



## **SKRIPSI**

### **PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. GALATTA LESTARINDO SIJUNJUNG**

**Oleh:**

**NAMA : MAISI YULIANA PUTRI  
NIM : 181000261201034  
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
2022**

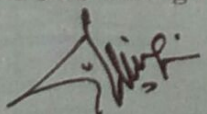
**PENGESAHAN**  
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Pada tanggal 29 Agustus 2022

**Judul** : Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung  
**Nama** : Maisi Yuliana Putri  
**NIM** : 18.10.002.61201.034  
**Program Studi** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi

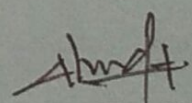
**TIM PENGUJI**

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Usmiar, SE. M.Si	Anggota	
2.	Nurhaida, SE. MM	Anggota	
3.	Dr. Tri Irfa Indrayan, M.Pd	Anggota	
4.	Raftul Fedri, SE. MM	Anggota	

Pembimbing I

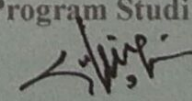
  
Usmiar, SE. M.Si

Pembimbing II

  
Nurhaida, SE. MM

Diketahui Oleh:

Dekan  
Fakultas Ekonomi  
  
Puguh Setiawan, SE, M.Si

Ketua  
Program Studi  
  
Usmiar, SE. M.Si



## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Kasih sayang-Mu telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Besar kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun saya hingga saat ini.

Saya persembahkan Tugas Akhir ini kepada orang-orang yang sangat saya sayangi dan saya hormati.

Orang tua saya Bapak Sainudin dan Ibu (Alm) Darmawati sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih saya yang tiada terhingga saya persembahkan Tugas Akhir ini kepada Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang, Walaupun ibu sudah ngak ada tapi kasih sayang mu akan selalu ada. Dan kepada bapak terima kasih segala dukungan, dan cinta kasih tiada terhingga yang tiada mungkin dapat saya balas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak bahagia karena saya sadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih baik. Untuk Bapak yang selalu memberi motivasi, memberi semangat, selalu menasehatiku untuk menjadi lebih baik, selalu memberi kasih sayang dan selalu mendoakanku. Terima kasih Bapak dan sayangmu takkan pernah terlupakan.



Keluarga dan saudara-saudariku terkhususnya untuk Abang saya Deri Eko Putra Dan Ricef Petra dan Kakak Saya Ses mayuneni terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk dukungan dan semangat dari kalian, tiada paling bahagia dan mengharukan saat berkumpul bersama kalian. Tidak hanya dukungan tapi material juga kalian berikan tanpa kalian adikmu ini tidak akan berada di titik seperti sekarang ini. Dan sekali lagi saya ucapkan terima kasih yang sebanyak banyak kepada saudara/i ku. Semoga Tugas Akhir ini bisa membanggakan kalian.

Teman-teman Manajemen Bp 18 yang seperjuangan. Terima kasih atas dukungan, semangat serta kerjasamanya sehingga kita bersama-sama dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.

Terima Kasih Kepada kalian sahabat-sahabat saya yang dari kecil sampai sekarang masih Bersama dengan saya yang selalu memberikan support kepada saya. Dan semangat juga kepada sahabat-sahabatku yang sedang berjuang untuk menyelesaikan tugas akhirnya.

Terima kasih kepada keluarga besar MAPALA UMSB banyak juga memberikan dukungan serta motivasi kepada saya, selalu menghibur disaat saya sedih, walaupun kita ngak sedarah tetapi saudara.



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, 19 Agustus 2022

Yang Menyatakan



Maisi Yuliana Putri  
18.10.002.61201.034



## HAK CIPTA

Hak cipta milik Maisi Yuliana Putri, tahun 2022, dilindungi oleh undang-undang, yang dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebahagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak, fotocopi, micro film dan lain-lain sebagainya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galata Lestarindo Sijunjung.”** Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun dari segi materi maupun pembahasan.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar tidak terlepas dari bantuan dan kerja sama oleh pihak lain. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terimakasih kepada Allah SWT, atas segala anugrah, hidayah yang di berikan dalam berbagai bentuk dari segi kesehatan, kekuatan, dan kesabaran. Serta Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pedoman hidup bagi umatnya.
2. Teristimewa kepada kedua orang tua, dan keluarga saya yang telah memberi dukungan, semangat, dan motivasi kepada saya dalam pengerjaan skripsi ini
3. Ibu Usmiar, SE, M.Si sebagai dosen pembimbing satu dan ibu Nurhaida, SE, MM sebagai pembimbing dua yang telah membanyak membantu dan membimbing serta motivasi selama penulisan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku penguji satu dan Bapak Raftul Febri,SE,MM yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
5. Ibu Usmiar, SE, M.Si selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Bapak Puguh Setiawan, SE, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Untuk teman seperjuangan Fekon Bp18 membantu memberikan pendapat dan masukan penulis dalam membuat skripsi ini.
8. Untuk teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu terima kasih selalu menyemangati dan memberikan saya motivasi dalam mengerjakan tugas akhir ini.
9. Dan saya berterima kasih juga kepada teman-teman saya yang yang satu organisasi dengan saya yaitu UKM Mapala UM. Sumatera Barat.

Padang, Agustus 2022

Penulis

Maisi Yuliana Putri



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Konsep Teoritis .....	10
2.4. Penelitian Terdahulu .....	21
2.5. Konsep Pemikiran .....	23
2.6. Hipotesis Penelitian.....	25
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.2. Jenis Penelitian .....	27
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4. Populasi dan Sampel .....	28
3.5. Defenisi Operasional .....	29
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.8. Uji Asumsi Klasik .....	34
3.9. Analisis Regresi Linear Berganda .....	35
3.10. Uji Hipotesis (Uji F).....	36
3.10.2. Koefisien Determinan ( $R$ ) .....	38
<b>BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian .....	41
4.2. Visi Misi PT. Galatta Lestarindo Sijunjung .....	43
4.3. Sruktur Organisasi PT. Galatta Lestarindo Sijunjung .....	44
4.4. Deskripsi Data Responden Penelitian .....	45
4.5. Uji Validitas .....	47
4.6. Uji Reabilitas .....	49
4.7. Tingkat Pencapaian Responden (TCR).....	49
4.8. Analisis Regresi Linear Berganda .....	53
4.9. Uji Asumsi Klasik .....	53
4.10. Uji Hipotesis .....	55
4.12. Pembahasan .....	60
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Penempatan Karyawan Berdasarkan Posisi Jabatan Karyawan Pada PT. Galata Lestarindo Sijunjung .....	5
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	21
<b>Tabel 3.1</b> Defenisi Operasioanl Variabel .....	29
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	31
<b>Tabel 3.3</b> Kreteria Penilain TCR% .....	33
<b>Tabel 4.1</b> Deskrpsi Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	45
<b>Tabel 4.2</b> Deskrpsi Responden Berdasarkan Usia .....	46
<b>Tabel 4.3</b> Deskrpsi Responden Berdasarkan Tingkay Pendidikan .....	46
<b>Tabel 4.4</b> Uji Validitas Penemptan Karyawan (X1) .....	47
<b>Tabel 4.5</b> Uji Validitas Lingkungan Kerja(X2) .....	48
<b>Tabel 4.6</b> Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	48
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Reabilitas.....	49
<b>Tabel 4.8</b> Distribusi Frekuensi Skor Penempatan Karyawan (X1).....	50
<b>Tabel 4.9</b> Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X2) .....	51
<b>Tabel 4.10</b> Distribusi Frekuensi Skor Keptuasan Kerja (Y).....	52
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Regresi Linear Berganda .....	53
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Normalitas .....	53
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji heteroskesitas.....	55
<b>Tabel 4.15</b> Hasil t (persial) .....	55
<b>Tabel 4.16</b> Hasil F (Simultan).....	58
<b>Tabel 4.17</b> Koefesien Determinasi.....	59



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Sruktur Organisasi .....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Kusioner.....	.....
<b>Lampiran 2</b> Input Validitas Variabel.....	.....
<b>Lampiran 4</b> Tabulasi Data Responden .....	.....
<b>Lampiran 5</b> Data Input SPSS.....	.....
<b>Lampiran 6</b> Data Output SPSS .....	.....





