. Faktor Usia”

### Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013), tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa dari penempatan kerja yaitu:

1. “Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja
5. Faktor Usia”

### METODE PENELITIAN

#### Populasi

Sekaran dan Bougie (2017) populasi didefinisikan sebagai “Kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

statistik sampel)". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Waskita Sriwijaya Tol yang berjumlah 61 karyawan.

**Tabel 3 Daftar status pegawai PT Waskita Sriwijaya Tol**

Status Pegawai	Jumlah Karyawan
Pegawai Tetap (PKWTT)	8
Pegawai Kontrak (PKWT)	53
<b>Total</b>	<b>61</b>

Sumber : PT Waskita Sriwijaya Tol (2021)

### Sampel

Sekaran dan Bougie (2017) sampel didefinisikan sebagai "Sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi". Tujuan pengambilan sampel adalah untuk mengamati sebagian dari populasi untuk mengetahui lebih banyak tentang subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sampel sensus) sebagai metode pengambilan sampelnya. Contoh Soaked Seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2012) adalah: a metode pengambilan sampel di mana semua populasi digunakan sebagai sampel, juga dikenal sebagai sensus. Jika jumlah populasi kurang dari seratus orang, maka sampel diambil seluruhnya; namun jika jumlah penduduk lebih dari seratus orang dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen dari jumlah penduduk. Penulis mengambil 100 persen dari jumlah penduduk di PT Waskita Sriwijaya Tol atau 61 karyawan, berdasarkan pada penelitian ini karena jumlah populasi tidak melebihi 100 responden.

### Metode Analisa

Dalam menganalisis data digunakan

1. teknik analisis data : uji instrumen, uji validitas, dan uji reliabilitas.
2. uji statistik : regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi.
3. pengujian hipotesis : uji t.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa akurat alat ukur tersebut dapat mengukur objek yang diukur. Pengujian legitimasi dilakukan dengan menggunakan Pearson Item Second Connection dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel yang ditemukan dengan nilai r-tabel pada tingkat yang sangat besar. sebesar 5% yaitu 0,05. Butir pertanyaan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (Sugiyono, 2019).

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

Dua kuesioner penelitian, satu untuk variabel penempatan kerja (X) dan satu untuk kepuasan kerja (Y), menjadi sasaran uji validitas dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh berikut pengolahan data lebih lanjut.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Penempatan Kerja (X)**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
ke-1	0,734	0,5	Valid
ke-2	0,611	0,5	Valid
ke-3	0,660	0,5	Valid
ke-4	0,751	0,5	Valid
ke-5	0,661	0,5	Valid
ke-6	0,727	0,5	Valid
ke-7	0,789	0,5	Valid
ke-8	0,715	0,5	Valid
ke-9	0,717	0,5	Valid
ke-10	0,768	0,5	Valid
ke-11	0,727	0,5	Valid
ke-12	0,687	0,5	Valid
ke-13	0,764	0,5	Valid
ke-14	0,675	0,5	Valid

*Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022*

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel penempatan kerja lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
ke-1	0,741	0,5	Valid
ke-2	0,688	0,5	Valid
ke-3	0,805	0,5	Valid
ke-4	0,656	0,5	Valid



# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
ke-5	0,717	0,5	Valid
ke-6	0,672	0,5	Valid
ke-7	0,694	0,5	Valid
ke-8	0,767	0,5	Valid
ke-9	0,681	0,5	Valid
ke-10	0,679	0,5	Valid
ke-11	0,796	0,5	Valid
ke-12	0,789	0,5	Valid
ke-13	0,769	0,5	Valid
ke-14	0,588	0,5	Valid

*Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022*

Nilai r hitung untuk setiap item pernyataan pada kuesioner variabel kepuasan kerja melebihi r-tabel, seperti terlihat pada tabel di atas. Akibatnya, setiap item pernyataan dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten suatu alat ukur, apakah dapat diandalkan dan tetap sama bahkan setelah pengukuran berulang. Metode ini diukur berdasarkan skala Cronbach Alpha 0 sampai 1. "Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal bila nilai Alpha Cronbach Alpha > 0,70, maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan". Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Penelitian**

Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Penempatan Kerja (X)	61	14	0,926	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	61	14	0,927	Reliabel

*Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui nilai Cronbach Alpha pada kedua kuesioner adalah > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas kuesioner yang digunakan pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan (reliabel) untuk penelitian selanjutnya.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

### Hasil Uji Statistik

#### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel penempatan kerja akan berubah jika variabel kepuasan kerja diubah, dimanipulasi, ditambah, atau dikurangi. Program SPSS 21 digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis regresi linier sederhana. Tabel berikut menampilkan regresi linier sederhana hasil analisa.

