

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FLORA
WAHANA TIRTA PKS DI KEBUN DURIAN
KECAMATAN GUNUNG SAHILAN**

Riko Pratama¹⁾, Susi Hendriani²⁾, Raden Lestari Ganarsih²⁾

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

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

Email : rikopratama943@gmail.com

*Effect Of Work Placement, Training And Compensation Of Employee Job
Satisfaction in PT. Flora Wahana Tirta PKS
In Kebun Durian Gunung Sahilan Sub- District*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work placement, training and compensation simultaneously and partially on job satisfaction of employees of PT. Flora Wahanatirta PKS in Kebun Durian, Gunung Sahilan Sub-District. The population in this study were employees of PT. Flora Wahanatirta PKS in Kebun Durian, Gunung Sahilan Sub-district, totaling 103 people. The sample used was 51 respondents. The sampling technique used is Probability Sampling with the type of propotionate stratified random sampling. Analysis of the data used is statistical analysis using the SPSS 17.0 program. The results of the analysis with the SPSS program, found that the relationship between work placement (X1), training (X2) and compensation (X3) with employee job satisfaction (Y) has a very strong relationship level that is equal to 0.805. Simultaneously, the variable work placement (X1), training (X2) and compensation (X3) affect employee job satisfaction (Y). Partially, the work placement variable (X1) has no effect on employee job satisfaction (Y), while the training variable (X1) and compensation (X2) have a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y).

Keywords: work placement, training, compensation, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Melihat tingkat persaingan yang semakin ketat dan terus meningkat, memacu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, baik itu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dimana dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan tersebut tidak akan dicapai tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia sebagai salah satu komponen sistem organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dan mempunyai andil yang sangat besar diantara faktor-faktor produksi lain yang ada dalam suatu perusahaan, atau dengan kata lain sumber daya manusia merupakan aset yang paling

berharga dimana aset tersebut yang selanjutnya akan menggerakkan aset-aset lainnya.

Pengelolaan dari sumber daya manusia yang efektif dan tepat sasaran dalam mencapai hasil yang maksimal dari kinerja karyawan akan mencapai tujuan dari perusahaan. Mulai dari proses pelatihan, penempatan, dan pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan.

Selain penempatan kerja dan pelatihan yang diberikan, sumber daya manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang dengan adanya balas jasa atau imbalan kepada karyawan secara adil.

Baiknya penempatan, pelatihan dan kompensasi pada suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

PT. Flora Wahanatirta PKS adalah suatu perusahaan yang berada di Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan dan bergerak dalam bidang pengelolaan kelapa sawit. Saat sekarang ini, persaingan perusahaan pengelolaan kelapa sawit

semakin ketat, karena semakin banyaknya berdiri perusahaan-perusahaan sejenis dalam satu kawasan. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk bisa bertahan dan menghasilkan produksi yang tinggi. Guna mencapai semua itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dan mempunyai andil yang sangat besar.

Berdasarkan observasi dan informasi yang penulis dapatkan dari beberapa orang karyawan PT. Flora Wahanatirta PKS, tingkat kepuasan kerja karyawan dirasa masih kurang sebagai akibat kurang terakomodasinya kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan ini akan memberikan dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir tingkat Labour Turn Over (LTO) cukup tinggi. Tahun 2014 yaitu 13,59%, tahun 2015 tingkat Labour Turn Over (LTO) mengalami penurunan yang sangat signifikan yaitu menjadi 0,98%. Pada tahun berikutnya yaitu tahun 2016, tingkat Labour Turn Over (LTO) kembali mengalami peningkatan yang cukup besar dibandingkan tahun sebelumnya yaitu menjadi 10,73% dan tahun 2017 tingkat Labour Turn Over (LTO) sedikit mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu menjadi 11,71%.

Karyawan yang masuk dan yang keluar dari perusahaan mengindikasikan adanya masalah dengan kepuasan kerja.