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dari suatu instansi. Dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuan dari instansi dibutuhkan sumber daya yang memiliki keunggulan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam instansi adalah pegawai. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi.

Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan instansinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Pencapaian tujuan instansi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri melainkan saling menopang satu sama lainnya. Dalam hal ini pimpinan perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja karyawan dengan cara menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai dengan keahlian, keterampilan dan kemampuannya

Setiap perusahaan mempunyai keinginan meningkat dan mengembangkan usaha dan cara yang tersusun dalam program untuk meningkat kinerja karyawan. Terdapat beberapa terkait dengan perbaikan

kinerja perusahaan, diantaranya perusahaan kurang menerapkan system promosi jabatan, dimana promosi jabatan merupakan salah satu faktor untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target perusahaan, akhirnya memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Perusahaan diharapkan mampu menyediakan barang permintaan konsumen yang terjamin kualitas dan kuantitasnya. Semakin banyak perusahaan bergerak dalam bidang produksi semakin ketat antar perusahaan. Karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah penting dengan sumber daya perusahaan lainnya. Lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksanaan produksi.

Stress dirasakan karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan sesuai dengan keinginan karyawan merupakan dua kondisi yang tidak hanya berkaitan, tetapi juga berlawanan. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling berhubungan. Dilingkungan perusahaan karyawan memegang peran utama dalam menjalankan aktifitas. Produktifitas dan motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan, akan memperoleh keuntungan lebih terhadap daya saing dan pencapaian kinerja yang baik terhadap perusahaan. Dan sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif, yaitu kurangnya semangat kerja dan tidak tekun dalam bekerja serta memiliki etika yang buruk (kurang baik), sudah menjadi tugas pemilik perusahaan dalam memajemenkan segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan yang dipimpin termasuk manajemen sumber daya manusia perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang



maksimal merupakan salah satu faktor pendukung utama yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima. Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin karena kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan

senantiasa disertai dengan kebiasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan penempatan karyawan yaitu dalam kepenepatan tenaga kerja harus benar-benar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan baru. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer ini biasa supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa datang.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan (Ardana, 2012:84). Dalam hal ini karyawan yang ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang ia miliki untuk diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan karyawan yang tidak tepat akan berdampak pada kinerja yang kurang optimal sehingga output yang dihasilkan tidak memuaskan.

Pada saat ini PT. Galata Lestarindo Sijunjung memiliki karyawan berjumlah kurang lebih 70 karyawan. Dengan sedikitnya jumlah karyawan yang dimiliki PT. Galata Lestarindo Sijunjung pada saat ini menjadi tantangan tersendiri khususnya pada manajemen perusahaan untuk terus

mempertahankan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan observasi awal penulis pada PT. Galata Lestarindo Sijunjung penempatan yang dilakukan dapat dilihat dari prestasi akademik. Prestasi akademik karyawan dapat diukur melalui tingkat pendidikan yang telah menyelesaikan pendidikannya pada suatu perguruan tinggi, memiliki hasil yang baik, dan memiliki prestasi yang nantinya akan menjadi nilai tambah bagi karyawan. Tetapi pada kenyataannya penempatan karyawan pada PT. Galata Lestarindo Sijunjung tidak terlaksana dengan baik sebagaimana mestinya. Hal ini terlihat pada posisi jabatan yang seharusnya diisi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1, justru diisi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Karyawan tersebut harus lebih memprioritaskan tenaga beserta pikirannya untuk lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya karena posisi yang ia duduki sekarang akan memberikan dampak besar bagi kemajuan perusahaan dan karyawan lainnya. Hal ini berkaitan dengan penempatan karyawan pada perusahaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan (skill) dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang dapat dilihat pada data mengenai ketidaksesuaian penempatan jabatan yang ada pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung.

**Tabel 1.1**  
**Data Penempatan Karyawan Berdasarkan Posisi Jabatan Karyawan**  
**Pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung.**

No	N	Posisi	Persyaratan yang dibutuhkan	Karyawan yang ditempatkan	Jumlah Karyawan (orang)	Kesesuaian Persyaratan Penempatan
1		Manajer	Serjana	Serjana	1	Sesuai



2	Wakil Manjer	Serjana	Serjana	1	Sesuai
3	Security	SMA	SMA	8	Sesuai
4	Personalia dan Timbangan	Serjana Manajemen	SMA	4	Tidak sesuai
5	Laboratorium	Sarjana Kimia	SMA	4	Tidak sesuai
6	Kabag Produksi	Serjana teknik mesin	SMA	4	Tidak sesuai
7	Logistik	Diploma/ S1 Manajemen	SMA	4	Tidak sesuai
8	Pengawas gudang	D3	SMA	5	Tidak sesuai
9	Sopir	SMA	SMA	5	Sesuai
10	Maintenance	Serjana komputer	SMA	4	Tidak sesuai
11	Pengawas Produksi	D3 teknik Mesin	SMA	6	Tidak sesuai
12	Pengawas Gudang	SMK	SMK	4	Sesuai
13	Mekanik	Teknik Mesin	SMA	8	Tidak sesuai
14	Bubut	Teknik Mesin	SMA	4	Tidak sesuai
15	Op. panel	Serjana Teknik Fisika	SMA	6	Tidak sesuai
16	Op. alat berat	Serjana Teknik	SMA	4	Tidak Sesuai
<b>Jumlah Karyawan</b>				<b>70</b>	

Sumber : PT. Galata Lestarindo Sijunjung, 2021

Berdasarkan tabel 1.1. diatas terlihat bahwa posisi atau jabatan terdiri dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda serta persyaratan pada setiap posisi atau jabatan berbeda-beda pula. Dari tabel di atas menginformasikan hanya 14 orang karyawan yang menduduki posisi atau

jabatan yang sesuai dengan persyaratan posisi atau jabatan yang dibutuhkan, sementara sisanya berjumlah 56 orang karyawan tidak memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini mengakibatkan kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang disebabkan karena minimnya pengetahuan karyawan. Akibat faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan yang rendah serta penempatan yang tidak sesuai semua ini jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimilikinya, maka mereka tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan bekerja tanpa harus diperintah lagi karena mereka mengetahui yang harus dikerjakan. Terjadinya kesalahan penempatan karyawan disebabkan karena pihak perusahaan lebih mendahulukan seleksi karyawan berdasarkan kenalan keluarga atau yang sering disebut karena ada orang dalam.

Menurut Sedermayati dalam Desi (2015 : 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pakakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok. Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan

kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Dari latar belakang yang penulis uraikan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Galatta Lestarindo Sijunjung.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Galatta Lestarindo Sijunjung?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja di PT. Galatta Lestarindo Sijunjung?
3. Apakah Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Galatta Lestarindo Sijunjung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung.



#### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai informasi bagi pihak manajemen PT.Galatta lestarindo Sijunjung untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan yang ada.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge dalam Meithiana (2011) mendefinisikan kepuasan sebagai peranan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 856) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kpuasan terhadap kegiatan tersebut.

##### **2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja**

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

### 2.1.3 Teori tentang kepuasan kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 856) teori kepuasan yang cukup di kenal adalah :Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

#### 1. Teori keadilan (*equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apa atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidak adilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji / upah, keuntungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

#### 2. Teori dua faktor (*two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi kelompok yaitu *Satisfies* dan *Dissatisfies*. Satisfies



ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan *dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

#### 2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam perenannya dapat memberikan kepuasan kerja tergantung dari pribadi masing-masing karyawan. Kepuasan kerja menurut Rivai (2011) : 859), yaitu :

##### 1. Tingkat gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencukup nominal gaji yang di dapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

##### 2. Kepemimpinan

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

### 3. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik atas sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan.

### 4. Kondisi yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya.

### 5. Fasilitas kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktifitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Beberapa penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara penempatan pada kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Suryantini (2012) menyatakan penempatan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. selanjutnya Sunarto (2012) menyatakan bahwa kesesuaian penempatan tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Hardjanto (2010) dan Muharrani (2003) yang menemukan bahwa ada hubungan yang kuat

dan positif antara penempatan karyawan dan kepuasan kerja. Pola hubungan positif menunjukkan semakin baik penempatan karyawan maka dapat diprediksi kepuasan kerja akan semakin baik.

