

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. SAWIT ASAHAN INDAH
KABUPATEN ROKAN HULU**

Oleh :

Mirza Yusfa Munawir

Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Arwinence Pramadewi

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : mirzayusfa964@yahoo.com

*The Effect of Job Placment, Traning and Non-physical work environment on Job
Satisfacition in PT.Sawit Asahan Indah
Rokan Hulu District*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Sawit Asahan Indah Rokan Hulu District. The purpose of this study was to determine the effect job placement, traning and non-physical environment on employee job satisfacition. The study population was 80 employees and is set with models census. Research variables used are the job placement, traning and non-physical work environment as independent variables and job satisfacition dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis aided by SPSS version 21. Research shows that the work placement and a significant positive effect Satisfaction Good work means more work placement can then job satisfaction will be improved, in particular in PT. Sawit Asahan Indah. Training variables influence positively and significantly Against Job satisfacition. Searching Google Articles Thus, more Effective Employee Training Conducted Indeed in basically able to increase job satisfacition, particularly in Sawit Asahan Indah. Non Physical Environment Variables work and significant positive effect on job Satisfaction, particularly in PT Sawit Asahan Indah. Increasingly High non Physical work environment employees in the Company, then the work will satisfacition can be improved. Research shows that variable work placement, training and non-physical work environment, Operate Together Against significant influence job satisfacition. If the Third Aspect can be improved simultaneously Operating Then Job satisfacition in PT Sawit Asahan Indah will be able to be increased significantly Operate.

Keyword: Job Placement, Traning, Non-physical Work Environment, Job Satisfacition

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang perusahaan ialah sumber daya terdapat dalam organisasi atau manusia. Sumber daya manusia

merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan.

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan, dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam organisasi. Dengan adanya penempatan tenaga kerja yang tepat maka akan tercapai kinerja yang tinggi.

PT. Sawit Asahan Indah adalah perusahaan yang bergereak pada bidang pengelolaan kelapa sawit. PT. Sawit Asahan Indah terletak di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Dari pra riset awal yang dilakukan penulis, mendapati suatu fenomena dimana rendahnya kepuasan kerja

karyawan yang ada di PT. Sawit Asahan Indah. Berikut ini data mengenai kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT. Sawit Asahan Indah.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 25 responden yang terdiri dari karyawan pabrik PT. Sawit Asahan Indah terlihat bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah kurang baik, hal ini ditunjukkan pada presentase yang setuju 39 % dan tidak setuju 61%. Untuk kepuasan terendah dapat dilihat dari kurangnya promosi perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah belum begitu baik, karena seharusnya hasil presentase responden yang setuju lebih besar dari 39%.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat seberapa baik seseorang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan menurut (Mathis dan Jackson , 2006:262).

Dari tabel penempatan kerja karyawan dapat dilihat komposisi tingkat pendidikan karyawan yang ada pada PT. Sawit Asahan Indah dilihat dari tingkatan Administratur (ADM) dari syarat yang ditetapkan tidak sesuai dengan realisasi pendidikan karyawan. Masih banyaknya karyawan yang ditetapkan untuk menduduki suatu jabatan yang belum sesuai dengan syarat pendidikan dan jumlah karyawan yang lebih dominan menyandang status D3. Dan untuk mendukung masalah penempatan karyawan diatas, penulis juga

menyebarkan kuesioner bagi karyawan PT. Sawit Asahan Indah. Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 25 responden yang terdiri dari pegawai pabrik PT. Sawit Asahan Indah terlihat bahwa penempatan kerja yang ada di perusahaan tersebut kurang baik, hal ini ditunjukkan pada presentase keseluruhan yang setuju sebesar 32,8% dan tidak setuju 67,2%. Untuk penempatan kerja yang terendah adalah karakteristik pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2011 : 301).

Dari tabel pelatihan diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Sawit Asahan Indah yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:54).

