Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol

Skripsi Oleh :

JERRY ANGGA

01011281823109

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

ASLI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEREHENSIF

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WASKITA SRIWIJAYA TOL

Disusun Oleh:

Nama	: Jerry Angga
NIM	: 01011281823109
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komperehensif

Tanggal Persetujuan	Dosen Pembimbing
Tanggal : 24 - 08 - 2022	Ketua, a.n. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A NIP.195708291984032003
Tanggal : 27 - 07 - 2022	Anggota, Parama Santati, S.E, M.Kom NIP.196312031989122001

18-10-22

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WASKITA SRIWIJAYA TOL

Disusun oleh

Nama	: Jerry Angga
NIM	: 01011281823109
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 September 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 20 September 2022

Ketua

a.n.

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa

Nama : Jerry Angga

NIM : 01011281823109

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : 19 September 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut prediksi kelulusannya dan gelar kesarjanaan.

Palembang, September 2022

Pembuat Pernyataan

Jerry Angga

01011281823109

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"To be yourself in a world that is constantly trying to make you something else is the greatest accomplishment."

(Ralph Waldo Emerson)

Kupersembahkan Untuk,

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tuaku**
- **Keluarga Tercinta**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol"** dengan baik. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. Skripsi ini juga penulis harapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, dan perusahaan. Dalam proses penyusunan Skripsi ini penulis menyadari adanya batasan dan hambatan yang harus dihadapi. Akan tetapi, pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih.

Palembang, September 2022

Jerry Angga
01011281823109

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulisan skripsi ini penulis mendapatkan berbagai bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Kedua orang tua saya atas segala kasih sayang, motivasi, bimbingan serta doanya yang selama ini diberikan kepada saya.
2. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A Selaku Ketua Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahannya dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini dengan baik
7. Ibu Parama Santati, S.E, M.Kom Selaku Anggota Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahannya dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini dengan baik.
8. DR. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama Perkuliahan.

9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Univeristas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat luar biasa hebat dalam dunia perkuliahan selama ini.
10. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
11. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. PT Waskita Sriwijaya Tol, yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan memberikan support penuh kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Keluarga Besar saya yang tiada henti-hentinya memberikan support dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
14. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2018 dan teman-teman seperjuangan saya, terima kasih telah memberikan informasi, semangat, dan dukungannya kepada penulis selama masa perkuliahan ini.
15. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya proposal skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WASKITA SRIWIJAYA TOL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Waskita Sriwijaya Tol dengan menggunakan sampel jenuh sehingga sampelnya adalah seluruh populasi yang berjumlah 61 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa penempatam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol.

Kata kunci: Penempatan kerja, Kepuasan kerja

Pembimbing I	Pembimbing II
a.n	
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A	**Parama Santati, S.E, M.Kom**
Nip. 195708291984032003	**Nip. 196312031989122001**

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB PLACEMENT ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF PT WASKITA SRIWIJAYA TOL

This study aims to determine the effect of job placement on job satisfaction of employees of PT Waskita Sriwijaya Tol. The method used in this research is quantitative. The population in this study were employees at PT Waskita Sriwijaya Tol using a saturated sample so that the sample was the entire population of 61 respondents. The data collection method used in the study was obtained from a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that work placement has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Waskita Sriwijaya Tol.

Keywords: Job Placement, Job Satisfaction

Advisor I

a.n.

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Nip. 195708291984032003

Advisor II

Parama Santati, S.E, M.Kom
Nip. 196312031989122001

Head of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

19/10 22

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama	: Jerry Angga
NIM	: 01011281823109
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WASKITA SRIWIJAYA TOL

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setujui untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua	Anggota
a.n.	
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A	Parama Santati, S.E, M.Kom
Nip. 195708291984032003	Nip. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

An.

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Jerry Angga
NIM	: 01011281823109
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Tempat/ Tanggal Lahir	: Palembang / 05 Mei 2000
Agama	: Islam
Status	: Mahasiswa
Alamat Rumah (Orang Tua)	: Jln. Pangeran Antasari Lr.Khotib No.337 Rt.11 Rw.03 14 Ilir Palembang
Sekolah Dasar	: SD Negeri 45 Palembang
SLTP	: SMP Negeri 6 Palembang
SLTA	: SMA Negeri 18 Palembang
S-1	: Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi	: Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI)
Pengalaman	: Internship at PT Waskita Sriwijaya Tol