## 2.2. Penempatan Karyawan

Hasibuan (2001: 63) mengemukakan penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendeglasikan *authority* kepada orang tersebut.

Schuler dan Jackson (1997: 196) mengemukakan penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 198) para karyawan yang baru telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi MSDM untuk mengurus hal ini adalah *placement* atau penempatan karyawan. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

### 2.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan karyawan

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.

### 2.2.2. Indikator Penempatan Karyawan

Ada beberapa indicator penempatan karyawan menurut Schuler dan Jackson (1997: 276) yaitu :

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:
  - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
  - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan atihan tertentu dapat mengisi syarat yang sesungguhnya.
2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini dapat ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu yang ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan kerja, kecekapan / keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya di peroleh dalam praktek.keterampilan kerja ini dapat dikelompokan tiga katogori :
  - a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain.

- b. Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, mengergaji, dan lain-lain.
  - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam :
- a. Pekerjaan yang harus dilakukan.
  - b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

### **2.3. Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Danang (2015: 34) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Menurut Sedermayati dalam Desi (2015:.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pakakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitaryadimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok.

#### **2.3.1. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedermayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadinya dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi menjadi dua katagori yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan kelulusandalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam karyawan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan dalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

### 2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2009 : 46) yaitu :

1. Penerapan / cahaya ditempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu stemperatur / suhuistem tubuh yang sempurna sehingga dapat



menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

### 4. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

#### 5. Kamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	I Made Purba Astakoni, Wiryawan Suputra Gumi (2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interve	1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) 2. Kepuasan Kerja (Y)	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kepuasan kerja merupakan mediasi (partia mediation) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
2	Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, Anandhayu Mahatma Ratr (2017)	Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Tjoekir Jomban		1. Penempatan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PG Tjoekir Jombang. 2. Penempatan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PG

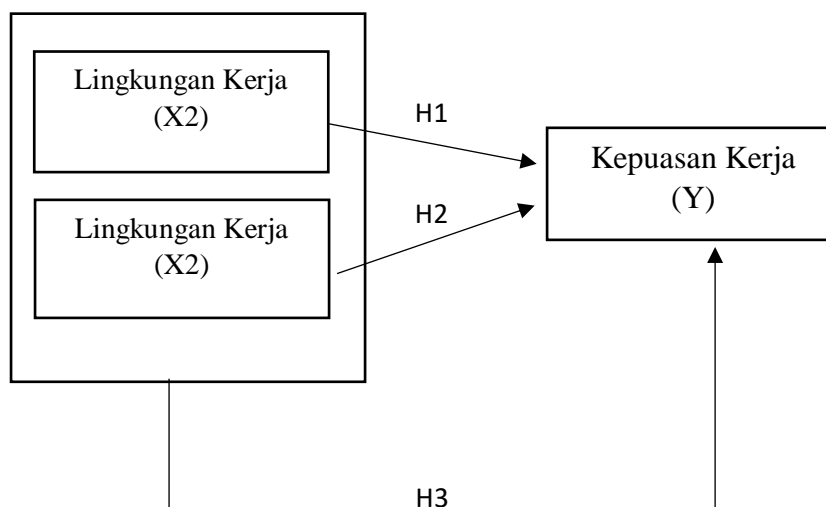
				Tjoekir Jombang. 3. Menyatakan bahwa kepuasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Penempatan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
3	I Made Bagus Ghita Wijaya dan I Wayan Suana Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja (2013)	1) Penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Kineja Karyawan (Y)	1. Penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Eri Sulistyorini, Sudarmi, Eling Purwant (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Keterlibatan Kerja (X2) 3. Kohesivitas kelompok (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y)	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kohesivitas kelompok memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4. Kohesivitas kelompok memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

				5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, 6. Kohesivitas kelompok berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kohesivitas juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi secara parsial oleh kepuasan kerja ka
5	David Harly Weo (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Pelatihan (X2) 3. Penempatan (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Pelatihan berpengaruh sign

## 2.5 Konsep Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terkait yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa :





**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

**2.6 Hipotesis Penelitian**

- H1. Diduga penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Galata Lestarindo Sijunjung.
- H2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Galata Lestarindo Sijunjung.
- H3. Diduga penempatan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Galata Lestarindo Sijunjung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan di lakukan di PT.Galatta lestarindo Sijunjung terletak di jalan Lintas Sumatera, Sungai Lansek, Kecamatan Kamang Baru, Kabupaten Sijunjung, waktu penelitian ini dilaksanakan dari awal bulan April 2022 sampai bulan Juli 2022.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti dan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengantujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penggunaan metode kuantitatif ini karena selain menguji hipotesis yang ada, metode kuantitatif juga merupakan pengukuran data memlalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survai untuk menentukan frekuensi dan persentase mereka.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Menurut sugiono (2003:129) data primer merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan sertapimpinan

perusahaan yang berupa tanggapan responden terhadap sistem rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Data sekunder

Menurut Sugiono (2003:129) data sekunder merupakan data yang telah jadi dan tersedia pada perusahaan seperti data mengenai jumlah karyawan, labor turn over, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, aktifitas perusahaan dan data-data lainnya

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:127) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT.Galatta Lestarindo Sijunjung berjumlah 70 orang karyawan. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

#### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan total sampling. Menurut Sugiyono (2019: 134) sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Jadi sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 70 orang. Karena jumlah sampel mewakili populasi.

### 3.5. Defenisi Operasioanal

Dalam ini terdapat dua variable yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terkait) adalah Kepuasan kerja. Sedangkan variabel (bebas) independen diantaranya yaitu, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penempatan karyawan dan lingkungan kerja.

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasioanal Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
<b>Penempatan Karyawan (X1)</b>	Schuler dan Jackson (1997: 196) mengemukakan penempatan ( <i>placement</i> ) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Pengetahuan Kerja</li> <li>3. Keterampilan Kerja</li> <li>4. Pengalaman Kerja</li> </ol>	Skala Likert 12345
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan/cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Temperatur /suhu udara di tempat kerja</li> <li>3. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>4. Hubungan karyawan</li> <li>5. Keamanan di tempat kerja</li> </ol>	Skala Likert 12345
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	Menurut Rivai dan Sagala (2013: 856) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilain terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kpuasan terhadap kegiatan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat gaji</li> <li>2. Kepemimpinan</li> <li>3. Rekan kerja yang mendukung</li> <li>4. Kondisi kerja yang mendukung</li> <li>5. Fasilitas kerja</li> </ol>	Skala Likert 12345

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang benar dan relevan dengan tujuan penelitian, maka teknik pengumpulan data penulis lakukan adalah :

- a. Menurut Sugiyono (2019:195) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrument berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis.
- b. Menurut Sugiyono (2019:203) Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### 3.6.1. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut diunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digukan dalam angket penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut sugiono (2009:146) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.



**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Pilihan jawaban	Skor
1	Sangat puas (SP)	5
2	Puas (P)	4
3	Cukup Puas (CP)	3
4	Tidak Puas (TP)	2
5	Sangat Tidak Puas (STP)	1

**Sumber : Sugiono (2009 :46)**

### 3.7. Teknis Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:206) metode data kuantitatif adalah bersifat deskriptif yaitu mempunyai tugas mengorganisasian dan menganalisis data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau suatu keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu. Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti, yaitu:

#### 3.7.1. Statistik deskriptif

Statistik deskripsi merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan interprestasikan, sehingga deskriptif sifatnya menggambarkan atau mendeskripsikan suatu kondisi. Statistik deskriptif berfungsi mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan, dan penyajian data penelitian dan bentuk table frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

#### 3.7.2. Uji Validitas dn Uji Reliabelitas

##### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2019:361) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang

diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment yang menghitung validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Adapun rumus korelasi product moment untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $R_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*
- $R$  = Koefisien Validitas Item Yang Dicari, Dua Variabel Yang Dikorelasikan
- $X$  = Variabel bebas (x)
- $Y$  = Variabel terikat (y)
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi x
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi y
- $N$  = Banyak responden

Data pengambilan keputusan :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid

Sugiyono (2018:126) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke

atas. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pertanyaan perbaikan.

