

Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru)

Lia Novita¹, Okta Karneli²

Email : lianovitapurbaa03@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Kampus, Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract. *This study aims to determine team member placement and work discipline on satisfaction (empirical study of employees at PT First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru). The independent variables are team member placement (X1) and work discipline (X2). At the same time, the variable is team member job satisfaction (Y). In this research, the method used is descriptive quantitative analysis with the SPSS program. The population in this study were permanent employees who found 70 people, with the sampling technique used namely census/total sampling. Data collection techniques through questionnaires, types, and sources of data using primary and secondary data, collecting data using a Likert scale. The data analysis includes validity, reliability, simple linear, multiple linear, and determination examinations, and significance tests with t-test (partial) and f-test (simultaneous). The results of this study indicate that the results of the first t-test hypothesis testing, team member placement on team member job satisfaction, namely $t_{count} (22,976) > t_{table} (1,667)$, meaning that team member placement has a significant effect on team member job satisfaction. The two work disciplines on team member job satisfaction are $t_{count} (21,382) > t_{table} (1,667)$, meaning that work discipline has a significant effect on job satisfaction. The results of testing team member placement and work discipline have a substantial impact on team member job satisfaction, namely the $f_{test} (310,866) > (3,13)$, meaning that team member placement and work discipline simultaneously have a significant impact on team member job satisfaction*

Keywords: *Employee Placement, Work Discipline, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, banyak sekali perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya supaya menjadi lebih efektif dan efisien. Agar dapat bersaing dengan industri lainnya yang sejenis. Perusahaan juga harus mampu membangun serta meningkatkan kinerja dalam lingkungannya, serta perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat loyal. Untuk mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah asset yang paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dan memaksimalkan kepuasan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Robbins, 2007).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan harta atau asset yang paling berbahaya dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012). Oleh karena itu tenaga kerja yang professional sangat diperlukan. Bukan hanya pekerja yang memiliki keahlian saja, tetapi pertimbangan bagaimana keberadaan pekerjaan tertentu mendukung situasi dalam bekerja dalam pencapaian tujuan.

Dalam kehidupan organisasi modern, kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan organisasi, merupakan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik yang pada dasarnya adalah hasil manajemen yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Karena itu walau tak seorangpun manager bisa berharap mampu membuat semua karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja tetap perlu mendapat perhatian (Nurmansyah, 2018).

Penempatan karyawan merupakan cara yang paling tepat untuk mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Apabila penempatan kerja yang diharapkan karyawan sudah sesuai, maka penempatan kerja bukan faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja, karena masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Menurut (Suwatno, 2013) penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja,

melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (M. S. P. Hasibuan, 2008). Dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan sebuah kondisi dimana seseorang karyawan atau sekelompok karyawan harus menaati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin karyawan juga dapat dikatakan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (V. S. dan E. J. S. Rivai, 2004) Mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.

PT.First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan hasil perkebunan. salah satu perusahaan produsen kelapa sawit yang berkembang cepat di Asia Pasifik dengan aset perkebunan yang berada di daerah Riau, Kalimantan Barat, dan Kalimantan Timur. Perusahaan FRG adalah perusahaan korporasi (induk perusahaan) dari banyak perusahaan perkebunan kelapa sawit. Bisnis utama perusahaan meliputi produksi Tandan Buah Segar (TBS), produksi minyak kelapa sawit mentah (CPO/Crude Palm Oil) dan produksi inti kelapa sawit (palm kernel) kemudian mengolahnya menjadi produk bernilai tambah seperti olein, sterin dan biodiesel. Perusahaan FRG terdiri dari 31 anak perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan total luasan 208.456 hektar, yang terdapat di Provinsi Riau, sebanyak 21 perusahaan dengan luas 130.220 hektar, Kalimantan Barat, sebanyak 7 perusahaan seluas 60.779 hektar, dan Kalimantan Timur 6 perusahaan dengan luas 17.457 hektar. Salah satu produksinya yaitu buah sawit diperkebunan Kubang Raya Pekankabaru dimana perusahaan tersebut mengelola bahan mentah menjadi minyak.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada karyawan maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja pegawai yang diukur dengan indikator kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006) pra survey di lapangan, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan Pt.First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru diantaranya :

