

PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ART
INDUSTRIES BOYOLALI

Disusun oleh:

Riris Wanti Apriyani ¹⁾, Setia Iriyanto ³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation (X1), employee placement (X2), and work environment (X3) on employee job satisfaction (Y) in Art Industries Boyolali. The sample in this study was 50 respondents. The sampling technique in this study was carried out by using a random sampling technique.

The data collection method uses a questionnaire. The data obtained were then processed using SPSS 23 tools. The analysis techniques used included validity test, reliability test, multiple regression test, hypothesis testing through the Ttest Ftteste test, the coefficient of determination (R2) and the classical assumption test.

Based on the results of calculations from multiple regression analyzes that have been carried out the results obtained are, $Y = 3.287 + 0.193KMP + 0.157PNM + 0.180LK$. If compensation, employee placement, and work environment are 0, employee job satisfaction is 3.287. T test results prove that the compensation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction, the variable of employee placement has a negative and not significant effect and the work environment has a negative and not significant effect on employee job satisfaction. While the results of Adjusted R square or the coefficient of determination amounted to 0.381 which means that 38.1% of the dependent variable Y is influenced by the independent variable (X), while the remaining 61.9% is influenced by other variables outside the research model.

Keywords: Compensation, Employee Placement, Work Environment, Employee Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), penempatan karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Art Industries Boyolali. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sample random sampling.

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 23. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji regresi berganda, uji hipotesis melalui uji Ttest Fteste, koefisien determinasi (R^2) dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu, $Y=3,287+0,193KMP+0,157PNM+0,180LK$. Apabila kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan bernilai 3,287. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil Adjusted R square atau koefisien determinasi sebesar 0,381 yang berarti bahwa 38,1% variabel dependen Y dipengaruhi oleh variabel independen (X), sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan didukung beberapa sumber daya yang diperlukan salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang berperan sangat penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Salah satu halnya yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja para karyawan, jika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan prestasi kerja akan menurun sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Manusia atau tenaga kerja merupakan bagian utama dalam

pemrosesan input menjadi output sehingga menjadi komponen utama dalam organisasi atau perusahaan. Didalam suatu perusahaan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan karena kegiatan yang ada didalam perusahaan dikerjakan oleh tenaga manusia.

Pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan dapat tercapai apabila karyawan terpenuhi salah satu faktor kepuasan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkatkan secara optimal.

Perusahaan harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap karyawan secara efektif dengan memperhatikan, memberi dorongan supaya karyawan lebih dihargai didalam perusahaan. Dengan

adanya penghargaan seorang karyawan merasa lebih dihargai diperusahaan. Dengan adanya mereka akan bekerja semaksimal mungkin dan akan tercipta kepuasan kerja didalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan akan tercipta jika adanya penghargaan dari perusahaan dan terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan karyawan tersebut dimana karyawan menginginkan agar kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikologisnya terpenuhi. Banyak kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan untuk dipenuhi tetapi kebutuhan utama yang harus diutamakan dalam pemenuhannya, misalnya: kompensasi yang adil, pekerjaan yang aman secara ekonomis, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan seorang karyawan. (Heidjrachman dan Husnan,1984:194)

Hal-hal tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dihargai maka akan timbul rasa puas. Rasa puas tersebut akan meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Kepuasan kerja (job satisfaction) harus senantiasa diciptakan dengan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. (Hasibuan,2001:199)

Kepuasan kerja pada dasarnya ditentukan oleh terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologis pekerja. Jika kebutuhan-kebutuhan pekerja atau karyawan terpuaskan, maka rasa puas ini akan selalu menimbulkan kebahagiaan. Dengan demikian untuk kebutuhan fisiknya, bila kebutuhannya telah terpenuhi maka akan timbul pula suatu kepuasan. Tanpa kepuasan karyawan akan bekerja tidak sebagaimana yang diharapkan, yang pada akhirnya membuat target tujuan

organisasi tidak tercapai. (Anorga,1993:58)

LANDASAN TEORI

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. (Handoko,1984:8).