### 3.7.3. Penentu Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencaritingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rata-rata\ skor}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

S Max = Nilai skor maksimum

Kreteria penilain dan tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner sebagai berikut menurut Sugiyono (2013:184) :

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Penilaian TCR%**

No	Angka TCR%	Keterangan
1	80-100%	Sangat Puas
2	60<80%	Puas
3	40<60%	Cukup Puas
4	20<40%	Tidak Puas
5	<20%	Sangat Tidak Puas

Sumber : (Sugiyono, 2013 : 184)

Rumus menghitung rata-rata skor =

$$\frac{5(SP)+4(P)+3(KP)+2(TP)+1(STP)}{n}$$

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realiabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsenan sehingga dapat menghasilkan data

yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. (Ghozali,2005:41) Kuesioner dikatakan andal (reliabel) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan program SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's alpha

- a. Jika *Alpha Cronbach* 0,6 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- b. Jika *Alpha Cronbach* 0,6 maka variabel terdapat dapat dikatakan tidak reliabel

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Ada tiga asumsi klasik yang diperhatikan adalah :

#### 3.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

### 3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas didapat dengan uji collinearitas statistik. Menurut (Ghozali, 2005:91) dalam melakukan uji multikolinearitas harus diketahui terlebih dahulu variance inflation faktor ( VIF ).

### 3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (  $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$  ). (Ghozali, 2005:105)

## 3.9. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori – teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel–variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :



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

Dimana : Y = Variabel Terikat (dependen), Kepuasan Kerja

X1 = Variabel Bebas (independen), Penempatan Karyawan

X2 = Variabel Bebas (independen), Lingkungan Kerja

a = Nilai Konstanta b = Nilai Koefisien Regresi

e = Error (Faktor Pengganggu)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan beberapa uji-uji antara lain :

### 3.4 Uji Hipotesis

Agar hasil penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi dilakukan pengujian hipotesis. Adapun uji hipotesisi yang digunakan yaitu :

#### 3.4.1 Uji signifikan Parsial (Uji-t)

Uji digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas

dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya yang bersifat tetap atau konstan.

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka:  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka,  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

### 3.4.2 Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh terhadap variable

### 3.4.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

ESS = Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkat)

TSS = Total sum square (jumlah total kuadrat)

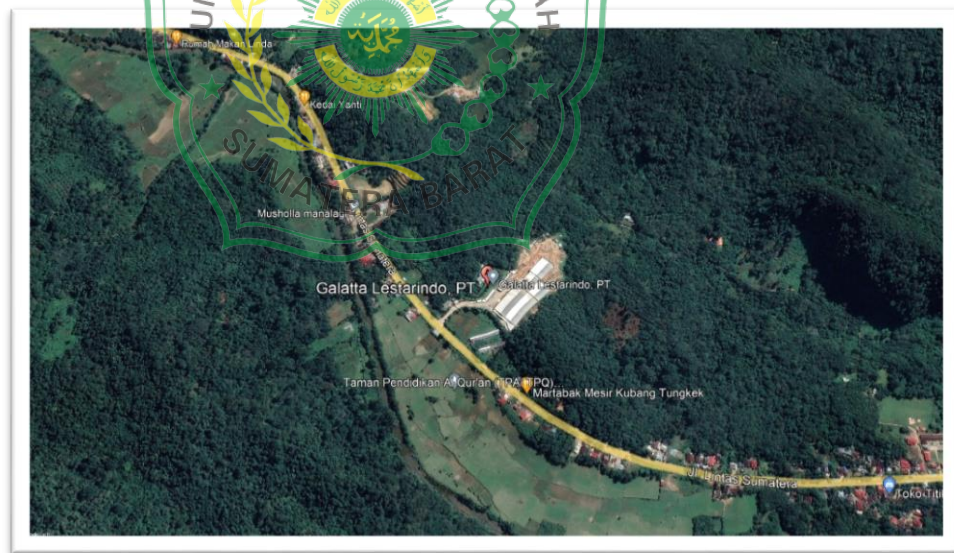


## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 . Deskripsi Umum Objek Penelitian**

#### **4.1.1 Sejarah PT. Galatta Lestarindo Sijunjung**

PT Galatta Lestarindo adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan pupuk dolomit. Dimana pupuk dolomit merupakan pupuk alami yang terbuat dari batu alam. PT Galatta Lestarindo memasarkan produknya ke perkebunan swasta dan perkebunan Negara dengan cara melakukan hubungan kontrak kerja. PT Galatta Lestarindo Sijunjung berdiri sejak tahun 2015. PT ini beralamat di Jl. Lintas Sumatera Sei Lansek Km 154,7 Kab. Sijunjung. Sumatera Barat.



Perusahaan PT Galatta Lestarindo Sijunjung mempunyai luas tanah sekitar 7000 m/seg. PT Galatta Lestarindo Sijunjung merupakan perusahaan cabang dari PT Galatta Lestarindo Medan yang didirikan pada tanggal 20 oktober 1992,

dengan sertifikat No 44 dan berbasis di Medan. Perusahaan dijalankan oleh seseorang pembisnis dengan integritas yang tinggi yang memberikan contoh yang sangat baik dalam menjalankan bisnis.

Jumlah karyawan di perusahaan ini kurang lebih 70 orang yang terdiri dari karyawan staff, harian dan borongan, serta mempunyai 11 mesin, yaitu Pada tahun 2015 perusahaan ini mempunyai 2 mesin dengan karyawan 50, kemudian pada tahun 2017 menambah mesin menjadi 4, pada tahun 2019 mempunyai mesin 8, pada tahun 2020 mempunyai 10 mesin dan pada tahun 2021 mempunyai 11 mesin.

PT Galatta Lestarindo secara aktif mendukung dan mengembangkan ekonomi di Indonesia di sektor pertanian dengan prinsip – prinsip berikut :

- a. Pelestarian alam dan lingkungan
- b. Meningkatkan kesuburan tanah itu
- c. Bersamaan dengan masa depan yang sehat dari masyarakat yang akan membuat akhirnya mengarah ke Negara makmur dan kaya.

#### **4.1.2. Produk – Produk PT Galatta Lestarindo Lestarindo**

PT Galatta Lestarindo ini memproduksi pupuk dolomite dan berbagai macam pupuk lain. Jenis pupuk lain yang diproduksi, yaitu: pupuk alam buatan yang terdiri dari Calsimag 5236, NPK M-100, Phoskamag Plus, Magnesitus M-100, Dolomite M-100, Phoskanat, Micro Mag, Phosmag Plus Mg-36, Zeolite, Pualami, Puserna dan produk lain yaitu Tepung Tempurung, Kaolin, Calcium Carbonate.



## 4.2. Visi dan Misi PT Galatta Lestarindo Sijunjung

### 4.2.1. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang Bertumbuh-kembang, unggul dan dipercaya sebagai pemasok pupuk dengan fokus memenuhi kepuasan pelanggan.

### 4.2.2. Misi

1. Memberikan pelayanan terbaik dan bernilai tambah untuk mencapai kepuasan pelanggan dan loyal melalui profesionalisme dan kecepatan pelayanan pemasokan pupuk.
2. Secara terus menerus melakukan meningkatkan sistem manajemen mutu dan terus melakukan peningkatan sumber daya manusia sesuai kebutuhan perusahaan
3. Memenuhi kepentingan berbagai pihak terkait secara seimbang.





#### 4.4. Deskripsi Data Responden Penelitian

Responden pada sampel penelitian ini sebanyak 70 responden yang diambil dari populasi. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang bekerja di PT.Galatta Lestarindo Sijunjung.. Penelitian ini dilakukan dari bulan mei s/d juni 2022. Hasil penelitian ini dapat di deskripsikan sebagai berikut:

##### 4.4.1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data responden berdasarkan jenis kelamin dari Karyawan PT.

