

PENGARUH PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA AMAL TANI KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Kusmana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat
Jln. R Soeprapto No.14 Telp (0769) 21019 Fax (0769) 21019 Rengat
E-mail: kusmana@stieindragiri.ac.id

Abstract: *The research was conducted at PT. Kencana Amal Tani District of Seberida Indragiri Hulu. The purpose of this study was to determine the effect of employment and compensation simultaneously on job satisfaction of employees at PT. Kencana Amal Tani District of Seberida Indragiri Hulu, to determine the effect of partial employment on job satisfaction of employees at PT. Kencana Amal Tani District of Seberida Indragiri Hulu, and to determine the effect of the partial compensation of the job satisfaction of employees at PT. Kencana Amal Tani District of Seberida Indragiri Hulu. The population in this study were all employees of PT. Kencana Amal Tani District of Seberida Indragiri Hulu in 2014 amounted to 83 people. Respect for a population of only 83 people, the authors took a sample of 83 people. Therefore, this study is called a population study or research census. The method used to analyze the data is to use quantitative methods with multiple linear regression, t test and F test. Based on the results of research and discussion, it can take several conclusions as follows: Employment and compensation simultaneously significant effect on job satisfaction at. Kencana Amal Tani District of Seberida Indragiri Hulu. This can be seen by the F test results obtained $F_{count} > F_{table}$ is $3387.323 > 3.11$. This means that H_0 is rejected and H_a accepted, meaning the simultaneous employment and compensation effect on job satisfaction; Employment partially influence on job satisfaction at. Kencana Amal Tani District of Seberida Indragiri Hulu. It is derived from the multiple regression calculation results obtained $t_{count} > t_{table}$ ie $50.348 > 1.987608$; Partially compensated no effect on job satisfaction at. Kencana Amal Tani District of Seberida Indragiri Hulu. It is derived from the multiple regression calculation results obtained $t_{count} < t_{table}$ is $-18.851 < 1.987608$.*

Keywords: *Job Placement, Compensation, Job Satisfaction*

A. PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan tersebut, karena karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Selain itu, manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia

merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang memiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia (karyawan) yang menjalankan peralatan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari segala

aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula.

Langkah awal daripada fungsi manajemen yang lain adalah perencanaan. Dengan perencanaan ini semua kegiatan akan mempunyai suatu pedoman pelaksanaan kerja. Suatu rencana merupakan suatu arah tindakan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Rencana itu menyatukan tujuan dan kegiatan yang perlu untuk dicapai tujuan tersebut. Rencana organisasi tidak ditentukan secara mekanis tetapi sangat tergantung kepada orang-orang yang berkepentingan dalam organisasinya. Perencanaan pengadaan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi sangat penting keberadaannya, karena dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Tingkatan kegiatan manajemen pada dasarnya ada 3 (tiga) yang telah diidentifikasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu: perencanaan strategik, pengendalian manajemen, dan pengendalian operasional. Setiap kegiatan membutuhkan rencana secara terpisah. Pada perencanaan strategik, perlu menetapkan sasaran organisasi, mendefinisikan kemungkinan-kemungkinan hambatan atau kendala-kendala dari sumber daya yang tersedia. Pada perencanaan manajemen (manajemen taktis), perlu pengalokasian sumber daya, bagaimana sumber daya akan diperoleh, diorganisasi dan dipakai. Perencanaan sumber daya dapat melibatkan sejumlah dana yang berbeda, misalnya: perencanaan tenaga kerja, perencanaan kemudahan (fasilitas), perencanaan suplai bahan baku, perencanaan penelitian,

perencanaan pasar, perencanaan keuangan, dan lain sebagainya. Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan,

serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan karyawan dalam sumber daya manusia modern adalah bahwa penempatan pegawai tidak hanya berlaku bagi pegawai baru tetapi berlaku pula bagi pegawai lain yang mengambil alih tugas atau mutasi (Siagian, 2007: 196).

Penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan tingkat dan tingkat pendidikan yang dimiliki sangat penting keberadaannya, karena tanpa adanya penempatan karyawan yang tepat sasaran, akan berdampak terhadap kelancaran organisasi dalam pencapaian tujuan. Agar suatu pekerjaan menjadi sistematis dan terarah menuju kepada tujuan yang ditetapkan suatu perusahaan serta demi efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang diharapkan oleh pimpinan, maka dalam suatu perusahaan harus ada sistem atau penempatan karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki. Penempatan karyawan dimaksud agar terjadinya spesialisasi di bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab orang yang diberi wewenang untuk itu. Di samping itu semua, pembagian tugas juga dapat mempercepat proses pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan yang bertugas, apalagi karyawan lapangan, kecepatan gerak yang efisien serta efektif pekerjaan data membawa dampak positif dalam meningkatkan pemasukan ataupun *input* dari hasil pekerjaan yang telah diembannya.

