

# **PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU**

**Nurfitri Yeni<sup>1</sup> dan Kasmiruddin<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Penempatan Karyawan, Insentif Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampian Provinsi Riau. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 72 responden dan teknik yang digunakan adalah sensus. Data pada penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui kuisisioner yang diisi karyawan. Data diperoleh menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan secara serentak penempatan karyawan insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode lain dalam meneliti kepuasan kerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden.

**Kata Kunci : Penempatan Karyawan, Insentif Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.**

# **THE EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT AND WORK INCENTIVES ON EMPLOYEE SATISFACTION AT A MENTAL HOSPITAL TAMPAN PROVINSI RIAU**

**Nurfitri Yeni<sup>1</sup> dan Kasmiruddin<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Student of Business Administration, Faculty of Social and Political Sciences,  
University of Riau*

*<sup>2</sup>Lecturer of Business Administration, Faculty of Social and Political Sciences,  
University of Riau*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how big the influence of employee placement, work incentives on employee job satisfaction at the Mental Hospital Tampan Provinsi Riau. The sample in this study was taken as many as 72 respondents and the technique used was census. The data in this study used a survey method through questionnaires filled out by employees. Data obtained using simple regression analysis and multiple regression analysis. The results of this study show that employee placement has a significant effect on employee job satisfaction. And simultaneously the placement of work incentives has a significant effect on employee job satisfaction. Subsequent research is recommended to use other methods in examining employee job satisfaction, for example through in-depth interviews with respondents.*

***Keywords: Employee Placement, Work Incentives, and Employee Job Satisfaction.***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perusahaan yang telah didukung oleh sarana dan prasarana, tetapi tidak didukung oleh sumber daya yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terealisasi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan keterampilan pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2017). Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dibidang pekerjaannya.

Upaya dalam pengelolaannya, tentu juga harus memperhatikan hak – hak antar individu. Pemenuhan hak atas karyawan secara langsung menjadi bagian yang tidak bisa dikesampingkan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis antara keduanya. Salah satu pemenuhan hak tersebut adalah, bagaimana pengelolaan tersebut mampu menghadirkan atau mampu menciptakan kepuasan kerja pada karyawannya. Kepuasan kerja menjadi sangat penting karena merupakan penentu dari hasil sebuah kinerja.

Dalam kehidupan organisasi modern, kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan organisasi, merupakan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik yang pada dasarnya adalah hasil manajemen yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Karena itu walau tak seorangpun manager bisa berharap mampu

membuat semua karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja tetap perlu mendapat perhatian (Nurmansyah, 2018).

Untuk menghasilkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan penempatan karyawan agar karyawan mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya. Penempatan karyawan adalah proses penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Jadi dapat dikatakan bahwa apabila penempatan karyawan terhadap karyawan dilaksanakan sesuai dengan kriteria dan prosedur yang tepat dan benar, dapat membuat perusahaan mampu mewujudkan karyawan yang berkualitas. Penempatan yang kurang tepat akan mengakibatkan kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja dan absensi karyawan. Penempatan juga merupakan bagian terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi (Bangun, 2012).

Selain penempatan karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian insentif kerja kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal dan berkinerja diatas standar yang ditetapkan. Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan bersifat tidak tetap (Nurdin dan Mahadin, 2018). Insentif sebagai penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan

produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Yuniarsih dan Suwatno dalam Anjelita, 2020). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pemberian insentif sangat penting dilakukan oleh perusahaan karena insentif dapat dijadikan sebagai upaya perusahaan untuk merangsang karyawan agar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau merupakan salah satu jenis perusahaan milik pemerintah yang bergerak dibidang non profit berorientasi sosial dan bisnis yang berfokus dalam menawarkan jasa dan pelayanan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Semakin tinggi kualitas pelayanan diharapkan berdampak pada meningkatnya kepuasan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi rumah sakit untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan tepat dan harapan sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan dan berdampak positif terhadap kepuasan dan keberlangsungan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, ditemukan adanya indikasi bahwa adanya rasa kurang puas dari karyawan, sehingga sikap karyawan tersebut ditunjukkan pada saat mereka melaksanakan pekerjaannya yang sudah diberikan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian

yang berjudul “**Pengaruh Penempatan karyawan dan Insentif Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau**”.

#### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Penempatan karyawan Bidang umum dan Keuangan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian insentif karyawan Bidang umum dan Keuangan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?
3. Apakah ada pengaruh penempatan karyawan dan insentif kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penempatan karyawan Bidang umum dan Keuangan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemberian insentif karyawan Bidang umum dan Keuangan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan karyawan dan insentif kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

#### **Manfaat Penelitian**

1. Akademis  
Penelitian ini adalah untuk syarat dan memenuhi jenjang studi akhir yang sifatnya dalam penelitian ilmiah dan berguna untuk mengaktualisasikan ilmu

yang pernah didapat selama dibangku perkuliahan.