Galatta Lestarindo yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Laki-Laki	65	93 %
Perempuan	5	7 %
Jumlah	70	100 %

*Sumber: data diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 65 orang dengan presentase sebesar 93 % , sedangkan sisanya sebanyak 5 orang dengan presentase 7 % dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin laki-laki.

##### 4.4.2. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia Responden</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
18 s/d 25 Tahun	37	53%
26 s/d 35 Tahun	28	40%
34 s/d 50 Tahun	5	7%
Total	70	100 %

*Sumber: data diolah 2022*

Dari Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa jumlah responden berusia 18 s/d 25 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase 37%, untuk responden berusia 26 s/d 35 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 28%, dan untuk responden berusia 36 s/d 50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 5%. Jadi berdasarkan data di atas, untuk responden berdasarkan usia, didominasi oleh responden yang berusia 18 s/d 25 tahun dengan persentase 37%.

#### 4.4.3 Deskripsi Data Responden Berdasarkan jenjang pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan jenjang pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
SLTA/ SMA	64	91 %
Diploma (D3)	2	3 %
Serjana (S1)	4	6 %
Total	70	100 %

*Sumber: data diolah 2022*

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA Sederajat sebanyak 64 orang dengan persentase 91%, untuk responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dan untuk responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1/S2/S3) sebanyak 4 orang dengan persentase 5%. Dari tabel 4.3, untuk responden berdasarkan

pendidikan didominasi oleh responden berpendidikan SLTA/SMA sederajat dengan persentase 91%.

#### 4.5. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode *Product Moment Correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ ,  $N=56$ , dan  $r\text{-tabel}=0,259$ . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika  $r_{hit} > r_{tab}$  maka dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hit} < r_{tab}$  maka dinyatakan tidak valid

##### 4.5.1 Uji Validitas Penempatan Karyawan ( $X_1$ )

Kuesioner penelitian variabel independen Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Penempatan Karyawan ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,681	0,381	Valid
2	0,777	0,381	Valid
3	0,461	0,381	Valid
4	0,622	0,381	Valid
5	0,777	0,381	Valid

*Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22*

Berdasarkan hasil uji validitas di atas pada tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel  $X_1$  atau Penempatan dikatakan valid karena  $r_{hit} > r_{tab}$  yang berarti bahwa angket tentang Penempatan valid untuk mengambil data sehingga semua item dapat dimasukkan ke pengujian selanjutnya.



#### 4.5.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Kuesioner penelitian variabel independen Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,756	0,381	Valid
2	0,796	0,381	Valid
3	0,851	0,381	Valid
4	0,695	0,381	Valid
5	0,804	0,381	Valid

*Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22*

Berdasarkan hasil uji validitas di atas pada tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X<sub>2</sub> atau Lingkungan Kerja dikatakan valid karena  $r_{hit} > r_{tab}$  yang berarti bahwa angket tentang Lingkungan Kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dapat dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

#### 4.5.3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Kuesioner penelitian variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) terdiri atas 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Kepuasan Kepuasan Kerja (Y)**

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,792	0,381	Valid
2	0,756	0,381	Valid
3	0,805	0,381	Valid
4	0,841	0,381	Valid
5	0,745	0,381	Valid

*Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22*

Berdasarkan hasil uji validitas di atas pada tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel Y atau Kepuasan Kerja dikatakan valid karena

$r_{hit} > r_{tab}$ , yang berarti bahwa angket tentang Kinerja Karyawan valid untuk mengambil data sehingga semua item dapat dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

#### 4.6 Uji Reabilitas

Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika *alpha cronbach*  $\geq 0,6$  maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.
2. Jika *alpha cronbach*  $\leq 0,6$  maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Penempatan Karyawan (X1)	0,682	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,840	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,838	Reliabel

*Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22*

Dari tabel 4.7 di atas dapat kita ketahui bahwa hasil uji keandalan instrument penelitian variabel Kepuasan Kerja (Y), Penempatan Karyawan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien alpha yaitu di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 item instrument penelitian yang mengukur Kepuasan Kerja (Y) dapat digunakan dalam penelitian hipotesis.

#### 4.7 Tingkat Pencapaian Responden

##### 4.7.1 Penempatan Karyawan

Berdasarkan butir pertanyaan instrumen variabel Penempatan Karyawan yang berjumlah 5 item dengan jumlah 70 responden.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Skor Penempatan Karyawan (X1)**

No	Kode Kuesioner	STP (1)	TP (2)	CP (3)	P (4)	SP (5)	N	JUMLAH	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X1.1	0	0	7	24	39	70	312	4,46	89,14	Puas
2	X1.2	2	3	15	25	25	70	270	3,86	77,14	cukup puas
3	X1.3	1	0	13	21	35	70	298	4,26	85,14	Puas
4	X1.4A	0	1	8	23	38	70	306	4,37	87,43	Puas
5	X1.5	2	3	15	25	25	70	270	3,86	77,14	cukup puas
JUMLAH									20,80	416,00	sangat puas
RATA-RATA									4,16	83,20	Puas

*Sumber data diolah menggunakan windows Excel*

Dengan tabel 4.8 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Penempatan Karyawan adalah sebesar 4,16 dapat total tingkat capain responden Penempatan Karyawan 83.20 dengan kriteria puas. Berdasarkan pertanyaan 4.9 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capain responden (TCR) variabel Penempatan Karyawan 89,14 % dengan rata-rata 4,46 pada pertanyaan pertama (X1.1) merasa puas dengan pertanyaan Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki. Penilaian responden tingkat capain responden (TCR) terendah Penempatan Karyawan 77,14 % dengan rata-rata 3,86 pada pertanyaan ke dua (X1.2) dan ke lima (X1.5) Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelumkaryaan di tempatkan dan Karyawan yang menduduki jabatan yang tinggi sesuai harus berpengalaman di bidangnya.

#### 4.7.2 Lingkungan Kerja

Berdasarkan butir pertanyaan instrumen variabel Lingkungan yang berjumlah 5 item dengan jumlah 70 responden

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja**

No	Kode Kuesioner	STP (1)	TP (2)	CP (3)	P (4)	SP (5)	N	JUMLAH	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X2.1	0	1	13	25	31	70	296	4,23	84,57	Puas
2	X2.2	0	2	18	18	32	70	290	4,14	82,86	Puas
3	X2.3	0	1	19	19	31	70	290	4,14	82,86	Puas
4	X2.4	0	0	7	24	39	70	312	4,46	89,14	Puas
5	X2.5	1	2	8	21	38	70	302	4,31	86,29	Puas
JUMLAH									21,29	425,71	sangat setuju
RATA-RATA									4,26	85,14	Puas

*Sumber data diolah menggunakan windows Excel*

Dengan tabel 4.9 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 4,26 dapat total tingkat capain responden Penempatan Karyawan 85,14 dengan kriteria puas. Berdasrkan pertanyaan 4.10 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capain responden (TCR) variabel Lingkungan Kerja 89,14% dengan rata-rata 4,46 pada pertanyaan ke lima (X2.5) Keberadaan petugas keamanan dan lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Penilaian responden tingkat capain responden (TCR) terendah Lingkungan Kerja 82,86 % dengan rata-rata 4.46 pada pertanyaan ke dua (X2.2) dan ke lima (X2.3) suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik di lingkungan kerja untuk

mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja, dan Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktifitas kerja

#### 4.7.3 Kepuasan Kerja

Berdasarkan butir pertanyaan instrumen variabel Kepuasan Kerja yang berjumlah 5 item dengan jumlah 70 responden.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja**

No	Kode Kuesioner	STP (1)	TP (2)	CP (3)	P (4)	SP (5)	N	JUMLAH	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	Y1	0	0	4	27	39	70	315	4,50	90	Sangat Puas
2	Y2	1	2	9	21	37	70	296	4,23	85	Puas
3	Y3	0	1	11	21	37	70	302	4,31	86	Puas
4	Y4	0	1	8	23	38	70	306	4,37	87	Puas
5	Y5	0	1	13	21	35	70	298	4,26	85	Puas
JUMLAH									21,67	433	Sangat Puas
RATA-RATA									4,33	87	Puas

*Sumber data diolah menggunakan windows Excel*

Dengan tabel 4.10 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 4,33 dapat total tingkat capain responden Penempatan Karyawan 87 % dengan kriteria sangat puas. Berdasarakan pertanyaan 4.10 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capain responden (TCR) variabel Kepuasan Kerja 90 % dengan rata-rata 4,50 pada pertanyaan pertama (Y1) Anda menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Penilaian responden tingkat capain responden (TCR) terendah Kepuasan Kerja 85 % dengan rata-rata 4,23 pada pertanyaan ke dua ke dua (Y2) Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan anda dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman.