Seorang karyawan apabila ditempatkan pada posisi yang tepat maka ia bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tentu akan menguntungkan bagi

perusahaan maupun karyawan tersebut. Dipihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang dicapai, dipihak karyawan ia akan merasa puas dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik. Tingkat kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

Selain penempatan kerja, kompensasi juga mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus selalu mempertimbangkan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan standar Upah Minimum Regional (UMR) daerah setempat.

Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya ketentuan tentang Upah Minimum Regional. Idealnya, gaji yang diberikan organisasi di atas ketentuan pemerintah. Gaji memadai yang diterima oleh pekerja akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja dan kepuasan kerja (Gitosudarmo, 2004: 230).

Kepuasan kerja adalah sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja menjadi delapan yaitu upah, promosi, supervisi, benefit, *contingent reward*, *operating procedurs*, *coworkers*, dan *nature of work* (Yuwono, 2005).

Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi. Para karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja akan malas bekerja atau kurang disiplin dan cenderung lebih sering absen, demikian pula sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan kerja menjadi lebih bersemangat tingkat kehadiran akan lebih kecil.

PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan sawit yang juga sangat

memperhatikan penempatan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan-karyawannya. Penempatan kerja yang sesuai dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan.

Adapun tingkat kehadiran karyawan PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Daftar Kehadiran Karyawan PT. Kencana Amal Tani Tahun Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu 2015-2017

Kriteria Absen Pegawai	2015	2016	2017
Tidak pernah absen	64	64	64
Absen 1-3 kali	12	12	10
Absen 4-6 kali	7	6	9
Absen > 6 kali	0	1	0
Jumlah	83	83	83

Sumber: Kantor PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

Pada tabel di atas terlihat bahwa daftar kehadiran Karyawan PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu pada Tahun 2015 dengan kriteria tidak pernah absen ada 64 orang, absen 1-3 kali ada 12 orang, absen 4-6 kali ada 7 orang, absen > 6 kali ada 0 orang. Begitu juga dengan tahun 2016 dan 2017

Sedangkan penempatan tenaga kerja dan kompensasi karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Penempatan Tenaga Kerja dan Kompensasi Berupa Gaji Pada Karyawan PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

No	Nama Karyawan	Jabatan	Gaji Pokok (Rp)
1	2	3	4
1	Paris Pardede	Mandor.I	1.560.000
2	Tengku Ade Barchia	Krani Divisi	1.652.000
3	Nelvi Naiborhu	Krani Produksi	1.560.000
4	Andi Safraya	Mandor Panen	1.560.000
5	Syahbudi	Mandor Panen	1.560.000
6	Simon Petrus P	Krani Panen	1.560.000
7	Rusmanto	Krani Panen	1.560.000
8	Jamaludin. H	Mandor Pupuk	1.560.000
9	Jumlah	Mandor Rawat	1.560.000
10	Darmo Diharjo Simarmata	Mandor Pamel	1.560.000
11	Ahmad Gunawan Gea	Mandor Hama	1.560.000
12	Surip	Krani Pupuk	1.622.000
13	Pardomuan S	Mandor I	1.560.000
14	Juli Yanti	Krani Divisi	1.560.000
15	Desriyani	Krani Produksi	1.560.000