Daftar Isi

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEREHENSIF ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... **iii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
UCAPAN TERIMAKASIH ..... **vi**
ABSTRAK ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK ..... **x**
RIWAYAT HIDUP ..... **xi**
Daftar Isi ..... **xii**
Daftar Tabel ..... **xv**
Daftar Gambar ..... **xvi**
Daftar Lampiran ..... **xvii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 8
BAB II **9**
KAJIAN PUSTAKA **9**
2.1 Landasan Teori 9
2.1.1 Penempatan Kerja 9
2.1.1.1 Faktor-faktor yang memengaruhi penempatan kerja 9
2.1.1.2 Indikator Penempatan Kerja 11
2.1.2 Kepuasan Kerja 13
2.1.2.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja 14
2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja 16

2.2 Penelitian Terdahulu 18
2.3 Kerangka Konseptual 25
2.4 Pengaruh antara Variabel Penempatan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) 26
BAB III 28
METODOLOGI PENELITIAN 28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 28
3.2 Rancangan Penelitian 28
3.3 Jenis dan Sumber Data 29
3.3.1 Jenis Data 29
3.3.2 Sumber Data 29
3.4 Teknik Pengumpulan Data 29
3.5 Populasi dan Sampel 31
3.5.1 Populasi 31
3.5.2 Sampel 31
3.6 Teknik Analisis Data 32
3.6.1 Uji Instrumen 32
3.6.1.1 Uji Validitas 32
3.6.1.2 Uji Reliabilitas 33
3.6.2 Uji Statistik 34
3.6.2.1 Uji Regresi Linier Sederhana 34
3.6.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi (R^2) 35
3.6.3.1 Analisis Koefisien Korelasi (r) 35
3.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 37
3.6.4 Uji Hipotesis 37
3.6.4.1 Secara Varsial (Uji t) 37
3.7 Mentransformasi Data Ordinal ke Interval 38
3.8 Definisi Operasional Variabel 40
3.8.1 Definisi Variabel Penelitian 40
3.8.2 Operasionalisasi Variabel 41
BAB IV 44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 44

4.1.1 Profile Perusahaan 44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 45
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan 46
4.2 Hasil Penelitian 47
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 47
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden 47
4.2.1.2 Usia Responden 48
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden 49
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden 50
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian 52
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Penempatan Kerja 52
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja 56
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian 61
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian 61
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian 63
4.2.4 Hasil Uji Statistik 64
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana 64
4.2.4.2 Analisis Koefesien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi (R^2) 65
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) 66
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 67
BAB V 71
KESIMPULAN DAN SARAN 71
5.1 Kesimpulan 71
5.2 Saran 71
5.3 Keterbatasan Penelitian 72
Daftar Pustaka 73

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 1. 1 Daftar penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol 4
Tabel 1. 2 Tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol Tahun 2021 6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 18
Tabel 3. 1 Skala pengukuran yang digunakan 30
Tabel 3. 2 Daftar status pegawai PT Waskita Sriwijaya Tol 31
Tabel 3. 3 Tingkat reliabilitas 34
Tabel 3. 4 Interpretasi koefisien korelasi (r) 36
Tabel 3. 5 Definisi operasional variabel 41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 51
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X) 52
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) 57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Penempatan Kerja (X) 61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y) 62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Penelitian 63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana 64
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Koefesien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi (R^2) 66
Tabel 4. 12 Hasil Uji t 67

Daftar Gambar

Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Waskita Sriwijaya Tol 47

Daftar Lampiran

Halaman

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian..... 78
Lampiran. 2 Hasil Pengelolaan Data Penelitian..... 82
Lampiran. 3 Data Metode Suksesif Interval (MSI)..... 91
Lampiran. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 94
Lampiran. 5 Uji Analisis Linear Sederhana dan Uji Hipotesis (t) 96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan selalu mempunyai banyak tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai karena sumber – sumber daya suatu perusahaan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Dalam suatu perusahaan Terdapat banyak sekali sumber daya yang penting, tetapi faktor yang menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2017) adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pencapaian tujuan perusahaan terkadang dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang dapat menganggu efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Sikap yang dimiliki oleh karyawan seringkali dikaitkan dalam usaha individu untuk mewujudkan *job performance* yang optimal agar dapat bekerja secara efisien dan efektif. Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam bekerja dimana karyawan cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula

sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya (Afriani, 2013).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangi dan mencintai pekerjaannya.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan diduga ada hubungannya dengan penempatan karyawan yang kurang tepat. Khan (2014) menyatakan bahwa penempatan yang baik bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Oleh karena itu penempatan karyawan yang tepat akan sangat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Yulizar (2014) menyatakan bahwa jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun. Kebiasaan yang terjadi biasanya penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang. Widiantara (2012) menyatakan bahwa karyawan yang ditugaskan sesuai dengan bidang pendidikan,

keterampilan, pengalaman kerja akan terlihat bahwa karyawan merasa lebih puas dan senang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Penempatan kerja merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya karena penempatan kerja yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Penempatan kerja dapat berupa penempatan bagi karyawan baru maupun penugasan kembali bagi karyawan yang telah ada. Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut Creed dan Hood (2015), "perencanaan penempatan sebelumnya harus dimulai dari pengamatan sejauh mana pengalaman dan pendidikan yang di miliki oleh seorang karyawan. Dengan begitu, akan lebih memudahkan untuk mengamati jenjang karir karyawan tersebut.