## 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.11**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.632	1.925		2.406	.019
PENEMPATAN KARYAWAN	.366	.118	.343	3.102	.003
LINGKUNGAN KERJA	.444	.105	.469	4.242	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22

Dari tabel 4.11 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4632 + 0,366 X_1 + 0,444 X_2$$

Hasil regresi dugaan tersebut telah dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

## 4.9 Uji Asumsi Klasik

### 4.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov test*, bila ukuran sampai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05433069
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.048
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22



Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa nilai test statistic (0,094), dan asymp.sig. 0,200 > 0,05. Maka hasil tersebut menyebutkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### 4.9.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.632	1.925		2.406	.019		
PENEMPATAN KARYAWAN	.366	.118	.343	3.102	.003	.541	1.849
LINGKUNGAN KERJA	.444	.105	.469	4.242	.000	.541	1.849

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang dihasilkan Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar  $0,541 > 0,10$ , dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,541 > 0,10$ . Dilihat dari VIF yang dihasilkan Penemptan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar  $1,849 < 10,00$ , dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $1,849 < 10,00$ . Setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa dari penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji tersebut.

### 4.9.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.478	1.227		3.649	.001
	PENEMPATAN KARYAWAN (X1)	-.157	.075	-.330	-2.087	.041
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.016	.067	.039	.244	.808

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14 di atas pada metode *glejser*, dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikan variabel independen (Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja) masing-masing nilai  $X_1 = 0,041$ ,  $X_2 = 0,808 >$  dari  $0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### 4.10. Uji Hipotesis

#### 4.10.1 Uji t (Parsial)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.632	1.925		2.406	.019
	PENEMPATAN KARYAWAN	.366	.118	.343	3.102	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.444	.105	.469	4.242	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22

Berdasarkan hasil olahan data statistic pada tabel 4.15 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

Keterangan :  $\alpha/2; n-k-1=0,05\%$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$t_{\text{tabel}} = 0,05/2; 56-2-1$

$= 0,025 ; 53$

$t_{\text{tabel}} = (2,006)$

Kemudian dicari pada distribusi nilai  $t_{\text{tabel}}$  maka ditemukan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,006 berdasarkan hasil data statistic pada tabel 4.15 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Terlihat pada tabel 4.15 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,003 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,003 < 0,05$ , maka (H1) diterima. Variabel Penempatan Karyawan mempunyai t-hitung yaitu 3,806 dengan t-tabel 0,381. Jadi t-hitung  $>$  daripada t-tabel.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Terlihat pada tabel 4.15 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,005$ , maka

(H2) diterima. Variabel Penempatan mempunyai t hitung yaitu 4.242 dengan t-tabel 0,381. Jadi t-hitung > daripada t-tabel.

3. Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat Pengaruh signifikan Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f-hitung yang diperoleh sebesar 42.035 dengan  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,132 sehingga  $42.035 > 3,132$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0.05$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. diperoleh R squarenya didapat yaitu sebesar 0,556 atau 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 55,6%, variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja), sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### **4.10.2 Uji F (Simultan)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.387	2	182.693	42.035	.000 <sup>b</sup>
	Residual	291.199	67	4.346		
	Total	656.586	69			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22

Rumus untuk mencari ftabel adalah :

$$K = n - k$$

Keterangan K = jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi ftabel} = 2 = 70 - 2$$

$$2 = 68$$

$$F_{\text{tabel}}(3, 132)$$

Data tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  diperoleh sebesar 42.035.

Dengan  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,132 sehingga  $42,035 > 3,132$  dengan tingkat signifikan 0,000  $< 0.05$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kemudian untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini.

### 4.10.3 Koefisien Determinasi

**Tabel 4.17**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.556	.543	2.085

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS Statisti 22

Dari tabel 4.17 di atas dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu sebesar 0,556 atau 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 55,6%, variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja), sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### 4.11. Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = 4.632 + 0,366X_1 + 0,444X_2$$

Persamaan regresi yang di peroleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu uji asumsi klasik, uji t dan uji f, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukur yaitu :

1.  $\beta_0$  (Konstanta)

Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 4,632 satuan. Ini berarti jika variabel independen Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 maka Kepuasan Kerja yang di peroleh ialah sebesar 4,632 satuan.

2.  $\beta_1.X_1$  (Koefisien Regresi )



Nilai koefisien variabel Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,366 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_1$  maka variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,366 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

### 3. $\beta_2.X_2$ (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,444 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu – satuan  $X_2$  maka variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,444 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

## 4.12 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung. Penelitian ini dilakukan dengan metode Asosiatif kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sehingga diperoleh informasi yang berisikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Penelitian ini menggunakan pengujian analisis data dengan menggunakan program IBM SPSS Statistik 22.

### 1. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menggambarkan bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga ketika nilai koefisien Penempatan Karyawan ( $\beta_1$ ) menunjukkan hasil sebesar 0,366. Hal tersebut akan mempengaruhi Penempatan Karyawan pada Kepuasan Kerja sebesar 0,366.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, Anandhayu Mahatma Ratr (2017) dengan judul Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Tjoekir Jomban. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Schuler dan Jackson (1997: 196) mengemukakan penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga ketika nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $\beta_2$ ) menunjukkan hasil sebesar 0,444. Hal tersebut akan mempengaruhi Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja sebesar 0,444.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Purba Astakoni, Wiryawan Suputra Gumi (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interve. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **3. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis menggambarkan bahwa Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga ketika nilai koefisien Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja ( $\beta_0$ ) menunjukkan hasil sebesar 4,632. Hal tersebut akan mempengaruhi Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja sebesar 4,632.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh David Harly Weo (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan Penempatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini sesuai dengan teori Rivai dan Sagala (2013: 856) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,003 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,003 < 0,05$ , maka (H1) diterima. Variabel Penempatan Karyawan mempunyai t-hitung yaitu 3,806 dengan t-tabel 0,381. Jadi t-hitung  $>$  daripada t-tabel.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,005$ , maka (H2) diterima. Variabel Penempatan mempunyai t hitung yaitu 4.242 dengan t-tabel 0,381. Jadi t-hitung  $>$  daripada t-tabel.
3. Hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat Pengaruh signifikan Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f-hitung yang diperoleh sebesar 42.035 dengan f tabel sebesar 3,132 sehingga  $42.035 > 3,132$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0.05$  hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. diperoleh R squarenya didapat yaitu sebesar 0,556 atau 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 55,6%, variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja), sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 5.2 Saran

Dilihat dari pembahasan serta kesimpulan diatas maka penulis menyarankan :

1. Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka sebaiknya pihak dari PT. Galatta Lestarindo Sijunjung harus mempertahankan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan agar karyawan yang bekerja tau posisi kerja karyawan tersebut .
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka sebaiknya pihak dari PT. Galatta Lestarindo Sijunjung harus mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan supaya karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
3. Penempatan Karyawan dan Lingkingan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka sebaiknya pihak dari PT. Galatta Lestarindo Sijunjung memperhatikan kerja Karyawan karena kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda



sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kpuasan terhadap kegiatan tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Bodroastuti, T, Tinggi, S, Ekonomi, I, & Manggala, W. (2017). *Bingkai Manajemen*. 20.
- Basri, M,F,A. Yasin, M,S,M dan Abdullah, B. (2011). *Manajemen Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ke-2. Rajawali Pers. Jakarta, (2013: 856)
- Fortuna, Y. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*. 18.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. I(1), 71-80.
- I Made Purba Astakoni, Wiryawan Suputra Gumi. 2017. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interve*.
- Kerja, K, Kinerja, D.A.N. Organisasi, I, Pekerjaan, K, & Kerja, (n.d.). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pengawai*. 3(September), 296-307.
- Samsudin, Crusita Maharani. 2020 *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Karja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW)*. Yogyakarta
- Sedarmayanti, M. P. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju

**Siagian, T. S, & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. I(10), 59-70.**

**Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif, Dan R&D. Cetakan Ke-1; Bandung: Alfabeta.**

**Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4. Rajawali Pers. Jakarta. (2003:103)**

**Y. Fortuna. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tama Jagakarsa.**

**Yuniarsih, T dan Suwatno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia. (2001:63).**



Tabulasi Data Responden  
Variabel Dependen Kepuasan Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALLY	rata-rata
1	5	5	5	5	5	25	5
2	5	5	5	4	4	23	4,6
3	3	4	4	4	5	20	4
4	5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	5	25	5
6	5	5	5	5	5	25	5
7	5	5	5	5	5	25	5
8	5	5	5	5	4	24	4,8
9	5	5	5	5	5	25	5
10	5	5	5	5	5	25	5
11	5	5	5	5	5	25	5
12	4	4	4	4	4	20	4
13	3	3	3	3	3	15	3
14	5	4	5	4	4	22	4,4
15	5	4	4	4	4	21	4,2
16	5	5	5	5	4	24	4,8
17	4	5	4	5	1	19	3,8
18	5	4	3	4	3	19	3,8
19	5	4	5	5	5	24	4,8
20	4	3	5	4	3	19	3,8
21	4	4	3	4	4	19	3,8
22	4	4	3	3	3	17	3,4
23	5	4	5	5	5	24	4,8
24	4	2	3	4	3	16	3,2
25	5	1	5	5	5	21	4,2
26	4	3	3	5	3	18	3,6
27	4	4	4	4	4	20	4
28	5	5	5	5	5	25	5
29	4	5	4	5	5	23	4,6
30	3	4	2	4	4	17	3,4
31	4	5	5	5	5	24	4,8
32	4	4	4	4	4	20	4
33	4	4	4	4	4	20	4
34	4	3	4	3	3	17	3,4
35	4	3	4	4	4	19	3,8
36	5	5	5	5	5	25	5
37	5	5	4	5	5	24	4,8
38	5	5	4	3	3	20	4
39	4	4	5	3	3	19	3,8
40	4	3	4	4	5	20	4
41	5	5	5	5	5	25	5
42	5	4	4	4	4	21	4,2
43	4	3	3	3	5	18	3,6
44	4	5	5	5	5	24	4,8
45	3	2	4	2	3	14	2,8
46	5	5	4	4	4	22	4,4
47	4	4	4	4	4	20	4
48	4	3	3	4	4	18	3,6
49	4	4	4	3	3	18	3,6
50	5	5	5	5	5	25	5

51	5	5	5	5	5	25	5
52	5	5	5	5	5	25	5
53	5	5	5	5	5	25	5
54	5	5	5	5	5	25	5
55	4	5	5	5	4	23	4,6
56	5	4	5	5	3	22	4,4
57	5	5	3	4	5	22	4,4
58	5	5	5	5	5	25	5
59	5	5	5	5	5	25	5
60	5	5	5	5	4	24	4,8
61	5	5	5	5	5	25	5
62	5	5	5	5	5	25	5
63	5	5	5	5	5	25	5
64	4	5	3	3	3	18	3,6
65	4	3	3	4	4	18	3,6
66	4	4	4	5	5	22	4,4
67	4	4	4	4	4	20	4
68	5	5	5	5	5	25	5
69	4	4	4	4	4	20	4
70	5	5	5	5	5	25	5

**Tabulasi Data Responden**  
**Variabel Idenpenden Penempatan Karyawan**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1	Rata-rata
1	4	3	5	5	3	20	4
2	5	5	4	4	5	23	4,6
3	5	3	5	4	3	20	4
4	5	5	5	5	5	25	5
5	5	4	5	5	4	23	4,6
6	5	3	5	5	3	21	4,2
7	4	3	5	5	3	20	4
8	5	5	4	5	5	24	4,8
9	5	5	5	5	5	25	5
10	5	4	5	5	4	23	4,6
11	5	4	5	5	4	23	4,6
12	4	5	4	4	5	22	4,4
13	3	1	3	3	1	11	2,2
14	5	5	4	4	5	23	4,6
15	4	4	4	4	4	20	4
16	5	4	4	5	4	22	4,4
17	5	5	1	5	5	21	4,2
18	4	4	3	4	4	19	3,8
19	4	5	5	5	5	24	4,8
20	5	4	3	4	4	20	4
21	5	3	4	4	3	19	3,8
22	5	5	3	3	5	21	4,2
23	5	5	5	5	5	25	5
24	4	3	3	4	3	17	3,4
25	5	5	5	5	5	25	5

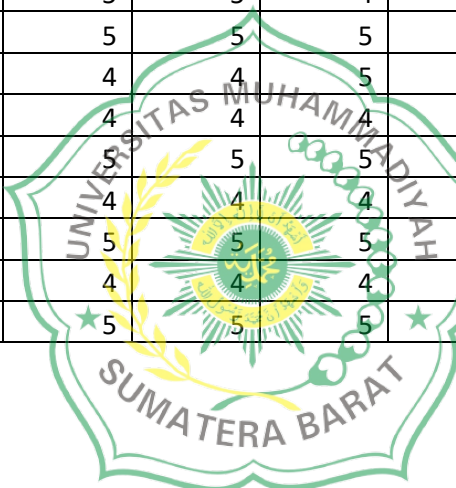
26	4	4	3	5	4	20	4
27	4	4	4	4	4	20	4
28	5	5	5	5	5	25	5
29	4	3	5	5	3	20	4
30	3	4	4	4	4	19	3,8
31	5	5	5	5	5	25	5
32	4	4	4	4	4	20	4
33	5	4	4	4	4	21	4,2
34	3	4	3	3	4	17	3,4
35	4	4	4	4	4	20	4
36	5	5	5	5	5	25	5
37	5	4	5	5	4	23	4,6
38	4	5	3	3	5	20	4
39	4	3	3	3	3	16	3,2
40	5	4	5	4	4	22	4,4
41	3	1	5	5	1	15	3
42	4	5	4	4	5	22	4,4
43	4	3	5	3	3	18	3,6
44	4	2	5	5	2	18	3,6
45	3	3	3	2	3	14	2,8
46	5	5	4	4	5	23	4,6
47	4	5	4	4	5	22	4,4
48	3	4	4	4	4	19	3,8
49	4	4	3	3	4	18	3,6
50	5	3	5	5	3	21	4,2
51	5	4	5	5	4	23	4,6
52	5	3	5	5	3	21	4,2
53	5	5	5	5	5	25	5
54	5	5	5	5	5	25	5
55	3	4	4	5	4	20	4
56	5	5	3	5	5	23	4,6
57	4	4	5	4	4	21	4,2
58	5	4	5	5	4	23	4,6
59	5	2	5	5	2	19	3,8
60	5	5	4	5	5	24	4,8
61	5	5	5	5	5	25	5
62	4	5	5	5	5	24	4,8
63	5	5	5	5	5	25	5
64	5	4	3	3	4	19	3,8
65	4	4	4	4	4	20	4
66	5	2	5	5	2	19	3,8
67	4	4	4	4	4	20	4
68	5	3	5	5	3	21	4,2
69	4	3	4	4	3	18	3,6
70	5	3	5	5	3	21	4,2



