

Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X

*The Influence of Job Placement and Career Development On Employees Job
Satisfaction At PT X*

Hassan Askary Hizburrahman¹, Suherman², Dewi Susita³

Universitas Negeri Jakarta

Email: hassanaskary29@gmail.com¹, suherman@feunj.ac.id², dewisusita@unj.ac.id³

Abstract

The Purpose of this research is to find out: 1) The effect of job placement on job satisfaction at PT X. 2) The effect of career development on job satisfaction at PT X. 3) The effect of job placement and career development on job satisfaction at PT X. The research method used was a survey method using a questionnaire with a quantitative approach. The sample used in this study was 83 employees who were determined by the slovin formula. The data analysis technique uses SPSS version 26 to process and analyze the data results. The results of this study reveal that there is a positive and significant effect of job placement on employee job satisfaction, there is a positive and significant effect of career development on employee job satisfaction, and there is a simultaneous positive and significant effect of job placement and career development on employee job satisfaction.

Keywords: Job Placement, Career Development, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh dari penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT X. 2) Pengaruh dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT X. 3) Pengaruh dari penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei menggunakan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan dari hasil rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk mengolah dan menganalisis hasil data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dari penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, adanya pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, serta adanya pengaruh secara simultan yang bersifat positif dan signifikan dari penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Untuk menjalankan suatu sistem operasi suatu perusahaan, potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal yang paling penting dan berperan dalam memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hasil yang optimal dibutuhkan sumber daya manusia yang menyukai pekerjaannya, sehingga dibutuhkan peran perusahaan untuk mengelola kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans et al. (2021) kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan tentang seberapa jauh pekerjaannya

menyediakan hal-hal yang mereka anggap penting. Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya apabila hal-hal yang mereka anggap penting terpenuhi.

Permasalahan kepuasan kerja pada PT X dapat dilihat dari hasil pra survei terhadap 15 karyawan. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengindikasikan ketidakpuasannya terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi.

Tabel 1 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1.	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan?	33%	67%	15
2.	Apakah pekerjaan yang anda lakukan membangkitkan semangat?	27%	73%	15
3.	Apakah rekan kerja saling membantu dalam penyelesaian tugas?	47%	53%	15
4.	Apakah kesempatan untuk mendapatkan promosi sudah jelas dan terasa adil?	20%	80%	15
Rata-rata		32%	68%	15

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Penempatan kerja mejadi salah satu variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas untuk karyawan terpilih sesuai bidangnya, sehingga dianggap mampu bertanggung jawab terhadap segala hal yang terjadi dalam pekerjaannya (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019). Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan menunjukkan hasil sebesar 60% dari 15 karyawan merasakan bahwa penempatan kerjanya belum sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Menurut Ardana dalam Juniarta & Riana (2015) rasa tidak puas serta kurangnya kontribusi kerja pada karyawan dapat disebabkan karena penempatan kerja yang dilakukan perusahaan tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan.

Selain variabel penempatan kerja, pengembangan karir menjadi variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Suryani (2020) melindungi kebutuhan karyawan serta pemberian kesempatan pengembangan karir yang dilakukan secara jelas, terbuka, dan objektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data sekunder yang didapatkan dari PT X hanya terdapat satu promosi yang terjadi di tahun 2022. Karyawan merasa aturan yang jelas dan transparansi terkait promosi jabatan belum mampu dipahami, sehingga karyawan merasa kurangnya keadilan perusahaan dalam melakukan promosi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh dari penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT X.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil evaluasi sifat khas seseorang yang menunjukkan perasaan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan adanya perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja yang rendah ditandai dengan perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Menurut Luthans et al. (2021) kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan tentang seberapa jauh pekerjaannya menyediakan hal-hal yang mereka anggap penting. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila hal-hal yang mereka anggap penting terpenuhi. Berdasarkan dari para ahli, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan seseorang baik positif atau negatif, yang menggambarkan sikapnya terhadap pekerjaan. Perasaan positif terbentuk apabila aspek-aspek yang dianggap penting dalam pekerjaannya terpenuhi.