- Masih ditemukan beberapa karyawan yang keluar masuk jam kerja
- Masih ditemukan beberapa karyawan yang menumpukkan pekerjaan yang sudah diberikan
- Masih ditemukan beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja setelah jam istirahat.
- Masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya.
- Masih ada beberapa karyawan yang duduk-duduk santai pada waktu jam kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan bahwa perusahaan melihat pentingnya penempatan karyawan kepada karyawan serta didukung oleh disiplin kerja yang kuat dimana nantinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi penempatan karyawan ,disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan yang ada diperusahaan dan mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul : **Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru.**

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Middle theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Jackson, 2011) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.(Sledge et al., 2011)

Menurut (Mangkunegara, 2013) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut (Sutrisno, 2009) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Penempatan Karyawan

Menurut (Suwatno, 2013) penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. (Jackson, 2001) dalam (Suwatno, 2013) mengemukakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat.

Dimensi dan Indikator Penempatan Karyawan Menurut (Suwatno, 2013) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan karyawan itu sendiri yaitu :

a) Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

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

b) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- Pengetahuan mendasari keterampilan: memahami tentang produk
- Peralatan kerja
- Prosedur dan metode proses pekerjaan

c) Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
- Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.

d) Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :

- Pekerjaan yang harus dilakukan.
- Lamanya melakukan pekerjaan itu.

e) Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya adalah :

- Kesesuaian faktor usia seseorang karyawan dengan posisi kerja

Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa “disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dimensi dan Indikator dari Disiplin Kerja yaitu:

a) Frekuensi kehadiran,

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki

disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, dan absensi.

b) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Ketelitian, dan Perhitungan.

c) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Menatati peraturan dan pedoman kerja, dan Tanggung jawab.

d) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: Kepatuhan, dan Kelancaran.

f) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Suasana harmonis, dan Saling menghargai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Umar, 2008). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006).

Menurut Luthans (2006) dalam Pitaloka (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur 6 dari dimensi sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju dan belajar, dalam hal ini ada dan tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama bekerja.
- 2) Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- 3) Kesempatan promosi, yaitu berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- 4) Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- 5) Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan
- 6) Kondisi kerja, yaitu menyangkut dengan fasilitas sarana dan prasarana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di PT.First Resources Kubang Raya Pekanbaru yang beralamat di jalan Kubang Raya Pekanbaru. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian berjumlah 70 orang. Sampel adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Sensus. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru yaitu sebanyak 70 orang responden. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika r hitung $>$ r table dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r table maka dikatakan tidak valid. r hitung dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan r table dilihat dari $N-2$ ($70 - 2 = 68$) yaitu 0,2352 (taraf signifikan 5%).

2. Uji Reabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (realibel). Apabila cronbach's alpha $>$ 0.60 maka dikatakan realibel.

3. Regresi Linier Sederhana

a. Analisis Regresi Linier Sederhana Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = a + bx \quad Y = 9,558 + 0,903X$$

$$\text{Kepuasan kerja} = 9,558 + 0,903 \text{ Penempatan Karyawan}$$

Berdasarkan Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,558, artinya jika Penempatan Karyawan nilainya adalah 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 9,558
- Nilai koefisien regresi variabel penempatan karyawan yaitu sebesar 0,903 artinya jika variabel penempatan karyawan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,903
- Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penempatan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan, semakin meningkat penempatan karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi Pengaruh penempatan karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diketahui nilai R square sebesar 0.886 hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 88,6% ($0,886 \times 100\%$), Sedangkan sisanya sebesar 11,4% ($100\% - 88,6$) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,184 + 0,155X$$

$$\text{Kepuasan kerja} = 5,184 + 0,155 \text{ Disiplin Kerja}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,184 menyatakan bahwa jika disiplin kerja nilainya adalah 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 5,184
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,155 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,155
- Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan, semakin naik komitmen organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan

d. Uji Koefisien Determinasi Sederhana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Diperoleh (R square) sebesar 0.871. hasil tersebut menunjukkan sumbangan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah 87,1% ($0,871 \times 100\%$), Sedangkan sisanya 12,9% ($100\% - 87,1$) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4. Regresi Linier Berganda

a. Regresi linier Berganda Pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,784 + 0,536 X_1 + 0,457 X_2$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 6,784 + 0,536 \text{ penempatan karyawan}$$