16	Osben Siagian	Mandor Panen	1.560.000
17	Taupiq H Harahap	Mandor Panen	1.560.000
18	Eko Kuswondo	Krani Panen	1.560.000
19	Jumahadi	Krani Panen	1.560.000
20	Bron Subadron	Mandor Rawat	1.560.000
21	Vebi Andrian	Mandor Hama	1.560.000
22	Miftahul Jannah	Mandor Rawat	1.560.000
23	J. Panjaitan	Mandor I	1.742.000
24	Jaharuddin Pohan	Krani Divisi	1.652.000
25	Rasma Yuliana	Krani Produksi	1.560.000
26	Arifin Hasitongan S	Mandor Panen	1.560.000
27	Tengku Rhamadhan	Mandor Panen	1.560.000
28	Yatiman	Krani panen	1.560.000
29	Mariadi	Krani Panen	1.560.000
30	Arbi Anta Bangun	Mandor Rawat	1.560.000
31	Aidil Ajri	Mandor Hama	1.560.000
32	Nasoihul Ngibad	Assecor	1.560.000
33	Riki Nelson	Mandor Pupuk	1.560.000
34	Junaidi Syahputra	Mandor Rawat	1.560.000
35	Jonhel Silalahi	Mandor I	1.662.000
36	Rindu Marbun	Mandor Rawat	1.662.000
37	Rosinta Uli Manik	Krani Divisi	1.560.000
38	Sopian Nur	Krani Produksi	1.560.000
39	Jumadi	Mandor Panen	1.560.000
40	Riswananda Hasibuan	Mandor Panen	1.560.000
41	M. Yusup	Mandor Pupuk	1.560.000
42	Suwarno	Krani Panen	1.560.000
43	Ajiman	Krani Panen	1.560.000
44	Januariston Damanik	Mandor Hama	1.560.000
45	Oko Saktiono Wibowo	Mandor Rawat	1.560.000
46	Yusuf Simanjuntak	Mandor Pamel	1.560.000
47	Sahid	Mandor I	1.632.000
48	Kusyanto	Krani Divisi	1.662.000
49	Lidya Cristina	Krani Produksi	1.560.000
50	Arifin Santoso	Mandor Panen	1.560.000
51	German Sitingjak	Mandor Panen	1.560.000
52	Pernando Manullang	Krani Panen	1.560.000
53	Risman Nur Hasibuan	Krani Panen	1.560.000
54	Hanafi Sianturi	Mandor Pupuk	1.560.000
55	Surya Darma Ginting	Mandor Rawat	1.560.000
56	Roy Marko	Mandor Tunas	1.560.000
57	Riski Yan Syahri	Mandor Hama	1.560.000
58	Misno Marpaung	Koord Spraying	1.652.000
59	Purwoko	Mandor Spraying	1.560.000
60	Rio Indrawan Syahputra	Mandor Spraying	1.560.000
61	Suriani Tambunan	Krani Spraying	1.560.000
62	Antonius Beni S	Pembukuan	1.632.000
63	Rismantio	Personalia & Payrol	1.652.000
64	Muhamad Rifa'I	Adm. Pembelian	1.662.000
65	Sutoyo	Mantri Tanaman	1.662.000
66	Herbina B Kaban	Adm. Tanaman	1.560.000
67	Fitri Rianingsih	Kasir	1.560.000
68	Daniel Gibran	Adm. Produksi	1.560.000
69	Ela Tua T	Krani Gudang	1.560.000
70	Heri Oktavianto	Opas Kantor	1.560.000
71	Afri Andani Damanik	Assecor AMA.III	1.560.000
72	Hairul Imam	Mantri Sensus	1.560.000
73	Sarkim	Mdr Transfort	1.742.000
74	Junaidi	Opr.Greader	1.732.000
75	Muhammad Asri	Mandor Jangkos	1.560.000
76	Anita Sari	Krani Traksi	1.560.000
77	M. Syakban	Ka. Mekanik	1.842.000
78	Breston Tambunan	Krani Mekanik	1.560.000
79	H. Pangaribuan	Mekanik	1.652.000
80	R. Pasaribu	Mekanik	1.560.000
81	Muhammad Efendi	Mekanik	1.560.000
82	Joko Pamungkas	Mekanik	1.560.000
83	Hernitawati	Mandor Until	1.560.000

Sumber: Kantor PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan tabel di atas terlihat belum ada karyawan yang memiliki gaji sesuai dengan UMK di Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2015 yaitu sebesar Rp. 1.950.200.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu masih ada yang absen dalam bekerja, dan digaji masih di bawah UMR. Padahal penempatan kerja sudah sesuai. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan bahwa apabila penempatan kerja pada karyawan sudah sesuai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, dan karyawanpun akan semangat dalam bekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sinambela dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018b) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut Simamora dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018a) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan anggota organisasi kelompok karyawan.

Sedangkan Menurut Danang Sunyoto dalam (Syafrina, 2018) Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif yang akan meningkatkan produktifitas kerja

Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan para karyawan yang bersangkutan agar dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Penempatan karyawan adalah suatu pemberian tugas dan pekerjaan kepada

karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditentukan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Siswanto, 2006: 88).

Penempatan tenaga kerja adalah sebagai langkah eksperimen yang merupakan sebuah langkah desisif yang terdiri dari apa yang menurut perkiraan supervisor yang bersangkutan dapat dilakukan oleh si pekerja baru dengan apa yang diminta oleh pekerja (syarat-syarat pekerja), yang membebaninya (keletihan, kondisi kerja, dan sebagainya) apa yang ditawarkan oleh pekerja (dalam bentuk minat instrinsik, kesempatan untuk bekerja sama, kemungkinan-kemungkinan promosi, pembayaran atau imbalan) (Winardi, 2004: 14).