Menurut Ivancevich (19995:304), manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu sarana dalam suatu perusahaan yang memberikan fasilitas yang paling efektif dalam penyatuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik bagi perusahaan maupun para pekerja.

Menurut Ivancevich (19995:304), kompensasi adalah salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala bentuk penghargaan yang diterima oleh masing-masing individu sebagai timbal balik dan hasil kerja perusahaan. Imbalan pada dasarnya merupakan suatu hubungan timbal balik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membayar para calon karyawan dengan upah yang ada dikondisi pasar.

2. Serikat buruh

Lemah kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada serikat buruh berarti kuat posisi perundingan

karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba supaya dapat bertahan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini perusahaan tidak bisa bersaing, oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa kelangkaan atau kekuatan serikat buruh) perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomisasi.

4. Kesediaan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu perusahaan juga harus merasa bahwa karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang diterima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi lebih tinggi daripada yang dibayarkan.

5. Kemampuan untuk membayar

Tanpa mempertahankan faktor lainnya dalam jangka panjang relasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan perusahaan membayar. Seperti yang telah disebutkan atas kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih, dimana hal itu enentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

6. Berbagai kebijakan pengupahan dan pengkajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan pengkajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah

kepada karyawan yang bukan anggota serikat karyawan.

7. Kendala-kendala pemerintah

Tekanan-teanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penempatan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur dan pembatasan tenaga kerja anak-anak merupakan contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

Menurut Tulus (1992:32), Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan atau karyawan yang ada pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Menurut Yuniarsih & Suwanto (2011), memyatakan adapun indicator yang menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan adalah:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang seharusnya yaitu pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

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

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan

kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa, membuat keputusan.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik, dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

3. Pengalaman Kerja

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

Menurut Nitisemito (1992:183), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Warna berpengaruh sangat besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan bukan dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan seragam yang mereka pakai perlu mendapatkan perhatian.

b. Kebersihan Lingkungan Kerja

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain hal itu mempengaruhi kesehatan, maka dengan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan karyawan. Kebersihan bukan hanya berarti tempat mereka bekerja saja tetapi juga jauh lebih luas daripada itu misalnya; kamar kecil, ruang ganti dan lain-lain.

c. Penerangan

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik

tetapi termasuk juga penerangan matahari karyawan seringkali membutuhkan penerangan tersebut yang cukup, apalagi bila pekerjaan tersebut membutuhkan sebuah ketelitian.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup didalam ruangan kerja penting karena pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan sebaiknya jika pertukaran udaran kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga memudahkan kelelahan dari karyawan.

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendatangkan semangat kerja karyawan. Dalam hal keamanan ini diutamakan pada kepentingan terhadap milik pribadi karyawan, misalnya; keamanan terhadap motor atau mobil yang dibawa oleh karyawan.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seorang karyawan atau pekerja, dengan adanya kebisingan akan mengganggu pekerjaan yang dilakukan. Kebisingan dalam kerja karyawan dan akan menurunkan kinerja seorang karyawan.

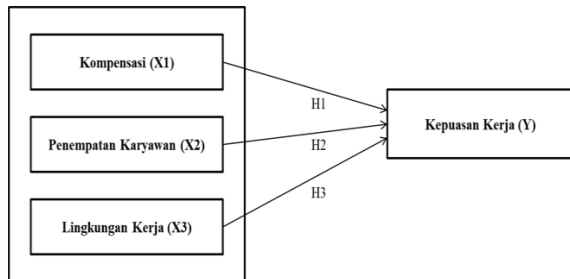
Menurut Handoko (1992:193), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Fathoni (2006:175), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap kepemimpinan
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Gambar1:
Kerangka Konseptual