Fenomena di PT. Flora Wahanatirta PKS ini, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari penempatan, dimana

Cukup banyak jabatan/posisi yang diisi tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan, terutama untuk operator mesin-mesin pabrik, dimana pada jabatan ini yang dibutuhkan adalah karyawan dengan pendidikan SMK yang membutuhkan keahlian dalam bidang mesin, namun yang ditempatkan adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA yang sebagaimana kita ketahui adalah karyawan dengan pendidikan umum. Untuk operator boiler berdasarkan data yang didapatkan, karyawan dengan jabatan pembantu operator boiler adalah yang memiliki pendidikan terakhir SMK, sementara operatornya adalah yang memiliki pendidikan SMA. Kondisi ini menunjukkan perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan yang memang memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatan untuk promosi jabatan. Informasi lain yang didapatkan bahwa penempatan yang didapatkan oleh seorang karyawan pada posisi yang lebih tinggi biasanya bukan karena prestasi ataupun kualifikasi seorang karyawan, melainkan bisa dikarenakan adanya kedekatan dengan atasan.

Fenomena lain yang terlihat terkait dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Flora Wahanatirta PKS ini mengalami kondisi yang buruk diakibatkan karena kurangnya pelatihan yang diberikan terutama bagi karyawan baru. Jika seorang karyawan baru tidak dipersiapkan melalui pelatihan tentu tidak akan mampu bekerja secara lebih baik. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sebab ketidaksiapan karyawan dalam bekerja sangat

menentukan karirnya dimasa yang akan datang.

Pada PT. Flora Wahanatirta PKS, kompensasi finansial yang didapatkan oleh karyawan adalah berupa gaji, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus tahunan. Dari hasil observasi yang dilakukan, kompensasi finansial tidak terlalu dipermasalahkan oleh karyawan, karena gaji yang diberikan sudah sesuai dengan aturan pemerintah. Tunjangan Hari Raya juga dibayarkan tepat waktu dan bonus tahunan diberikan berdasarkan penilaian kinerja karyawan. Yang menjadi permasalahan menurut karyawan adalah mengenai kompensasi non finansial yang mereka terima, karena kebijakan perusahaan dalam hal penghargaan atas pencapaian karyawan belum terakomodasi dengan baik. Penempatan seorang karyawan pada posisi yang lebih tinggi bukan karena prestasi ataupun kualifikasi seorang karyawan, melainkan bisa dikarenakan adanya kedekatan dengan atasan. Selain itu, kurangnya tantangan dan pemberian tugas-tugas yang menarik bagi karyawan, karena kebanyakan penempatan karyawan berada pada satu posisi yang sama dalam waktu lama dan merasakan bosan dengan pekerjaan atau tugas yang itu-itu saja.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan menunjukkan kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Flora Wahanatirta PKS maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "*Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Flora*

Wahanatirta PKS Di Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Sutrisno, 2015:74)

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang ataupun tidak senang, puas ataupun tidak puas dalam bekerja. Siagian (2010:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:860) secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah (1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (2) Supervisi; (3) Organisasi dan manajemen; (4) Kesempatan untuk

maju; (5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (6) Rekan kerja; (7) Kondisi pekerjaan.

Penempatan Kerja

Sedarmayanti (2010:120) menyatakan bahwa penempatan adalah

penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru. Mathis (2011:262) menyebutkan penempatan (*placement*) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu. (Sulistiyani, 2009: 189).

Menurut Ardana (2012:83-85) indikator dari penempatan yaitu :

1. Latar Belakang Pendidikan
2. Pengalaman Kerja
3. Status Perkawinan
4. Faktor Umur
5. Faktor Jenis Kelamin

Pelatihan

Sofyandi (2008:113) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian

program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Dessler (2015:284) mengatakan bahwa pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Selanjutnya Swasto (2011:65) mengungkapkan bahwa pelatihan berkaitan dengan ketrampilan (*skill*) dan diutamakan untuk keperluan masa sekarang. Dengan begitu, pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko, 2012:104).

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode Yang Digunakan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. (Sunnyoto, 2012:153)

Senada dengan hal di atas, Hasibuan (2010:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Marwansyah (2014:269) mengatakan kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Sedarmayanti (2010:239) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka selama mengabdikan pada perusahaan yang dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Menurut Kismono (2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

1. Kompensasi Finansial.
Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :
Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.
2. Kompensasi Non Finansial.
Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu: Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang

sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Adapun komponen-komponen dalam kompensasi menurut Rivai dan Sagala, (2011:744) adalah gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung.

Hipotesis

1. Penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Flora Wahanatirta PKS Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Flora Wahanatirta PKS Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan yang berjumlah 103 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin dan didapatkan sampel sebanyak 51 responden.