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 25 responden yang terdiri dari pegawai pabrik PT. Sawit Asahan Indah terlihat bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tersebut kurang baik, hal ini ditunjukkan pada presentase keseluruhan yang setuju sebesar 37% dan tidak setuju 63%. Untuk lingkungan non fisik yang terendah adalah hubungan berlangsung secara serasi, lebih

bersifat informal dan penuh kekeluargaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana penempatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu ?
- 2) Bagaimana pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu ?
- 3) Bagaimana lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu ?
- 4) Bagaimana penempatan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. 4) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2007:156), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat sebelum proses penempatan dilakukan terlebih dahulu melakukan proses seleksi karyawan penempatan tenaga kerja yang tepat merupakan tujuan perusahaan dalam pencapaian organisasinya. Pelaksanaan penempatan kerja pegawai yang tepat akan tercipta manakala kemampuan bekerja dari pegawai sudah dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Mariot Manullang (2006:3) penempatan tenaga kerja adalah suatu fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan yang antara lain meliputi : pemakaian sumber daya manusia maupun sumber daya yang bukan manusia secara efektif.

Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2011 : 301).

Menurut Handoko (2012:104) mendefinisikan bahwa pelatihan

(*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

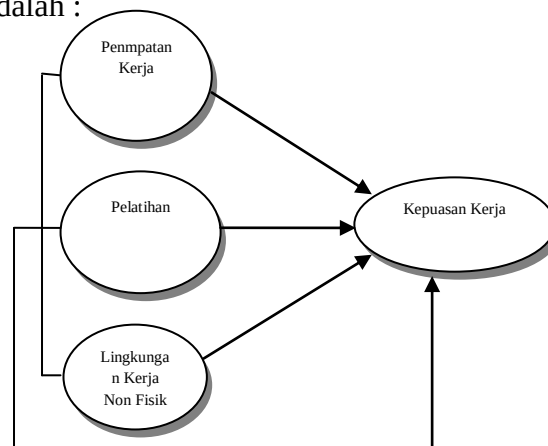
Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis orang yang menjadi bagian dari organisasi terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:56).

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah :



1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.
3. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.
4. Penempatan kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.
- 5.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Sawit Asahan Indah, yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Kecamatan Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor PT. Sawit Asahan Indah, yang berjumlah 80 orang. Metode menentukan jumlah sampel dilakukan dengan cara sensus, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto, 2010:68).

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dengan cara metode sensus. Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Penelitian

menggunakan 4 jenis variabel, yaitu kepuasan kerja, penempatan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik. Untuk analisis dari data penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Metode Analisis Data Adapun analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda. Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Penempatan Kerja

X₂ = Pelatihan

X₃ = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Pengujian Data

Validitas

Dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 194). Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* di mana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid (Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 201).

Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan karena memiliki sifat yang konsisten Menurut Rochaeaty (2007: 99) dikatakan bahwa nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan model *alpha cronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60-1,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < dhitung < 4dU$. Pengujian ini menggunakan Autokorelasi Durbin-Watson dimana:

DU = Durbin Upper

DL = Durbin Lower

Uji Multikolinieritas

Uji ini diterapkan untuk analisis regresi berganda, yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat keeratan dan signifikansi asosiasi (hubungan atau pengaruh), melalui perbandingan besaran koefisien korelasi (r). untuk mengetahui apakah terjadi masalah Multikolinieritas antara variabel independen akan dilakukan dengan mengukur nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dengan kaidah, apabila nilai VIF > 10 , maka dapat dipastikan terjadi masalah Multikolinieritas antara variabel independen (Yamin & Kurniawan, 2009:91).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal.

Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros. Atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot di mana titik (data) harus menyebar, apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteros.

Uji F

Yaitu menguji apakah variabel-variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama bisa menjelaskan atau tidak perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Indikatornya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan (r) $< 0,05$ dan $\text{Sig. } F < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $\text{Sig. } F > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Formulasinya adalah Husein Umar (2009: 112):

Uji Determinasi (R^2 atau Adj R_2)

Yaitu pengujian yang bertujuan menilai berapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model yang ada dalam penelitian berpengaruh terhadap variabel independen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain. Formulasinya adalah (Iqbal Hasan dalam Rifky, 2013 46) :

1. Jika $k_d = 0$, tidak ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.
2. Jika $k_d = 1$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
3. Jika k_d berada di antara 0 dan 1 maka variabel independen berpengaruh terhadap dependen sesuai dengan nilai yang diperoleh, sehingga terdapat faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen.