Hubungan antara satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan dengan tiga variabel bebas yaitu kompensasi, penempatan karyawan, lingkungan kerja. Semua variabel tersebut saling berhubungan karena jika perusahaan memperhatikan dan meningkatkan ketiga variabel bebas tersebut maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan pada Art Industries Boyolali. analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang menggunakan program SPSS Versi 23 dan dengan menggunakan uji-uji statistik yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Responden penelitian digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dilihat dari variabel demografi yaitu, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Jumlah populasi adalah 50 responden.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen diuji dengan alat analisis Korelasi Pearson antara item dengan total item. Jika nilai korelasi diatas 0.25, mengidikasikan item tersebut valid. Sebaliknya jika nilai korelasi dibawah 0.30 mengi dikasikan item tersebut tidak valid, dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien alpha cronbach di atas 0.60 mengindikasikan instrumen reliabel, sebaliknya jika nilai koefisien alpha cronbach di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliabel. Dari 35 item pertanyaan dalam penelitian ini dari dari seluruh variabel memiliki nilai korelasi keseluruhan dia atas 0.25, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Kemudian dari penelitian ini diperoleh nilai koefisiwn alpha cronbach untuk semua variabel ialah di atas 0.60 sehingga instrumen variabel Kompensasi (X1), Penempatan Karyawan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan instrumen (kuisisioner) yang digunakan telah valid dan reliabel, sehingga data penelitian yang diperoleh dari hasil kuisioner dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian.

Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24743339
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.088
	Negative	-.068
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel diatas nilai signifikansi pada Uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai ,200 > nilai alfa 0.05 maka asumsi kenormalan telah dipenuhi.

Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.908	1.102
Penempatan	.841	1.189
Lingkungan Kerja	.917	1.090

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel diatas diatas, hasil perhitungan nilai VIF dari Kompensasi (X1) sebesar 1,102 atau kurang dari 10, Penempatan Karyawan (X2) 1,189 atau kurang dari 10, dan motivasi kerja (X3) nilai VIF sebesar 1,090 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas sudah terpenuhi dalam penelitian ini.

Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel diatas diatas dapat diketahui bahwa nilai sig untuk variabel Kompensasi sebesar 0,410 > 0.05. Nilai sig untuk variabel Penempatan sebesar 0,868 > 0.05.

Tabel Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.025
Kompensasi	.410
Penempatan	.868
Lingkungan Kerja	.161

a. Dependent Variable: Abs_RES

nilai sig untuk variabel Lingkungan Kerja 0,161 > 0.05. karena nilai sig dari masing-masing variable lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari Heteroskedastisitas.

Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.381 ^a	.145	.090	.25537	1.750

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji regresi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,750. Nilai Durbin-Watson table dengan $\alpha : 5\%$ dan jumlah sampel 50 ditemukan Durbin-Watson minimal (dw) = 1.42, du = 1.67. Dengan demikian nilai $4 - du$ adalah sebesar $4 - 1.67 = 2.33$, Hasil perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak mengandung penyimpangan autokorelasi disebabkan oleh adanya nilai dw -statistik = 1,750 yang berada diantara $dl = 1.67$ dan dibawah 2.33 (batas atas toleransi Durbin-Watson).

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.287	.587		5.599	.000
Kompensasi	-.193	.111	-.249	1.744	.088
Penempatan	-.157	.106	-.221	1.487	.144
Lingkungan Kerja	-.180	.140	-.183	1.284	.206

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh hasil model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,287 + 0,193 X_1 + 0,157 X_2 + 0,180 X_3 + e$$

Keterangan :

1. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) bernilai positif (0,193), yang berarti jika Kompensasi yang diberikan adil dan layak, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.
2. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) bernilai positif (0,157), yang berarti jika Penempatan Karyawan sesuai dengan keahlian, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.
3. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) bernilai positif (0,180), yang berarti jika Lingkungan Kerja dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

Uji Simultan (Uji F)

NOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.511	3	.170	2.610	.063 ^b
Residual	3.000	46	.065		
Total	3.511	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2019

Pada Tabel diatas menunjukkan F hitung sebesar 2,610 dengan nilai signifikansinya 0,063, dimana nilai signifikansi ini kurang dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga memberikan keputusan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama

mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	5.599	.000
Kompensasi	1.744	.088
Penempatan	1.487	.144
Lingkungan Kerja	.284	.206

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2019

Berikut ini penjelasan dari Tabel diatas pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. Variabel Kompensasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel penempatan menunjukkan nilai $t = 1,744$ dengan nilai signifikan sebesar 0,088 dimana nilai ini kurang dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis ke 1 diterima.