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryono, 2006: 162).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011: 155).

Menurut Sedarmayanti dalam (MANIK, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai balas jasa kerja mereka

Kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2006: 181).

Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Hasibuan, 2011: 117).

Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan (Martoyo, 2006: 115).

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (As'ad, 2004: 104).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2004: 202).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2007: 26).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 2007: 179).

METODE

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yaitu pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden baik dari hasil wawancara maupun dari angket yang disebar. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk data yang sudah ada dari PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang benda atau hal yang menjadi sumber pengacuan sampel, sekumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Subayo, 2004: 109). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah orang yang karakteristiknya hendak diduga. Sehubungan dengan itu, maka populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2014 yang berjumlah 83 orang. Apabila subjeknya

kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, tetapi jika jumlah subjeknya lebih besar maka dapat diambil antara 15% atau 20-25%” (Arikunto, 2006: 134). Sehubungan karena populasi hanya 83 orang, maka penulis menggunakan metode sensus, yaitu metode yang mengambil seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif, sehingga pengumpulan datanya bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lengkap tentang variabel yang diteliti dengan cara kuesioner dan interview yaitu penulis mengadakan pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

Analisa Data

Di dalam penulisan ini metode yang digunakan untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam hal ini, data yang diperoleh kemudian diolah dan akhirnya dianalisa dengan menggunakan persamaan analisa regresi linear berganda.

Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana: Y = Kepuasan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi dan

X₁ = Penempatan tenaga kerja

X₂ = Kompensasi

Dimana, cara mencari nilai koefisien:

$$\sum Y = an + b_1 \sum x_1 + b_2 \sum x_2$$

$$\sum x_1 = a \sum x_1 + b_1 \sum x_1^2 +$$

$$b_2 \sum x_1 \sum x_2$$

$$\sum x_2 = a \sum x_2 + b_1 \sum x_1x_2 + b_2 \sum x_2^2$$

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Kaidah pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika nilai signifikansi $t > \alpha$ (0,05) atau koefisien t_{hitung} signifikansi pada taraf $> 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti penempatan tenaga kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja.
- b) Jika nilai signifikansi $t < \alpha$ (0,05) atau koefisien t_{hitung} signifikansi pada taraf $< 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti penempatan tenaga kerja dan kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dengan rumus:

$$F_o = \frac{R^2 (n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

- a) Jika F_{hitung} signifikan pada taraf $> 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan penempatan tenaga kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b) Jika F_{hitung} signifikan pada taraf $< 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan penempatan tenaga kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Rumus koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{N-1}{N-k}$$

Dengan bentuk hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang berarti antara penempatan tenaga kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

H_a = Ada pengaruh yang berarti antara penempatan tenaga kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan karyawan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan dengan wewenang dan tanggungjawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan. Penempatan karyawan dilakukan agar karyawan mempunyai kedudukan, dimana dia bekerja atas pekerjaan yang paling baik dan paling cocok baginya dan kebutuhan individu karyawan.

Penempatan karyawan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Dalam penempatan karyawan, perlu dipertimbangkan faktor-faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kontinuitas perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan para karyawan yang bersangkutan agar dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang penempatan karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, dapat penulis uraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3: Rekapitulasi Hasil Angket Penempatan Tenaga Kerja

No	Tabel	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik	
		F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot
1	6	36	180	45	180	2	6	0	0	0	0
2	7	23	115	35	140	20	60	5	10	0	0
3	8	17	85	20	80	40	120	6	12	0	0
4	9	16	80	24	96	40	120	3	6	0	0
Jumlah		92	460	124	496	102	306	14	28	0	0

Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi adalah bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Pemberian kompensasi yang mencukupi kebutuhan hidup karyawan, maka karyawan merasa tenang, dan dapat berkonsentrasi untuk bekerja dengan penuh semangat, sehingga tidak

terpikirkan olehnya mencari tambahan penghasilan di tempat kerja yang lain.

Pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan kemampuan kontribusi karyawan, dapat mendidik karyawan bekerja lebih bertanggung jawab dan dapat memelihara semangat kerja yang tinggi.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang kompensasi pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, dapat penulis uraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4: Rekapitulasi Hasil Angket Kompensasi

No	Tabel	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik	
		F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot
1	11	17	85	20	80	40	120	6	12	0	0
2	12	16	80	24	96	40	120	3	6	0	0
3	13	16	80	24	96	40	120	3	6	0	0
4	14	30	150	40	160	11	33	2	4	0	0
Jumlah		79	395	108	432	131	393	14	28	0	0

Kepuasan Kerja

Dalam setiap pekerjaan selalu setiap orang yang bekerja akan mengharapkan kepuasan kerja yang berasal dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang nantinya akan diharapkan pada setiap manajer. Untuk itu, pada setiap perusahaan yang ditugaskan sebagai manager harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan seorang karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang kepuasan kerja pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida

Kabupaten Indragiri Hulu, dapat penulis uraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5: Rekapitulasi Hasil Angket Kepuasan

No	Tabel	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik	
		F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot	F	Nilai Bobot
1	16	17	85	20	80	40	120	6	12	0	0
2	17	23	115	35	140	20	60	5	10	0	0
3	18	36	180	45	180	2	6	0	0	0	0
4	19	23	115	35	140	20	60	5	10	0	0
Jumlah		99	495	135	540	82	246	16	32	0	0

Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh penempatan tenaga kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan:

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel dependen dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen.

Hal ini dapat dilihat dari model summary yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 7: Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.988	.31177

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,988. Maka dapat diperoleh keterangan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh penempatan tenaga kerja dan kompensasi sebesar 98,8%, sedangkan sisanya 1,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga nilai variabel Y dapat ditentukan atau diramalkan apabila nilai variabel X diketahui. Adapun hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.497	.203		-2.452	.016
X1	1.551	.031	1.468	50.348	.000
X2	-.518	.028	-.550	-18.851	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,497 + 1,551 X_1 - 0,518 X_2$$

Dengan mengacu pada persamaan regresi yang diperoleh maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai koefisien konstanta (a) sebesar -0,497 hal ini berarti bahwa apabila nilai penempatan tenaga kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 4,97.

Nilai koefisien $X_1 = 1,551$ berarti bahwa apabila penempatan tenaga kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,551 dan sebaliknya apabila penempatan tenaga kerja (X_1) terjadi penurunan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 1,551.

Nilai koefisien $X_2 = -0,158$, hal ini menerangkan apabila kompensasi (X_2) naik sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap maka tingkat kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,158 dan apabila kompensasi (X_2) turun sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar -0,158.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun perhitungan uji hipotesis menggunakan program SPSS dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.497	.203		-2.452	.016
X1	1.551	.031	1.468	50.348	.000
X2	-.518	.028	-.550	-18.851	.000

a. Dependent Variable: Y

Ho: Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Ha: Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Dasar Pengambilan Keputusan

- Jika nilai signifikansi $t < \alpha$ (0,05) atau koefisien t_{hitung} signifikansi pada taraf $< 5\%$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti penempatan tenaga kerja dan kompensasi tidak berpengaruh kepuasan kerja.
- Jika nilai signifikansi $t > \alpha$ (0,05) atau koefisien t_{hitung} signifikansi pada taraf $> 5\%$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti penempatan tenaga kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Level of signifikansi (α); $\alpha = 5\%$ $t_{tabel} \alpha/2$; $(n-2) 0,05/2 : (83-2) = 0,025 : 81 = 1,98896$

Intepretasi:

- Pada tabel di atas nilai $t_{hitung} X_1 = 50,348 > 1,98896$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel independen (X_1) penempatan tenaga kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
- Selanjutnya nilai $t_{hitung} X_2 = -18,851 < 1,98896$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti variabel independen (X_2) kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah data sampel mewakili data populasi, sehingga data dijadikan dasar untuk membulat variabel. Adapun perhitungan uji

hipotesis menggunakan program SPSS dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.513	2	329.256	3387.323	.000 ^b
	Residual	7.776	80	.097		
	Total	666.289	82			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika F_{hitung} signifikan pada taraf $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan penempatan tenaga kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Jika F_{hitung} signifikan pada taraf $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya simultan penempatan tenaga kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$$F_{tabel} = 3,11$$

Intepretasi:

Pada tabel di atas nilai F_{hitung} adalah 3387,323 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (0,05) adalah 3,11. Pada kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3387,323 > 3,11$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya simultan penempatan tenaga kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Penempatan tenaga kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji F didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3387,323 > 3,11$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya simultan penempatan tenaga kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- Penempatan tenaga kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini didapat dari hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $50,348 > 1,98896$.

- Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini didapat dari hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-18,851 < 1,98896$

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Personalia*. Bina Kawan Club, Yogyakarta.
- Martoyo, Sulisi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018a). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018b). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 1–6.
- MANIK, S. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI

- PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Robbins P. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Susanto. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2006. *Manajemen Tenaga kerja*. Sinar Baru, Bandung.
- Subayo, P. Joko. 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi, S. 2004. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuwono. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologis Universitas Airlangga, Surabaya