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	6,557	3,080		2,129	,037
1 Penempatan Kerja (X)	,864	,068	,854	12,627	,000

*Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022*

Menyajikan perhitungan regresi linier sederhana berdasarkan tabel di atas. Koefisien beta mengembalikan nilai positif sebesar 0,854, yang dianggap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dibuktikan dengan menggunakan rumus persamaan:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

X = Penempatan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

$$Y = 6,557 + 0,864X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digunakan sebagai berikut:

1. konstanta (a) = 6,557. Hal ini menunjukkan jika variabel penempatan kerja dalam keadaan konstanta atau bernilai nol (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 6,557.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

2. Koefisien penempatan kerja ( $b$ ) = 0,864 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan jika penempatan kerja naik sebesar 1 atau mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 8,64% atau 0,864. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, artinya variabel penempatan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan arah yang sama atau searah. Jika variabel penempatan kerja mengalami peningkatan akan diikuti pula dengan peningkatan variabel kepuasan kerja.

### Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis korelasi ( $r$ ) ini bertujuan untuk memastikan seberapa erat hubungan antara dua variabel. Sementara mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen (variabel dependen), digunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil koefisien korelasi ( $r$ ) dan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara variabel penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol yang dijabarkan sebagai berikut.

**Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,854 <sup>a</sup>	0,730	0,725	4,87341

*Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022*

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $r$  sebesar 0,854, nilai ini berada di interval koefisien 0,80-1,00. Artinya penempatan kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja, dimana ketika korelasi semakin mendekati angka 1 hal itu akan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penempatan kerja dan variabel kepuasan kerja akan berpengaruh dan sangat kuat.

Berdasarkan tabel di atas, juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,730, hal ini berarti bahwa 73,0% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 27,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja (Apriyani, 2020). Selain itu variabel lainnya juga dapat berupa Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi (Hanafi, 2016).

### Hasil Uji Hipotesis (Uji $t$ )

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji  $t$  dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dasar pengambilan keputusannya dengan ketentuan berikut.

1. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

2. Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 9 Hasil Uji t

Variabel Independen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Kesimpulan
Penempatan Kerja	12,627	2,00100	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 12,627. Dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 2,00100. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel penempatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dasar pengambilan keputusan pada Tabel 4.12 dilakukan berdasarkan nilai probabilitas signifikan, dimana nilai signifikan pada tabel 4.12 sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis diterima yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasar pada pemaparan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah Bagi PT Waskita Sriwijaya Tol diharapkan dapat mengevaluasi atau menyusun kembali penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Serta bagi PT Waskita Sriwijaya Tol diharapkan dapat menempatkan karyawan yang memiliki pengalaman yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki saat ini. Berkaitan dengan hal tersebut, diharapkan perusahaan dapat menempatkan karyawan melihat dari kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai bidangnya.

### DAFTAR PUSTAKA

Andi, D. (2020). The effect of Training and Placement of Employees on Employee Performance in PT. Bank Danamon tbk, Kuningan-Jakarta. Jurnal Ad'ministrare, 6(2), 207.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 218-230 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2383

Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 24–37.

Bakrie, S. A., Hanafi, A., & Primasheila, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 25-32.

Dyah dkk. (2022). The Impact Of Job Placement On Organization Commitment : A Case Study Of Power Plant Employees in Sumatra, Indonesia. *Journal Of Asian Finance, Economics and Business*. 9(5). 0553-0560.

Hanafi, A. (2016). The Influence of Individual Characteristic and Organization on Job Satisfaction and Its Impact On Employee Performance. *Sains Humanika*. 8:4. 37-44.

Mikaningrum., D. A. (2020). Work Morale As a Mediator Of Placement Effect On Job Satisfaction Of Employees At Rectorate Of Tadulako University. *Tadaluko International Journal Of Applied Management*, 2(2), 23-30.

Widya Ramadhenty, Sri Indarti, D. C. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak Abstrak. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 438–452.

Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian ( Skill ) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 26.

### **Pustaka berbentuk buku:**

Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.