2. Variabel Penempatan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel penempatan menunjukkan nilai $t = 1,487$ dengan nilai signifikan sebesar 0,144 dimana nilai ini lebih dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis ke 2 ditolak.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel penempatan menunjukkan nilai $t = 1,284$ dengan nilai signifikan sebesar 0,206 dimana nilai ini lebih dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kompensasi

memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis ke 3 ditolak.

Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	-.090	.25537

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2019

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2019

Dari Tabel di atas terlihat koefisien korelasi (R) sebesar 0,381 ini artinya ada hubungan sebesar 0,381 antara variabel dependen (kepuasan kerja) dengan variabel independen (kompensasi, penempatan, dan lingkungan kerja). Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara penempatan, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,145 ini berarti kontribusinya variabel independen (kompensasi, penempatan, dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 14,5% sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis Uji ttest terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji ttest nilai koefisien beta dari variabel kompensasi (0,249) dengan nilai signifikan < 0,05 (0,088). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Art Industries Boyolali.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Muhammad Sandro Angga Kusumah

(2015) menunjukkan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun menurut Hasibuan (2007:15) pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

Menurut Madura (2011) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Menurut Siagian (1997) menyatakan organisasi sebaiknya dapat membuat suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis Uji ttest terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji ttest nilai koefisien beta dari variabel kompensasi (0,221) dengan nilai signifikan > 0,05 (0,144). Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Art Industries Boyolali.

Menurut salah satu karyawan (Bagus Joko Purnomo 21 tahun) “Karena ada atau tidaknya penempatan yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian karyawan sama sekali tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dan juga dalam masa training atau saat pelatihan karyawan sudah mendapatkan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik”.

Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cuci Cahyati (2017) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk” menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun jurnal yang memperkuat hipotesis ini adalah dari Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari (2016) dengan judul “Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Staff Pegawai Non Manajer Di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya” yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Staff Pegawai Non Manajer Di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menunjukkan penempatan karyawan tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

Jurnal lainnya yang memperkuat hipotesis ini adalah dari Nur Rahmad (2014) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Jember” yang menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Jurnal yang digunakan dalam memperkuat penelitian ini adalah jurnal kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan, menurut Robbins and Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studinya menyatakan terdapat pengaruh korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis Uji ttest terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji ttest nilai koefisien beta dari variabel lingkungan kerja (0,183) dengan nilai signifikan $> 0,05$ (0,206). Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Art Industries Boyolali.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Supervisi dari perusahaan, hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kepuasan kerja karyawan Art Industries Boyolali. adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidaknya lingkungan kerja Art Industries Boyolali, maka tidak begitu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cuci Cahyati (2017) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk” menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun jurnal yang memperkuat dari Titi Riansari (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Cabang Malang” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif atau tidak signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Adapun jurnal lainnya yang memperkuat dari Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, dan Sjendry S.R. Loindong (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif atau tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Jurnal penelitian lainnya dari Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I gde Adnyana Sudiya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif atau tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Art Industries Boyolali