Teknik sampling yang digunakan *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan sama bagi

setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini terdiri dari banyak bagian, agar sampel yang diambil proporsional tiap bagian maka sampel ditarik secara *propotionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013:82).

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden yang terpilih, dalam prakteknya diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang telah diberikan, mengenai pengaruh penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data yang didapatkan, seperti literatur, pendapat para ahli dan teori-teori tentang penempatan kerja, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja. Data yang lain juga didapat dari arsip, sebagai sumber data dalam bentuk dokumen yang telah tersedia pada PT. Flora Wahanatirta PKS Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan seperti jumlah karyawan, profil perusahaan dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah observasi, interview (wawancara) dan kuisisioner.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis

menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Metode Analisis Data

Untuk melihat pengaruh penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan analisis statistik menggunakan program SPSS 17.0 dan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

Untuk melihat pengaruh antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen digunakan analisis regresi berganda. Persamaan yang digunakan dalam analisis ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Penempatan Kerja

X₂ = Pelatihan

X₃ = Kompensasi

e = Koefisien error (variabel pengganggu)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hal ini

didapat dengan melakukan Uji F dan Uji t.

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Penempatan Kerja Pada PT. Flora Wahanatirta PKS Di Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan (X1)

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap penempatan kerja karyawan pada perusahaan adalah setuju atau dengan kata lain responden memberikan tanggapan yang baik terhadap penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Banyaknya responden yang menyatakan setuju karena dalam menempatkan karyawan, perusahaan memberikan pertimbangan terhadap pengalaman, faktor umur dan faktor gender. Namun begitu tidak sedikit juga karyawan yang memberikan tanggapan tidak setuju terhadap sistem penempatan karyawan dalam perusahaan. Hasil ini dikarenakan adanya penempatan karyawan yang dirasakan oleh responden tidak didasarkan pada aspek latar belakang pendidikan, atau dengan kata lain adanya ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan karyawan dengan posisi kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, kurangnya pertimbangan dari perusahaan dalam penempatan karyawan bagi karyawan yang telah berkeluarga.

Oleh karena itu, kedepannya perusahaan harus lebih mempertimbangkan aspek latar belakang pendidikan karyawan dengan posisi kerja yang akan diberikan, agar karyawan tersebut

dapat merasa nyaman dalam bekerja karena sesuai dengan keahliannya.

Pelatihan Pada PT. Flora Wahanatirta PKS Di Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan (X2)

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap pelatihan pada perusahaan dinilai setuju atau sudah baik. Menurut responden, hal ini dikarenakan pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Peningkatan keterampilan dan tanggungjawab terhadap pekerjaan terlihat dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Selain itu, peserta yang mengikuti pelatihan memang karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan, yaitu tema pelatihan yang diikuti peserta sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kurangnya penilaian responden terhadap materi, metode, dan instruktur pelatihan dikarenakan masih kurangnya pelatihan yang ada di perusahaan, yang menyebabkan masih banyaknya responden yang belum pernah mengikuti pelatihan, sehingga mereka kurang mengetahui mengenai hal-hal tersebut.

Kompensasi Pada PT. Flora Wahanatirta PKS Di Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan (X3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap kompensasi pada perusahaan dinilai sangat setuju atau sudah sangat baik. Menurut responden, ini dikarenakan sudah baiknya kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan yaitu berupa

gaji, bonus tahunan, fasilitas kerja dan asuransi kesehatan. Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan dan aturan pemerintah yang berlaku, bonus tahunan yang diberikan disesuaikan dengan level jabatan yang dimiliki oleh karyawan, fasilitas kerja yang disediakan sudah baik seperti fasilitas perumahan bagi karyawan yang berasal dari luar daerah dan untuk asuransi kesehatan, karyawan sudah di cover oleh BPJS Kesehatan bagi karyawan dan keluarganya dan juga BPJS Ketenagakerjaan bagi karyawan jika terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Sedangkan hal yang harus mendapatkan perhatian lagi oleh perusahaan yaitu berupa kompensasi non finansial yaitu berupa pengakuan ataupun penghargaan dari perusahaan bagi karyawan yang berprestasi. Ini dikarenakan masih kurangnya perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi. Pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi bisa berupa promosi jabatan, namun permasalahannya adalah promosi yang dilakukan berdasarkan prestasi dalam perusahaan dirasa masih kurang.

Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Flora Wahanatirta PKS Di Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dinilai belum begitu puas. Belum begitu baiknya kepuasan karyawan ini dikarenakan masih kurangnya

keterbukaan dari perusahaan dalam menerima kritik dan saran dan kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan bagi semua karyawan untuk dapat maju dan berkembang dalam perusahaan. Kurangnya kesempatan untuk maju dan berkembang yang diberikan kepada karyawan menyebabkan karyawan merasa bosan dalam bekerja karena bekerja pada satu bidang yang sama dalam jangka waktu yang lama. Hal lain yang terjadi adalah terlihat dari promosi-promosi yang terjadi dalam perusahaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan prestasi seorang karyawan serta masih kurangnya pelatihan-pelatihan yang didapatkan oleh karyawan.

Pemahaman karyawan terhadap tugas-tugasnya dinilai sudah baik, karena karyawan adalah orang-orang yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan dan bekerja pada bidang yang sama. Sedangkan dalam hal supervisi terlihat adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, karena pimpinan memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Begitu juga dengan adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan.

Pengaruh Penempatan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Flora Wahanatirta PKS Di Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melihat kevalidan dari instrumen kuisioner yang

digunakan dapat dilihat dengan melakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) dengan nilai r Tabel, dimana nilai r Tabel dengan $N = 51$ adalah 0,276. Item pernyataan dinyatakan valid apabila bernilai positif dan nilai r hitung $> r$ Tabel. Hasil pengujian validitas terhadap semua item pernyataan pada menunjukkan semua nilai r hitung $> 0,276$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau untuk melihat alat ukur mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda dapat dilihat dengan melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha (*cronbach's alpha score*) dimana variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai di atas 0,6. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel penempatan kerja (X1), variabel pelatihan (X2), variabel kompensasi (X3) dan variabel kepuasan kerja (Y), dimana semua variabel memiliki nilai koefisien alpha (*cronbach's alpha score*) di atas 0,60, dan hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden.

Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik terhadap data-data yang ada dan didapatkan hasil

bahwa data-data yang ada terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi secara keseluruhan, dimana nilai R sebesar 0,805 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi (variabel independen) dengan kepuasan kerja (variabel dependen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 80,5%.

Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,626. Angka ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi (variabel independen) sebesar 62,6% sedangkan selebihnya sebesar 37,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar 2,835 dimana semakin kecil angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan :

$$Y = -5,717 + 0,284X_1 + 0,462X_2 + 0,595$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui konstanta sebesar -5,717 menyatakan bahwa jika variabel predictor yaitu penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan secara konstan bernilai -5,717.

Penempatan kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar

0,284 dan bertanda positif, yang berarti bahwa apabila penempatan kerja dapat dikelola dengan baik dan tepat maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,462 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa jika adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,595 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan aturan dan keinginan karyawan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hal ini didapat dengan melakukan Uji F dan Uji t.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F Tabel dengan F hitung. Hasil dari uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 28,860 yang artinya $F_{hitung} > F_{Tabel} = 28,860 > 2,802$. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh variabel penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan “*penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi*

berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan” dapat diterima.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t Tabel dengan t hitung. Hasil uji t didapatkan variabel penempatan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,159, yang artinya $t_{hitung} < t_{Tabel} = 1,159 < 2,012$. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,252 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak signifikan. Dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka hipotesis yang menyatakan “*penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan*” tidak dapat diterima.

Untuk variabel pelatihan (X2) dimana didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,410, yang artinya $t_{hitung} > t_{Tabel} = 2,410 > 2,012$. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka hipotesis yang menyatakan “*pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan*” dapat diterima.

Untuk variabel kompensasi (X3) dimana didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,266, yang artinya $t_{hitung} > t_{Tabel} = 3,266 > 2,012$. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, yang

artinya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka hipotesis yang menyatakan “*kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan*” dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:203), yang mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian dan berat ringannya pekerjaan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa penempatan kerja haruslah tepat dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Berat ringannya pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dapat diatasi dengan pemberian pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya karena karyawan sudah paham dengan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, kompensasi dalam hal ini adalah balas jasa yang adil dan layak. Dengan adanya keadilan serta kelayakan yang dirasakan karyawan terhadap balas jasa dari pekerjaan mereka, maka karyawan merasa adanya penghargaan terhadap hasil pekerjaan mereka.