Penempatan Kerja

Penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, difokuskan dengan kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang (Mathis et al., 2017). Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas untuk karyawan terpilih sesuai bidangnya, sehingga dianggap mampu bertanggung jawab terhadap segala hal yang terjadi dalam ruang lingkup pekerjaannya. Berdasarkan dari para ahli, arti dari penempatan kerja adalah menempatkan karyawan terpilih untuk menempatkan posisi pekerjaan tertentu yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, sehingga bertanggung jawab secara penuh mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan berkelanjutan yang mempunyai peran terhadap eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karir (Dessler, 2020). Menurut Mondy dalam Febrianti et al., (2020) pengembangan karir merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dalam rangka mempersiapkan individu untuk menempuh jalur karir yang telah direncanakan. Berdasarkan dari para ahli, pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara

formal sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan, dengan tujuan pemenuhan dan kesuksesan karir seseorang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Sebanyak 104 orang yang merupakan seluruh karyawan Head Office PT X termasuk dalam populasi. Kemudian sampel yang digunakan sebanyak 83 orang yang merupakan karyawan, didapatkan berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang mana data primer didapatkan dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi, serta data sekunder yang mana didapatkan dari perusahaan dan literatur akademis yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk melakukan pengolahan data. Skala yang digunakan dalam penelitian adalah likert dengan 4 alternatif jawaban dimulai dari 1 yang mana berarti sangat tidak setuju, sampai dengan 4 yang mana berarti sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Untuk memberikan gambaran tentang objek dalam penelitian ini, maka responden dalam penelitian dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Tabel selanjutnya merupakan hasil yang diperoleh mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini:

Tabel 2 Karakteristik Responden

Kategori	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	55	66%
	Perempuan	28	34%
Usia	20-30 Tahun	70	84%
	31-40 Tahun	13	16%
Pendidikan Terakhir	D3	3	4%
	S1	80	96%
Masa Kerja	0-3 tahun	45	54%
	4-6 tahun	32	39%
	7-9 tahun	6	7%

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66% dan perempuan sebanyak 34%. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki sebagai responden terbesar dalam *Head Office* PT X. Selanjutnya, jawaban responden dengan kategori usia 20-30 tahun sebanyak 70 responden (84%) dan usia

31-40 tahun sebanyak 13 responden (16%). Dari data tersebut dapat diketahui mayoritas responden berada di kategori usia 20-30 tahun dengan jumlah 70 karyawan (84%). Kemudian, jawaban responden dengan latar belakang pendidikan D3 sebanyak 3 responden (4%) dan S1 sebanyak 80 responden (96%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan S1. Selain itu, hasil jawaban responden dengan masa kerja 0-3 tahun sebanyak 45 responden (54%), masa kerja 4-6 tahun sebanyak 32 responden (39%), dan masa kerja 7-9 tahun sebanyak 6 responden (7%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja 0-3 tahun.

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Ketid
Kepuasan Kerja	1	0.741	0,361	Valid
	2	0.819		
	3	0.799		
	4	0.839		
	5	0.414		
	6	0.877		
	7	0.737		
	8	0.673		
	9	0.839		
	10	0.847		
	11	0.786		
	12	0.726		
	13	0.740		
	14	0.871		
	15	0.651		
Penempatan Kerja	16	0.716	0,361	Valid
	17	0.750		
	18	0.898		
	19	0.575		
	20	0.717		
	21	0.634		
	22	0.738		
	23	0.771		
	24	0.790		
	25	0.802		
	26	0.718		
	27	0.516		
Pengembangan Karir	28	0.684	0,361	Valid
	29	0.777		
	30	0.694		
	31	0.769		

	32	0.836		
	33	0.724		
	34	0.707		
	35	0.475		
	36	0.417		
	37	0.653		

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 3 menunjukkan hasil dari uji validitas yang menentukan apakah 37 pernyataan dalam penelitian valid atau tidak. Dalam uji ini kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen pernyataan dinyatakan valid. Dengan 30 orang (N=30) menjadi sampel untuk uji validitas dan taraf signifikansi 5%, didapatkan r tabel senilai 0,361. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga mampu disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mewakili variabel kepuasan kerja, penempatan kerja, dan pengembangan karir dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,946	15	Reliabel
Penempatan Kerja (X1)	0,917	10	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,866	12	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas yang menentukan seberapa konsisten instrumen yang diukur. Dalam uji ini, kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai pada *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrumen pernyataan dinyatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada kepuasan kerja senilai 0,946, penempatan kerja senilai 0,917, dan pengembangan karir senilai 0,866 yang mana lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46564362
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.047
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji normalitas yang menentukan apakah pada model regresi semua variabel terdistribusi normal atau tidak. Kriteria dalam uji ini dapat dilihat pada nilai signifikansi *Asymp, Sig (2-tailed)*, apabila lebih dari 0,05 maka model regresi sudah terdistribusi normal. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi senilai $0,200 > 0,05$, menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Penempatan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	1582.084	18	87.894	9.004	.000
		Linearity	1301.245	1	1301.245	133.309	.000
Penempatan Kerja	Deviation from Linearity		280.839	17	16.520	1.692	.068
		Within Groups	624.711	64	9.761		
Total			2206.795	82			