Diketahui nilai signifikan untuk kompensasi, penempatan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah nilai sig $0,063 > 0,05$, nilai $f_{2.610} > 2.37$ (H_4 diterima maka ada pengaruh positif terhadap kompensasi, penempatan, dan kepuasan kerja mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan). Dalam peningkatan kompensasi, penempatan, dan lingkungan kerja sudah sepenuhnya baik dan efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Kompensasi, Penempatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Art Industries Boyolali maka diperoleh sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Art Industries Boyolali. Diketahui nilai untuk pengaruh kompensasi adalah sebesar $0.008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi diberikan bertujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor yaitu, kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. (Rachawati, 2008:143).
2. Berdasarkan hasil analisis Uji t test terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t test nilai koefisien beta dari variabel kompensasi (0,221) dengan nilai signifikan $> 0,05$ (0,144). Adapun jurnal yang memperkuat hipotesis 2 ini adalah dari Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari (2016) dengan judul “Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Staff Pegawai Non Manajer Di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya” yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Staff Pegawai Non

Manajer Di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menunjukkan penempatan karyawan tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis Uji ttest terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji ttest nilai koefisien beta dari variabel lingkungan kerja (0,183) dengan nilai signifikan $> 0,05$ (0,206). Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Art Industries Boyolali.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Supervisi dari perusahaan, hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4. Diketahui nilai signifikan untuk kompensasi, penempatan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah nilai sig $0,063 > 0,05$, nilai f $2,610 > 2,37$ (pengaruh positif terhadap kompensasi, penempatan, dan kepuasan kerja mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dalam peningkatan kompensasi, penempatan, dan lingkungan kerja sudah sepenuhnya baik dan efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan).
5. Analisa ini digunakan untuk menganalisa pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Kompensasi (X1), Penempatan (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Maka diperoleh rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,287 + 0,193 X_1 + 0,157 X_2 + 0,180 X_3 + e$$

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan disimpulkan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Art Industries Boyolali

Diharapkan agar Art Industries Boyolali lebih memperhatikan kompensasi, penempatan, dan lingkungan kerja karena ketiga aspek tersebut dapat menjadi faktor penentu perkembangan perusahaan. Jadi apabila perusahaan memperhatikan dan meningkatkan ketiga aspek tersebut maka karyawan akan timbul kepuasan kerja. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mempunyai semangat untuk bekerja lebih baik, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Hal ini berarti diharapkan akan cepat mencapai tujuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, 2015, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Roda Pasifik Mandiri Semarang, Jurnal Manajemen UDINUS (2015), hal:1-5.
- Antara, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort and Spa, Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, 2(1), hal:66.
- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karyawan Mitra Usaha Muda. Universitas Negeri Padang.
- Akmal, Adam Tamini. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol. 04, No.2.
- Aldilaningsari, Al Musadieg dan Hakam. 2014. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, (Online), Vol.09. N0.01.
- Armanu Toyib, Hubungan Kepimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi-Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7 No.1 September. (<http://puslit.petra.ac.id/pulsit/journals/>)
- Chaisunah. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sinta Daya. Universitas Ahmad Dahlan.
- Dhermawan, A. A. Ngr. Bagus, I Gd. Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompenansasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2).
- Febriani, Tina dan Indrawati, 2013, Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayanan*, 2(5).
- Fitriani, Aziz, dan Yunus, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol.4, No. 3, Agustus 2015, hal:92-100.
- Gurdjito, Musadeq, dan Nurtjahjono, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13, No. 1, Agustus 2014, hal:1-8.
- Hardiyono dan Helwiyani, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, hal:86-96.
- Haryati, Edan hajar, S. 2016. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Keeja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO). *Jurnal Bisnis Admistrasi*. Vol. 05, No. 01.
- Hasbi. 2000. Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Drive. Riau.
- Husen dan Hady, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah, *Jurnal Manajemen Akuntansi*, Vol. 13, No. 1, April 2012, hal:35-44.
- Irwansyah, 2005, Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Profesi Sistem Informasi, *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 14.

- Koesmono, Teman H. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2.
- Kusuma dan Ardana, 2014. Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, (online).
- Kusumah, M. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya. Jurnal Bahasa Indonesia. Vol. 6, No.2.
- Kushendarto, K dan Masdupi, E. (2014). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pengadaian (Persero) Area Padang. Padang.
- Lomban, M. Taroreh, R, dan Pandowo, M. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil Manado. Jurnal EMBA. Vol. 5, No.03.