Penempatan karyawan + 0,457 disiplin kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,784 ini dapat diartikan jika penempatan karyawan (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 6,784.
- b. Nilai koefisien variabel penempatan karyawan (X1) sebesar 0,536, artinya jika variabel penempatan karyawan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,536
- c. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,457, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,457
- d. Jika variabel penempatan karyawan dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat dan berpengaruh positif atau searah

b. Koefisien Determinasi Pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diperoleh R^2 (R square) sebesar 0,903 antara penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 90,3% ($0,903 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 9,7% ($100\% - 90,3$) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)

a. Uji Parsial (Uji t) Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0.000 < \text{toleransi kesalahan } \alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.903 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penempatan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji t diketahui bahwa nilai *thitung* bernilai 22,976 > *ttabel* bernilai 1,66757 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin kuat suatu penempatan karyawan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru.

b. Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0.000 < \text{toleransi kesalahan } \alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.1055 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji t diketahui bahwa nilai *thitung* bernilai 21.382 > *ttabel* bernilai 1,66757 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru.

c. Uji Simultan (Uji F) Penempatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 310,866 > F_{tabel} sebesar 3.13 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Berarti terbukti penempatan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi bahwa penempatan karyawan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Setelah dilakukan penelitian pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru didapat hasil yang menunjukkan Penempatan Karyawan secara keseluruhan dimensi faktor pendidikan, faktor pengetahuan kerja, faktor keterampilan kerja, faktor pengalaman kerja, faktor usia, sudah

dalam kategori setuju atau baik. Dimensi pengetahuan kerja yang paling tinggi dan yang paling rendah dimensi faktor usia.

2. Setelah dilakukan penelitian pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru didapat hasil yang menunjukkan disiplin kerja secara keseluruhan dimensi Frekuensi Kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja, sudah dalam kategori setuju atau baik. Dimensi frekuensi kehadiran dan tingkat kewaspadaan yang paling tinggi dan yang paling rendah dimensi ketaatan pada peraturan kerja.
3. Setelah dilakukan penelitian pada kepuasan kerja karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru dimensi pekerja itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja dinilai masih tergolong cukup baik, artinya karyawan PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru memiliki kepuasan kerja yang belum merasa puas atau dengan kata lain karyawan hanya merasa cukup puas dalam menjalani aktivitas pekerjaan di PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru. Dimensi pekerjaan itu sendiri dan kesempatan promosi menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dimensi lainnya dan untuk dimensi yang terendah dimensi gaji.
4. Secara parsial variabel penempatan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru, dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik penempatan karyawan yang dimiliki karyawan PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru maka akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
5. Secara simultan variabel penempatan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik penempatan karyawan dan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru maka semakin meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberi saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Dengan terbukti adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan perusahaan agar lebih meningkatkan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan agar semua pekerjaan dilakukan dengan terlaksana dan tercapai dengan baik untuk perusahaan masa yang akan datang.
2. Dengan terbukti adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan perusahaan agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru melalui pemberian reward dan motivasi kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan.
3. Dengan terbukti adanya pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perlu disarankan agar pemimpin PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru untuk meningkatkan kualitas penempatan karyawan yang diikuti dengan penerapan disiplin kerja karyawan yang lebih obyektif.
4. Kepuasan Kerja karyawan di PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru masih dalam kategori cukup baik, dan juga masih ada dimensi yang lemah yaitu pada dimensi gaji/upah, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kinerja ataupun prestasi karyawannya.
5. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya memperbesar populasi sampel dengan cakupan wilayah yang luas, juga disarankan agar lebih memperdalam menganalisa data dan dalam pengujianya, baik variabel maupun indikator penelitian. Sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Aziz, Hidayat. 2011. *Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisis Data*. Jakarta: Selemba Medika
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Alfatihah, Ainaya. 2021. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan (studi perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*. JOM Fisip, 8 (1)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemem Sumber Daya Manusia perusahaan*, cetak ke 2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Brayfield, A.H And Rothe, H.F. 1951 An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol, 35pp.307-311
- Brown, Michell, Hyatt, Douglas and Benson, Jhon. 2010. Consequences of the performance appraisal experience. *Journal: Personnel Review* 39(3): pp: 375-396
- Bungin, Burhan. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: PT. Raja Grafindo
- Chen, S dan Chung, N. 2006. "Forecasting Enrollments Of Students By Using Fuzzy Time Series and Genetic Algorithms". *Information And Management Sciences*.17(3).1-17
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Dessles, Gary, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks: Jakarta
- Eslami, Javad, and Gharakhani, Davood. 2012, *Organizational Commitment and Job Satisfaction*. ARPN Journal of Science and Technology. 2(2), ISSN 2225-7217
- Fitrianti, Rossy. 2021. *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Swadharma Sarana Informatika Pekanbaru*. JOM Fisip. 8 (1)
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta
- Ghozali , Iman. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro
- Han, Guohong, and Marc Jekel, 2011. The mediating Role Of Job Satisfaction Between Leader Member Exchange and Turnover Intentions, *Journal Of Nursing management*,19(1):41-49
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manu*s
- Hasibuan, Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu, Sp.2008 *Dasar-dasar Perbankan*, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centralindo Medika. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1): pp : 50-61
- Hurhadi, Gali. 2020. *Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru*. JOM Fisip. 7. (1).
- Husaini, Usman, 2010. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3, Cetakan 1*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan,2018, *Perilaku Organisasi Positif*.Cv. Pustaka Setia