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Pengembangan Karir

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	1747.962	14	124.854	18.504	.000
		Linearity	1602.574	1	1602.574	237.505	.000
		Deviation from Linearity	145.388	13	11.184	1.657	.091
Within Groups			458.833	68	6.748		
Total			2206.795	82			

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 6 dan 7 menunjukkan hasil dari uji linearitas, yang menentukan apakah variabel independen mempunyai hubungan yang bersifat linear dengan variabel dependen. Kriteria dalam uji ini adalah apabila taraf signifikansi tidak lebih atau kurang dari 0.05, maka terdapat hubungan linear. Dari tabel di atas, jika dilihat nilai signifikansi yang diperoleh variabel penempatan kerja dan pengembangan karir pada baris linearity adalah sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dinyatakan bahwa variabel penempatan kerja dan pengembangan karir mempunyai hubungan yang linear dengan variabel kepuasan kerja.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan Kerja	.476	2.101
Pengembangan Karir	.476	2.101

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 8 menunjukkan hasil dari uji multikolinearitas, yang menentukan apakah pada model regresi terdapat korelasi antar satu atau semua variabel independen dalam penelitian ini. Model regresi dikatakan baik apabila di dalamnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018). Kriteria dalam uji ini adalah apabila nilai pada tolerance mendekati kepada nilai angka 1 dan nilai pada VIF kurang dari angka 10 maka tidak ada masalah multikolinearitas pada model regresi. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai tolerance 0,476 dan VIF sebesar $2,101 < 10$, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan Kerja	.476	2.101
Pengembangan Karir	.476	2.101

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 9 menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas, yang menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki kesamaan varians terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik mempunyai sifat homoskedastisitas atau memiliki kesamaan varians antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji akan dinyatakan lolos dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi pada residual (*unstandardized residual*) di setiap variabel independen bernilai lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikansi penempatan kerja adalah 0,334 dan pengembangan karir adalah 0,274 yang mana lebih besar dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.427	2.145		1.132	.261
Penempatan Kerja	.382	.093	.317	4.119	.000
Pengembangan Karir	.954	.118	.623	8.082	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 9 menunjukkan hasil dari uji regresi linier berganda yang mana mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara dua atau lebih variabel idependen terhadap satu variabel dependen, serta bagaimana arah hubungannya apakah positif atau negatif. Berdasarkan hasil tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 2,427 + 0,382X1 + 0,954X2$$

Persamaan di atas menunjukkan hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,427, mempunyai arti bahwa tanpa adanya variabel independen nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 2,472.
- Koefisien regresi pada variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0,382, artinya apabila penempatan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,382. Hal ini berarti variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja.
- Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,954, artinya apabila pengembangan karir ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,954. Hal ini berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Tabel 9 menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas, yang menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki kesamaan varians terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik mempunyai sifat homoskedastisitas atau memiliki kesamaan varians antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji akan dinyatakan lolos dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi pada residual (unstandardized residual) di setiap variabel independen bernilai lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikansi penempatan kerja adalah 0,334 dan pengembangan karir adalah 0,274 yang mana lebih besar dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji t

Tabel 11 Hasil Uji t Penempatan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.097	2.715		2.982	.004
Penempatan Kerja	.925	.086	.768	10.789	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 12 Hasil Uji t Pengembangan Karir

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	6.043	2.141		2.822	.006
Pengembangan Karir	1.306	.089	.852	14.657	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana atau seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam uji t kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan standar error (α) sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ dan level of confidence sebesar 95%, sehingga apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t tabel didapatkan dari rumus $\alpha = 0,05/2$ menghasilkan 0,025 dan $df = \text{jumlah sampel} - k - 1$ menghasilkan nilai $df = 80$, apabila dilihat dari titik persentase distribusi t maka memperoleh nilai t tabel sebesar 1,99006. Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa t hitung variabel penempatan kerja senilai $10,789 > t \text{ tabel } 1,99006$ dan nilai signifikansi yang didapatkan senilai 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dinyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian dari tabel 11 dapat dilihat bahwa t hitung pengembangan karir senilai $14,657 > t \text{ tabel } 1,99006$, dan nilai signifikansi yang didapatkan senilai 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dinyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1708.285	2	854.142	137.071	.000 ^b
	Residual	498.511	80	6.231		
	Total	2206.795	82			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penempatan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dua variabel independen atau lebih secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam uji F kriteria pengambilan keputusan apabila F hitung > F tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai F tabel ditemukan dari rumus $df1 = \text{jumlah seluruh variabel} - 1$ menghasilkan $df1 = 3 - 1 = 2$, dan $df2 = \text{jumlah}$

sampel-k-1 menghasilkan $df_2 = 83 - 2 - 1 = 80$. Dari nilai $df_1 = 2$ dan $df_2 = 80$ apabila dilihat dari distribusi tabel F maka menghasilkan nilai F tabel sebesar 3,11. Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa F hitung sebesar $137,071 > 3,11$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima artinya variabel independent penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.768	2.496