Uji t

Yaitu menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan

syarat indikatornya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan (r) $< 0,05$ dan $\text{Sig. } t < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $\text{Sig. } t > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Formulasinya adalah (Husein Umar, 2009: 113):

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya yang dirasakan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti penempatan kerja, pengembangan karir, dan struktur organisasi.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses menempatkan orang – orang yang tepat pada tempat yang tepat.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang – orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik

adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Validitas

Kriteria suatu alat ukur pada instrumen penelitian (kuesioner) dapat disebut *valid* adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 80-2 = 78 = 0,220$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,220). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Reliabilitas

Kaidah yaitu Reliabilitas sebuah instrumen penelitian dapat diketahui dengan menggunakan model *cronbach's alpha*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60 – 1,00. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Loyalitas Karyawan	0,823	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,848	0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,831	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,759	0,6	Reliabel

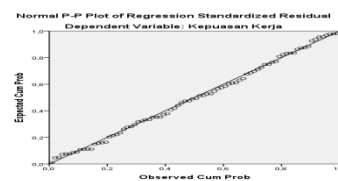
Sumber: Data olahan, 2016

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/dapat dipercaya.

Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal sehingga dapat kita lihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data olahan, 2016

Dari gambar Normal PP Plot diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < d_{hitung} < 4dU$.

Tabel 2
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	,798 ^a	,636	,622	,38331	1,868
---	-------------------	------	------	--------	-------

Sumber: Data olahan, 2016

Dari Tabel diatas diperoleh nilai Durbin Watson terletak antara -- 2 dan +2= $-2 < 1,868 < +2$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya auto korelasi dalam model regresi.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja	,590	1,694
	Pelatihan	,562	1,779
	LingkunganKerja Non Fisik	,690	1,450

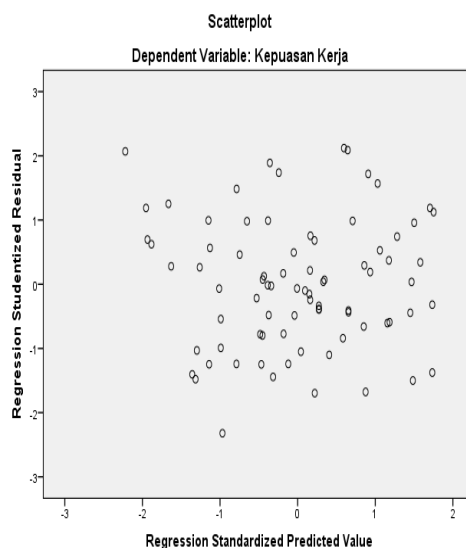
Sumber: Data olahan, 2016

Dari Tabel diatas, terlihat bahwa diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas independen < 10 . Sehingga dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi, tidak terjadi permasalahan (bebas) dari multikolinearitas pada persamaan regresi yang dihasilkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros.

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2016

Dari gambar Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji F

Pada variabel bebas. indikatornya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan ($r < 0,05$ dan $Sig. F < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. F > \alpha$ 0,05, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Pengujian F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,546	3	6,515	44,344	,000 ^b
Residual	11,166	76	,147		

Total	30,712	7	9		
-------	--------	---	---	--	--

Sumber: Data olahan, 2016

Diketahui F hitung sebesar 44,344 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 80 - 3 - 1$; $3 = 76$; $3 = 2,728$. Dengan demikian diketahui F hitung $(46,981) > F$ tabel $(2,725)$ dengan Sig. $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5

Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,798 ^a	,636	,622	,38331	1,868

Sumber: Data olahan, 2016

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,636. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 63,6 %. Sedangkan sisanya 36,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t

Syarat indikatornya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $(r) < 0,05$ dan Sig. $t < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Sig. $t > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 6

Hasil Pengujian t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,406	,355		1,145	,256
Penempatan Kerja	,267	,078	,307	3,412	,001
Pelatihan	,350	,085	,379	4,108	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,283	,088	,268	3,223	,002

Sumber: Data olahan, 2016

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan $n - k - 1$: $\alpha/2 = 80 - 3 - 1$: $0,05/2 = 76$: $0,025 = 1,992$.