- Koesmono, H.Teman. 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 dan Kewirausahaan*, 7(2): pp : 171-188.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh . Yogyakarta: Andi. No.3. pp. 253-266
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira , Syafri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mariam, Rani. 2009 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Tesis. Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponogoro, Semarang. <http://www.thedigilib.com/doc/90770.pdf>, diunduh tanggal 11, bulan November, tahun 2012.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT. BPEE Jogjakarta
- Mathis dan Jackson, 2001, *Human Resource Management*, Alih Bahasa, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2011, *Human Resource Management*, Alih Bahasa, Salemba Empat, Jakarta.
- Mawei, Dkk. 2014. *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), TBK Manado*. Jurnal Emba. 2 (2).
- Messier, William F., Glover Steven M.Jr, Prawitt Douglas F. 2005. *Jasa Audit & Assurance: Pendekatan Sistmatis*, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat,
- Nurmansyah, 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Teori Penelitian)*, Cetakan Keempat, Unilak, Press, Pekanbaru
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmadi, Martana Eka. 2011. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (studi pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur Prambanan Ratu Boko). Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana UPN Veteran, Yogyakarta. <http://repository.upnyk.ac.id/1681/1/DEPAN.pdf>, diunduh tanggal 10, bulan Mei, tahun 2012.
- Rivai, Veithzal Saga dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi, edisi Indonesia*. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia Persada.
- Robbins, Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P.2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P.2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P.2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Shahnwaz, M,G & Jafri, H. 2009. *Psychological Capital As Predictors. Of Organizational Commitmentand Organizational Citizenship Psychology*, Vol.35, special issue, P.78-84.
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. Slovin (Steph Ellen, eHow Blog, 2010; dengan rujukan Principles and Methodsof Research; Ariola et al. (eds.); 2006)
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, H. B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sledge, Sally , Miles, Angela K, Van Sambeek, Maartje F. 2011. A Comparison of Employee Job Satisfaction in the Service Industry: Do Cultural and Spirituality Influences Matter. *Journal of Management Policy and Practice* vol. 12(4).
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit AlfaBeta. Bandung
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. 2003 *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama : Penerbit Amus Yogyakarta & Mahenoko Total Design Yogyakarta, 2003.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Susanti, dkk. 2017. *Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton MIX Di Pekanbaru*. PROCURATIO. 5 (4).
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta. Kencana
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta. Kencana
- Teresia Kavoo-Linge, James K. Kiruri., 2013. *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya*. *Internasional Journal of Business and Social Science*, Vol.4 No.15.
- Tsai, Ming-chun, Cheng, Chin-Chan, and Chang Ya-Yuan. 2010. Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance. *African Journal of Business Management* 4(18):pp. 4118-4134.
- Veithzal, Rivai & Sagala Jauvani, 2010: *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2 th Ed) Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*: Jakarta, Kencana Prenada Medika Group.
- Yulizar, Benny. 2014. Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIPUNP*, 2(1), h: 92-99
- Yuniarsih dan Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.