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penempatan Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung seberapa jauh peranan model regresi dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2018). Hasil uji determinasi dapat dilihat berdasarkan nilai R square yang tercantum dalam tabel model summary. Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai R square pada variabel independen bernilai 0,774 atau 77,4%. Artinya variabel independen penempatan kerja dan pengembangan karir berkontribusi memengaruhi 77,4% terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Sedangkan 22,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t yang dilakukan pada variabel penempatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil t hitung senilai 10,789 yang mana lebih dari nilai t tabel 1,99006. Kemudian, nilai signifikansi yang didapatkan senilai 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dari variabel penempatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam hipotesis penelitian ini artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Semakin baik penempatan yang dilakukan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan berlaku sebaliknya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aini et al. (2020) dan Mahardika et al. (2021) yang hasilnya menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tepat penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang, keahlian, dan kemampuannya, maka kepuasan kerja dari karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t yang dilakukan pada variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil t hitung senilai 14,657 yang mana lebih dari nilai t tabel 1,99006. Kemudian, nilai signifikansi yang didapatkan senilai 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam hipotesis penelitian ini artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan berlaku sebaliknya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi & Katharina (2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Permana et al. (2021), yang hasilnya menunjukkan bahwa manajemen karir sebagai dimensi yang paling berpengaruh. Artinya apabila pengembangan karir dalam perusahaan ditingkatkan maka akan memberikan dampak berupa peningkatan kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. Hal ini berarti bahwa semakin baik atau semakin sesuai penempatan kerja karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawannya. Selanjutnya, pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawannya. Selain itu, penempatan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X. Hal ini berarti bahwa semakin sesuai penempatan kerja yang dibarengi dengan implementasi pengembangan karir yang baik, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.

Saran

Sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, perusahaan disarankan lebih memerhatikan besaran gaji dengan beban yang diterima karyawan, membuat kebijakan promosi secara terbuka dan diimplementasikan dengan objektif, karena hal ini membuat karyawan merasa dipedulikan dan diperhatikan akan keadilannya dalam mengemban tugas di perusahaan. Sebagai upaya meningkatkan penempatan kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk memperketat proses rekrutmennya dengan meminimalisir penerimaan karyawan

S1 di semua jurusan, akan tetapi sebaiknya diprioritaskan dengan jurusan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat lebih mudah dikuasai melalui keterampilan yang dimiliki karyawan. Sebagai upaya meningkatkan pengembangan karir, perusahaan disarankan untuk memberikan program pengembangan karir berupa pelatihan rutin terhadap karyawannya yang dapat menyebabkan karyawan tersebut naik level atau jabatan, sehingga usaha maksimal yang dilakukan karyawan menghasilkan kenaikan terhadap karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Z., Ihsani, S., & Mediyanti, S. (2020). The Influence Of Job Placement , Job Rotation And Organizational Culture Toward Job Satisfaction And Its Impact To The Performance Of Employees Department Of Mines And Energy Aceh. *International Conference on Advance & Scientific Innovation (ICASI)*. <https://doi.org/10.4108/eai.20-6-2020.2300688>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education Inc.
- Dewi, A. A. S. K., & Katharina, L. P. P. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction As a Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics, and Law (IJBEL)*, 22(1), 1-7.
- Febrianti, N. T., Suharto, & Wachyudi. (2020). The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in PT Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research (IJBSSR)*, 1(2), 25-35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniarta, W., & Riana, G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (EEB)*, 2(1), 611-628.
- Karno, A., Aulia, A., Panorama, M., & Rafli Aldiansya, M. (2022). The Effect of Audit Tenure and Audit Rotation on Audit Quality in Companies Listed on the Stock Exchange. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 15-36. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i1.125>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing, Inc.
- Mahardika, P. D., Bagus, I., Surya, K., Suwandana, I. G. M., & Mandala, K. (2021). *The effect of employee placement , emotional intelligence , and work environment on employee satisfaction*. 1, 305-314.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287-1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*, Eighteenth Edition, Global Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53,

Issue 9).

Sastrohadiwiryo, H. B. S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.

Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3939>

**Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT X**

Hassan Askary Hizburrahman, Suherman, Dewi Susita

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.599>