Berbagai pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan karyawan bukan hanya sekedar menempatkan karyawan saja, tetapi harus menyesuaikan dan membandingkan kualitas yang dimiliki karyawan dengan yang dibutuhkan pada suatu jabatan dan persyaratan dari suatu jawaban. Sehingga *“the right man in the right place”* tercapai.

PT Waskita Sriwijaya Tol atau disebut juga “WST” merupakan perusahaan BUMN dimana secara resmi didirikan berdasarkan akta notaris no. 51

tanggal 18 november 2011. PT Waskita Sriwijaya Tol terletak di Gedung Waskita Sriwijaya Tol Desa Pedu, Jejawi, Ogan Komering Ilir, Palembang, Sumatera Selatan, 30652. PT Waskita Sriwijaya Tol merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan dan pengelolaan jalan tol.

Fenomena yang terjadi di PT Waskita Sriwijaya Tol yaitu : masih adanya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai antara jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikan suatu karyawan.

Tabel 1. 1 Daftar penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol

Jenis Pekerjaan Karyawan	Jumlah Karyawan	Syarat Pendidikan	Penempatan yang tidak Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan Karyawan	Keterangan
General Manager	3		-	
Manager Keuangan & SDM	1		-	
Manager Operasi	1		-	
Manager Teknik	1		-	
Manager Pengendalian	1		-	
Manager Lahan	1		-	
Staf Keuangan & SDM	9	S1 Ekonomi	S1 (Ilmu Politik) S1 (Psikologi)	Tidak Sesuai
Staf Teknik & Operasi	4	S1 Teknik	S1 (Akuntansi) S1 (Geologi)	Tidak Sesuai
Staf Pemeliharaan Gedung	1	S1 Sistem Informasi	S1 (Teknik)	Tidak Sesuai
Staf Proyek	23	S1 Teknik Sipil	S1 (Pendidikan) S1 (Manajemen)	Tidak Sesuai Tidak Sesuai
Pengemudi	10		-	
Pelayan Kantor	6		-	
Total	**61**			

Sumber : PT Waskita Sriwijaya Tol (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol pada bagian Staf Keuangan & SDM dari 9 karyawan terdapat 2 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, bagian Staf

Teknik & Operasi dari 4 karyawan terdapat 2 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, bagian Staf Pemeliharaan Gedung terdapat 1 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan bagian Staf Proyek dari 23 karyawan terdapat 2 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pada PT Waskita Sriwijaya Tol tersebut masih memiliki masalah pada penempatan kerja karyawan yang dimana penempatan pegawai masih kurang baik. Masih ada posisi suatu jabatan yang tidak sesuai, dimana ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut.

Masih rendahnya kemampuan sosial pegawai dalam memotivasi pekerja lainnya agar rekan kerjanya menjadi bersemangat untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan karyawan yang belum sesuai kemampuan dan riwayat pendidikan. Penempatan karyawan tidak seluruhnya sesuai dengan pendidikan, penempatan yang tidak sesuai biasanya terjadi karena kurangnya sumber daya manusia pada jabatan tersebut. sehingga mengakibatkan diharuskan mengisi jabatan yang kosong, walau tidak sesuai dengan pendidikan karyawan. Pengetahuan dan keterampilan pegawai yang rendah juga membuat suatu pekerjaan sulit untuk terselesaikan sesuai dengan yang dijadwalkan perusahaan.

Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan bisa menyebabkan timbulnya rasa tidak puas pada karyawan. Salah satu indikator dari kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1. 2 Tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tanpa Keterangan	Ijin	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	53	20	0	2	2	0,18
Februari	53	18	2	4	6	0,62
Maret	56	22	2	4	6	0.48
April	57	21	4	11	15	1,25
Mei	59	15	5	17	22	2,48
Juni	58	21	10	12	22	1,80
Juli	57	21	7	12	19	1,58
Agustus	57	20	3	10	13	1,14
September	60	22	9	14	23	1,74
Oktober	61	21	4	19	23	1,79
Jumlah						**13,06**

Sumber : PT Waskita Sriwijaya Tol (2021)

Berdasarkan tabel diatas, tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol cukup besar dengan jumlah 13.06% dimana angka tersebut merupakan suatu yang kurang baik untuk suatu perusahaan. Tingkat ketidakhadiran ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja PT Waskita Sriwijaya Tol.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Bakri dkk, (2017) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. Selanjutnya Mikaningrum, (2020) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rektorat Universitas Tadaluko. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi, (2016) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Region-S2JB Cabang Lahat. Selain itu, penelitian

yang dilakukan Dyah dkk, (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pembangkit Listrik di Sumatera, Indonesia.

Berbeda hasil dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyani dan Iriyanto (2020) yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada ART Industries Boyolali. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ramdhan dkk, (2021) menunjukkan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Makassar.

Dari *research gap* tersebut menunjukkan hasil bahwa penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan hasil berbeda atau tidak sama. Sehingga perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat memberikan hubungan kausal antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol".**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, pokok permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang ilmu sumber daya manusia yang berfokus pada pengaruh penempatan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi PT Waskita Sriwijaya Tol untuk memberikan informasi yang berguna dalam menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kepuasan kerja dan dampak dari penempatan kerja.

Daftar Pustaka

Andi, D. (2020). The effect of Training and Placement of Employees on Employee Performance in PT. Bank Danamon tbk, Kuningan-Jakarta. Jurnal Ad'ministrare, 6(2), 207.

Angga Dwipalguna, A., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *4*(9), 255338.

Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, *16*(2), 24–37.

Arikunto, Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Bakrie, S. A., Hanafi, A., & Primasheila, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan. 25-32.*

Dyah dkk. (2022). The Impact Of Job Placement On Organization Commitment : A Case Study Of Power Plant Employees in Sumatra, Indonesia. *Journal Of Asian Finance, Economics and Business. 9(5). 0553-0560.*

Efrizal, H., & Suharti, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Valanta Banyuasin. *Jurnal Kompetitif*, *9*(2), 20–28.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, A. (2016). The Influence of Individual Characteristic and Organization on Job Satisfaction and Its Impact On Employee Performance. *Sains Humanika. 8:4. 37-44.*

Husein, Umar. 2014. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal.Untan.Ac.Id*, *8*(4).

Ivan Ady Paratama, P., & Mudiartha Utama, I. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *2*(4), 253952.

Kerja, P. L., Kerja, P., Ekonomi, P., Fakultas, M., Abulyatama, U., & Besar, A. (2021). *Jurnal Humaniora (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh*. *5*(2), 135–144.

Kushendarto, H., & Masdupi, E. (2015). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, *3*(1).

Kusmana. (2018). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(4), 293–303.

Kusuma, P. S. W., & Ardana, K. (2013). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *Siasat Bisnis*, *4*(12), 2066–2085.

Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Kerja, P. P., Kerja, B., Kepuasan, D. A. N., Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 3728–3737.

Lambey, B., Lengkong, V. P. K., & ... (2020). … Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Pt Pln …. *JMBI UNSRAT (Jurnal …*, *7*(3), 394–406.

Lomban, M., Taroreh, R., & Pandowo, M. (2017). Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Manado Effect of Workplace Placements and Styles of Leadership on Employee Performance At the Office of Popular Demand and Civil Administration Manado. *Jurnal EMBA*, *5*(3), 4313–4323.

Mikaningrum., D. A. (2020). Work Morale As a Mediator Of Placement Effect On Job Satisfaction Of Employees At Rectorate Of Tadulako University. *Tadaluko International Journal Of Applied Management, 2(2), 23-30.*

Muliani, N., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Stres Kerja Terhadap Kepusan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *5*(9), 255269.

Munawir, M., Ningsih, D., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, *4*(1), 102–114.

Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(2), 242–247.

Muslimat, A. (2020). The Effect of Placement and Career Development on Employee Performance of PT. Mandiri Karya in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, *10*(1), 183.

Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Internasional*, *07*, 20–24.

Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, *1*(3), 229–241.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). Metodologi Penelitian. Bandung : Mandar Maju.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *8*(10), 2663–2666.

Shelly Yulia, Dicky Dewanto Tjatur, A. G. K. (2018). *Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Perawat Di Rumah Sakit Umum Anissa Tangerang*. *2*(1), 77–89.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *18*(2), 79.

Widya Ramadhenty, Sri Indarti, D. C. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak Abstrak. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *7*(4), 438–452.

Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, *5*(1), 26.