1. Penempatan Kerja. Diketahui t hitung $(3,412) > t$ tabel $(1,992)$ dan Sig. $(0,001) < 0,05$. Artinya variable penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pelatihan. Diketahui t hitung $(4,108) > t$ tabel $(1,992)$ dan Sig. $(0,000) > 0,05$. Artinya variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik. Diketahui t hitung $(3,223) > t$ tabel $(1,992)$ dan Sig. $(0,002) < 0,05$. Artinya variable lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan Regresi Berganda:

Kepuasan Kerja = $0,406 + 0,267$
 Penempatan Kerja + $0,350$
 Pelatihan + $0,306$ Lingkungan Kerja
 Non Fisik + e

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,406. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0),

maka kepuasan kerja sebesar 0,406.

- Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,267. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,267 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,350. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,350 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,283. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,283 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada artinya semakin tinggi penempatan kerja maka kepuasan kerja akan dapat ditingkatkan, khususnya pada PT. Sawit Asahan Indah. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah

penempatan kerja yang maka tingkat kepuasan kerja akan semakin rendah. Dari hasil penelitian, penempatan kerja mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada munculnya kepuasan kerja yang tinggi pula.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin efektif pelatihan karyawan yang dilakukan memang pada dasarnya mampu meningkatkan kepuasan kerja, khususnya pada PT. Sawit Asahan Indah. Dari hasil penelitian, pelatihan mendapatkan penilaian yang sesuai sehingga memberikan dampak baik pada munculnya kepuasan kerja. Semakin sesuai tingkat pelatihan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin tidak sesuai tingkat pelatihan maka akan menurunkan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya pada PT. Sawit Asahan Indah. Semakin tinggi lingkungan kerja non fisik karyawan yang ada di perusahaan, maka kepuasan kerja tersebut akan dapat lebih ditingkatkan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja akan semakin rendah pula.

Dari hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik di

perusahaan mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,636. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh penempatan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Berdasarkan hasil uji *F* diperoleh F_{hitung} (44,344) > F_{tabel} (2,725) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel penempatan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila ketiga aspek tersebut dapat ditingkatkan secara bersamaan maka kepuasan kerja pada PT. Sawit Asahan Indah akan mampu ditingkatkan secara signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sawit Asahan Indah.

2. Penempatan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sawit Asahan Indah. Dengan demikian semakin baik penempatan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sawit Asahan Indah. Dengan demikian semakin tinggi Pelatihan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sawit Asahan Indah. Dengan demikian semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan adanya sejumlah aspek yang masih dipandang lemah terkait pengaruh penempatan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi sebagai berikut:

1. Penempatan kerja yang dilakukan perusahaan akan dapat berhasil apabila perusahaan memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan, kesehatan jasmani dan rohani yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, perusahaan harus memperhatikan jenis kelamin karyawan dalam penempatan dan juga perusahaan harus

memperhatikan hobi dan minat yang dimiliki karyawan.

2. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif apabila menerapkan strategi khusus seperti membuat variasi dalam penyampaian materi, melakukan pengulangan dengan cara yang berbeda, mendapatkan umpan balik atau feedback dari peserta training, penyampaian materi pelatihan dengan singkat dan jelas, memanfaatkan jasa trainer yang handal dan terpercaya, memberikan kesempatan yang sama bagi peserta untuk terlibat langsung dalam masa pelatihan.

3. Lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara seperti dengan mengadakan kegiatan rekreasi bersama antar karyawan, melakukan wirid bersama antara karyawan ataupun melakukan kegiatan olahraga bersama antar karyawan demi menjaga kekompakan dan keharmonisan antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

4. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan menambah atau menggunakan variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rajawali Press.

Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Jakarta : Rineka Cipta..

Manullang, Mariot. 2006. *Manajemen Personalia* Edisi ke -3. Yogyakarta : UGM Press.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.

Mathis and Jackson 2011, *Human Resource Management*. Salemba Empat Jakarta.

Misnahudin, Iqbal Hasan , 2013. *Analisis Data Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara

Rochaety E, dkk. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Dengan Aplikasi SPSS*, Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media

Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Surabaya : Persada Press.

Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian untuk Sikripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta : Andi.

Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan, 2009. *SPSS Complete*. Jakarta : Salemba Empat