Untuk variabel penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawei (2014) yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak berpengaruhnya penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dikarenakan belum tepatnya keputusan dari pihak perusahaan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang ditentukan sesuai dengan analisa pekerjaan yang telah dilakukan oleh perusahaan.

Selanjutnya untuk variabel pelatihan didapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adisaksana (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan kerja yang diterapkan oleh pimpinan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal yang harus dioptimalkan dalam memberikan pelatihan bagi karyawan adalah variasi dalam metode pelatihan yang akan diberikan.

Begitu juga dengan kompensasi dimana didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), Vonny (2016), Fauzi dan Lisnawati (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Lisnawati (2017) menyatakan bahwa indikator kompensasi yang paling

berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah tunjangan hari raya, fasilitas dan penerimaan di luar gaji. Sedangkan hasil penelitian dari Vonny (2016) dan Fauzi (2016) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diberikan haruslah adil dan layak bagi seluruh karyawan. Berdasarkan dari beberapa hasil perbandingan di atas, dapat disimpulkan bahwa guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Flora Wahanatirta PKS, salah satu hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian adalah adanya keadilan bagi karyawan dalam hal kompensasi yaitu keadilan terhadap pengakuan prestasi dan pencapaian karyawan masih belum baik.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Rivai dan Sagala (2011:217) bahwa salah satu manfaat dari pelatihan bagi karyawan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:121) yang menyatakan bahwa salah tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Penempatan kerja, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan dinilai belum begitu puas.
2. Penempatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

karyawan. Tidak berpengaruhnya penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dikarenakan belum tepatnya keputusan dari pihak perusahaan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang ditentukan sesuai dengan analisa pekerjaan yang telah dilakukan oleh perusahaan.

3. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan karyawan yang mengikuti pelatihan merasakan peningkatan dalam keterampilan bekerja mereka.
4. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kompensasi dikarenakan sudah baiknya kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan yaitu berupa gaji, bonus tahunan, fasilitas kerja dan asuransi kesehatan.

Saran

1. Walaupun penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun hal ini tidak boleh diabaikan, karena ketidaksesuaian penempatan dengan minat dan latar belakang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, lama kelamaan dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dengan penempatan kerja ini

maka perusahaan harus benar-benar menempatkan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

2. Adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan, kedepannya perusahaan harus memperbanyak pelatihan-pelatihan bagi seluruh karyawan secara merata, agar semua karyawan memiliki pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja.
3. Adanya keluhan karyawan terhadap kompensasi non finansial dimana masih kurangnya penghargaan terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan, kedepannya perusahaan harus dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dalam bentuk promosi jabatan atau pun dalam bentuk pemberian insentif tambahan bagi karyawan berprestasi. Penilaian terhadap karyawan berprestasi ini bisa dilakukan setiap bulan ataupun sekali dalam satu tahun.
4. Perusahaan harus lebih terbuka dalam memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk dapat maju dan mengembangkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaksana, Helmy, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen (Studi Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Malang Martadinata)*,

- Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Manajemen, Vol. 24, No. 2, Oktober 2017, ISSN:08544190.
- Ardana, I Komang, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Dhermawan, A.A. Ngurangh Bagus, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol.6, No. 2, Agustus 2012.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2015.
- Fauzi, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Torganda Medan*, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Vol. 2, No. 3, Oktober 2017, ISSN:2339-0506.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Kismono, Gugup, *Bisnis Pengantar*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta, 2011.
- Lisnawati, *Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh*, Jurnal Perspektif Manajemen dan Perbankan, Vol. 8, No. 3, November 2017.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2013
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Mathis, L. Robert., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Mawei, Aprillia Christy, *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pda PT. Bank BNI (Persero)*, TBK. KCU Manado, Jurnal EMBA, Vol.2 No.2, Juni 2014, ISSN 2303-1174.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo, Jakarta, 2011

- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung, 2010.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung, 2013.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2010
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2013.
- Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Ghalia Ilmu, Jakarta, 2009.
- Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, CAPS, Yogyakarta, 2012.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2015.
- Swasto, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang, 2011.
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth, *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No. 03, Tahun 2016.