## 2. Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dan karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

## 3. Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini digunakan untuk mengembangkan dan memperkaya pengetahuan serta wawasan penulis tentang penempatan karyawan dan insentif kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **Kerangka Teori**

### **1. Penempatan karyawan**

Penempatan adalah jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang telah diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi (Siagian, 2019). Menurut Nurdin dan Mahadin, 2018 Penempatan merupakan aktivitas lanjutan setelah proses penyeleksian. Dimana penempatan karyawan baru yang diterima biasanya akan menjalani masa percobaan selama tiga sampai enam bulan, ditempatkan pada posisi jabatan yang lowong, kemudian pendelegasian wewenang kepada karyawan tersebut. Ini artinya bahwa karyawan baru akan mulai mengerjakan tugas - tugasnya yang telah didelegasikan kepadanya. Menurut Larasati, 2018 dan Schuler dan Jackson, 1997 Penempatan bisa

dilaksanakan untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Karena itu suatu prinsip yang mengatakan "*the right man on the right place*" (orang yang tepat pada tempat yang tepat) haruslah dipenuhi. Kesesuaian orang dengan organisasi adalah penting karena faktor-faktor umum dari keberhasilan pekerjaan sama pentingnya dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tertentu oleh karena itu penempatan tenaga kerja diharapkan sesuai dengan apa yang diharapkan tenaga kerja maupun organisasi. Penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Ada beberapa dimensi yang menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut (Yuniarsih dan Suswatno dalam Anjelita, 2020) :

#### 1. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu penentu dari penempatan kerja karyawan, minimum yang disyaratkan meliputi : Pendidikan yang seharusnya yaitu pendidikan yang harus dijalankan syarat, Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

#### 2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

#### 3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu : Keterampilan mental, seperti menganalisa, membuat keputusan. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik, dan lain-lain. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

#### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

## 2. Insentif Kerja

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan bersifat tidak tetap (Nurdin dan Mahadin, 2018). Menurut Sarwoto (dalam Andini, 2017) dan Nitisemito (dalam Anjelita, 2020) insentif adalah sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi (dalam Nurhadi, 2020) dan Handoko (dalam Anjelita, 2020) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk

para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

Ada dua jenis insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu (Sarwoto dalam Andini, 2017):

#### a. Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi : Bonus, Komisi, *Profit sharing*. Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered Compensation*)

#### b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi Pemberian gelar secara resmi, Pemberian tanda jasa atau medali, Pemberian piagam penghargaan, Pemberian pujian lisan atau tulisan, Pemberian promosi, Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan, Pemberian pelengkap khusus pada ruangan kerja, Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan dan Ucapan terima kasih secara formal maupun non formal.

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi

(Nurmansyah,2018). Menurut French (1994) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu *“Job satisfaction can be defined as a person’s emotional response to aspects of work (such as pay, supervisor, and benefits) or to the work it self. The morale is often used interchangeably with satisfaction, but morale frequently has more of a group or organizational connotation”* (kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tanggapan emosional seorang karyawan terhadap aspek - aspek pekerjaan (seperti pembayaran gaji, pengawasan dan manfaat) atau pada pekerjaan itu sendiri. Moral seringkali mempunyai konotasi yang lebih dari suatu kelompok atau organisasi (Nurmansyah, 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu respon umum yang ditunjukkan oleh pekerja berupa perilaku positif, dimana perilaku tersebut mengacu pada persepsi dari berbagai hal yang diterima pekerja yang terkait dengan pekerjaannya (Ade dalam yuanda, 2016). Dengan melihat begitu banyaknya kebutuhan manusia yang cenderung tak terbatas, kepuasan kerja menjadi hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan menunjukkan rasa nyaman serta memiliki pengalaman yang positif di dalam pekerjaannya (Benyamin dalam yuanda, 2016).

Ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu (Luthans dalam Nurhadi, 2020):

1. Pekerjaan itu sendiri Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang

dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi, Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju diantara jenjang yang berbeda dalam organisasi. Berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan karir.
4. Supervisi Sejauh mana perhatian teknis dan dorongan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan. Dimana perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka memiliki perhatian dan peduli pada karyawan.
5. Rekan kerja, Tingkat dimana rekan kerja yang dimiliki dapat mendukung secara teknis dan secara sosial. Sejauh mana hubungan yang terjadi antar karyawan saling mendukung dalam pekerjaan, rekan kerja yang cerdas, bertanggung jawab, dan menyenangkan serta saling memiliki ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Kondisi kerja, Kondisi kerja menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang, dan sebagainya. Jika kondisi kerja bagus, bersih, lingkungan menarik, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka.

### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh insentif kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh penempatan karyawan dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

## Metode Penelitian

### 1. Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau (RSJT) yang beralamat terletak di jalan HR. Soebrantas KM. 12,5 Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

### 2. Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bidang Umum dan Keuangan Rumah Sakit jiwa Tampan Provinsi Riau yang berjumlah 72 orang. Dan semua populasi tersebut dijadikan sebagai responden, artinya pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

#### b. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

### 4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini Metode Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Data Kuantitatif.

## 5. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Riduwan dan Sunarto, 2013).

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dimana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* 0.6 (Riduwan & Sunarto, 2013).

## 6. uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis data regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, dan Uji Determinasi R<sup>2</sup>

## 7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Signifikansi Individu (Uji t) dan uji Simultan (Uji F).

## Pembahasan

### a. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear sederhana dengan hasil menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Dengan perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja

diperoleh nilai *square* sebesar 0,550 atau 55%.

#### **b. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear sederhana dengan hasil menunjukkan bahwa Insentif Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Dengan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pengaruh Insentif Kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *square* sebesar 0,552 atau 55,2%.

#### **c. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Insentif Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear sederhana dan analisis linear berganda dengan hasil menunjukkan bahwa perhitungan determinasi ( $R$ ) berganda pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *square* 0,822 atau 82,2%

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian Secara keseluruhan mengenai pengaruh penempatan karyawan dan insentif kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, Penempatan karyawan pada RSJT Provinsi Riau sudah dilakukan dengan baik. Dilihat dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengetahuan

kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Dimana karyawan telah mendapatkan posisi yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Secara dimensional, diketahui dimensi pengetahuan kerja mendapatkan skor tertinggi dan dimensi pengalaman kerja mendapatkan skor terendah.

2. Secara umum, Pemberian Insentif pada RSJT Provinsi Riau sudah dilakukan dengan baik dimana jenis Insentif sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian insentif material dan insentif non material, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Secara dimensional, diketahui dimensi insentif non material mendapatkan skor tertinggi dan insentif material mendapatkan skor terendah.
3. Secara keseluruhan, Kepuasan kerja RSJT Provinsi Riau belum berjalan maksimal, dimana sebagian besar karyawan masih ada bersikap belum positif terhadap pekerjaannya, diantaranya belum mematuhi aturan, kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Hipotesa 1 ( $H_1$ ) diterima, semakin baik pelaksanaan Penempatan karyawan yang diberikan oleh RSJT Provinsi Riau maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hipotesa 2 ( $H_2$ ) diterima, artinya semakin baik pelaksanaan Insentif yang diberikan oleh RSJT Provinsi Riau maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula. Dan Hipotesa 3 ( $H_3$ ) diterima, artinya semakin baik pelaksanaan Penempatan karyawan dan

Insentif yang diberikan oleh RSJT Provinsi Riau maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi RSJT provinsi riau dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

1. Oleh karena adanya pengaruh Penempatan karyawan terhadap Kepuasan kerja artinya semakin baik pelaksanaan Penempatan karyawan maka akan semakin tinggi juga Kepuasan kerja karyawan sehingga perlu disarankan kepada pemimpin RSJT Provinsi Riau untuk lebih meningkatkan penempatan kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat dan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk rumah sakit.
2. Oleh karena adanya pengaruh insentif kerja terhadap Kepuasan kerja artinya semakin baik pelaksanaan insentif kerja maka akan semakin tinggi juga Kepuasan kerja karyawan sehingga perlu disarankan kepada pemimpin RSJT Provinsi Riau untuk lebih meningkatkan insentif kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat dan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk rumah sakit.
3. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya seperti pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan

kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan luas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andini, S. P. (2017). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumi Putra 1912 KPR Pekanbaru. *JOM FISIP* , 1-15.
- Anjelita, U. (2020). Pengaruh Penempatan Perawat dan Insentif Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *JOM FISIP* , 1-14.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar : Aksara Timur
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Meigantari, Y. (2016). Pengaruh penempatan, Keadilan Organisasional, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Wangaya kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 3986-4015.
- Nurhadi, G. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru). *JOM FISIP* , 1-13.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar manajemen Sumber Daya manusia Konsep-Teori & Penelitian* . Pekanbaru: Unilak Press.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E.  
(1997). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia Menghadapi  
Abad ke-21 edisi keenam  
Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen  
Sumber Daya Manusia* .  
Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: Prenada Media  
Group.