**Tabulasi Data Responden**  
**Variabel Idenpenden Lingkungan Kerja**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2	rata-rata
1	5	5	5	4	4	23	4,6
2	5	5	5	5	5	25	5
3	5	5	5	5	5	25	5
4	5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	5	25	5
6	3	3	4	5	5	20	4
7	5	5	4	4	4	22	4,4
8	5	5	5	5	5	25	5
9	3	5	5	5	5	23	4,6
10	5	5	5	5	5	25	5
11	5	5	5	5	5	25	5
12	4	4	4	4	4	20	4
13	3	3	3	3	3	15	3
14	4	5	5	5	4	23	4,6
15	5	5	4	4	4	22	4,4
16	4	5	5	5	5	24	4,8
17	5	4	4	5	5	23	4,6
18	4	3	3	4	3	17	3,4
19	4	4	5	4	5	22	4,4
20	4	3	4	5	4	20	4
21	3	3	3	5	2	16	3,2
22	3	4	3	5	3	18	3,6
23	3	5	5	5	5	20	4
24	3	4	3	4	4	18	3,6
25	5	5	3	5	5	23	4,6
26	4	3	3	4	3	17	3,4
27	5	4	3	4	5	21	4,2
28	3	3	4	5	5	20	4
29	4	3	3	4	5	19	3,8
30	2	4	3	3	2	14	2,8
31	3	3	5	5	5	21	4,2
32	4	4	3	4	4	19	3,8
33	5	4	3	5	4	21	4,2
34	4	4	3	3	4	18	3,6
35	4	3	3	4	3	17	3,4
36	5	5	5	5	5	25	5
37	5	4	5	5	5	24	4,8
38	4	3	3	4	5	19	3,8
39	3	5	3	4	4	19	3,8
40	4	5	4	5	4	22	4,4
41	3	3	3	3	3	15	3
42	5	5	4	4	5	23	4,6
43	5	5	5	4	3	22	4,4
44	4	4	4	4	4	20	4
45	3	2	2	3	1	11	2,2

46	4	3	3	5	4	19	3,8
47	4	4	4	4	4	20	4
48	4	3	4	3	4	18	3,6
49	4	3	3	4	4	18	3,6
50	5	5	5	5	5	25	5
51	5	5	5	5	5	25	5
52	5	5	5	5	5	25	5
53	4	5	5	5	5	24	4,8
54	5	5	5	5	5	25	5
55	4	4	5	3	5	21	4,2
56	4	3	4	5	5	21	4,2
57	5	3	4	4	3	19	3,8
58	5	5	5	5	5	25	5
59	3	3	4	5	5	20	4
60	5	5	5	5	5	25	5
61	5	5	5	5	5	25	5
62	5	5	5	4	4	23	4,6
63	5	5	5	5	5	25	5
64	4	4	4	5	5	22	4,4
65	4	4	4	4	4	20	4
66	5	5	5	5	5	25	5
67	4	4	4	4	4	20	4
68	5	5	5	5	5	25	5
69	4	4	4	4	4	20	4
70	5	5	5	5	5	25	5



## LAMPIRAN 2 UJI VALIDITAS

### UJI VALIDITAS Y

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY5
Y1	Pearson Correlation	1	.539**	.629**	.604**	.454**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.539**	1	.478**	.524**	.374**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.629**	.478**	1	.616**	.472**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.604**	.524**	.616**	1	.589**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	.454**	.374**	.472**	.589**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
TOTALY5	Pearson Correlation	.792**	.756**	.805**	.841**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### UJI VALIDITAS X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.340**	.305*	.464**	.340**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.004	.010	.000	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.340**	1	-.091	.111	1.000**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.004		.456	.359	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.305*	-.091	1	.589**	-.091	.461**
	Sig. (2-tailed)	.010	.456		.000	.456	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.464**	.111	.589**	1	.111	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.359	.000		.359	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.340**	1.000**	-.091	.111	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.456	.359		.000
	N	70	70	70	70	70	70

TOTALX1	Pearson Correlation	.682**	.777**	.461**	.622**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS X2

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.633**	.512**	.340**	.459**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.633**	1	.616**	.366**	.441**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.512**	.616**	1	.528**	.643**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.340**	.366**	.528**	1	.587**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.459**	.441**	.643**	.587**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
TOTALX2	Pearson Correlation	.756**	.796**	.851**	.695**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 3 UJI REABILITAS

### UJI REABILITAS X1

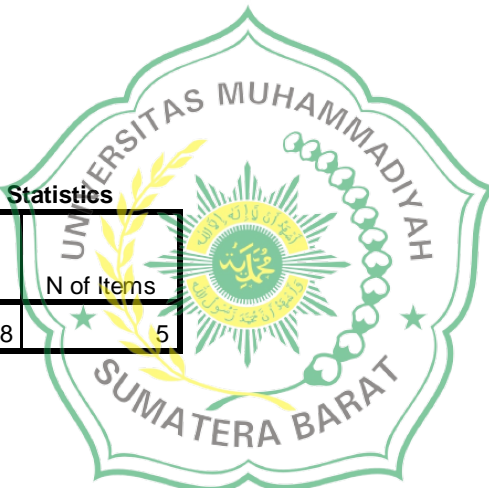
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

### UJI REABILITAS X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

### UJI REABILITAS Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	5



## LAMPIRAN 4 TINGKAT CAPAIN RESPONDEN

### TCR Y

No	Kode Kuesioner	ST P (1)	TP (2)	CP (3)	P (4)	SP (5)	N	JUMLAH	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	Y1			4	27	39	70	315	4,50	90	Sangat Puas
2	Y2	1	2	9	21	37	70	296	4,23	85	Puas
3	Y3		1	11	21	37	70	302	4,31	86	Puas
4	Y4		1	8	23	38	70	306	4,37	87	Puas
5	Y5		1	13	21	35	70	298	4,26	85	Puas
JUMLAH									21,67	433	Sangat Puas
RATA-RATA									4,33	87	Puas

### TCR X1

No	Kode Kuesioner	STP (1)	TP (2)	CP (3)	P (4)	SP (5)	N	JUMLAH	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X1.1			7	24	39	70	312	4,46	89,14	Puas
2	X1.2	2	3	15	25	25	70	270	3,86	77,14	cukup puas
3	X1.3	1		13	21	35	70	298	4,26	85,14	Puas
4	X1.4A		1	8	23	38	70	306	4,37	87,43	Puas
5	X1.5	2	3	15	25	25	70	270	3,86	77,14	cukup puas
JUMLAH									20,80	416,00	sangat puas
RATA-RATA									4,16	83,20	Puas

### TCR X2

No	Kode Kuesioner	STP (1)	TP (2)	CP (3)	P (4)	SP (5)	N	JUMLAH	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X2.1		1	13	25	31	70	296	4,23	84,57	Puas
2	X2.2		2	18	18	32	70	290	4,14	82,86	Puas
3	X2.3		1	19	19	31	70	290	4,14	82,86	Puas
4	X2.4			7	24	39	70	312	4,46	89,14	Puas
5	X2.5	1	2	8	21	38	70	302	4,31	86,29	Puas
JUMLAH									21,29	425,71	sangat setuju
RATA-RATA									4,26	85,14	Puas



## LAMPIRAN 5 UJI ASUMSI KLASIK

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.556	.543	2.085

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.387	2	182.693	42.035	.000 <sup>b</sup>
	Residual	291.199	67	4.346		
	Total	656.586	69			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN

### Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.632	1.925		2.406	.019
	PENEMPATAN KARYAWAN	.366	.118	.343	3.102	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.444	.105	.469	4.242	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05433069
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.048
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Uji Autokorelasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.556	.543	2.085

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN

## Uji Multikoleniaritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.632	1.925		2.406	.019		
	PENEMPATAN KARYAWAN	.366	.118	.343	3.102	.003	.541	1.849
	LINGKUNGAN KERJA	.444	.105	.469	4.242	.000	.541	1.849

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## Uji Heteroskedestisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.478	1.227		3.649	.001
	PENEMPATAN	-.157	.075	-.330	-2.087	.041
	KARYAWAN					
	LINGKUNGAN KERJA	.016	.067	.039	.244	.808

a. Dependent Variable: RES2



## LAMPIRAN 6 PENGUJIAN HIPOTESIS

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.632	1.925		2.406	.019
	PENEMPATAN KARYAWAN	.366	.118	.343	3.102	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.444	.105	.469	4.242	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.387	2	182.693	42.035	.000 <sup>b</sup>
	Residual	291.199	67	4.346		
	Total	656.586	69			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.556	.543	2.085

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN

LAMPIRAN 7 UJI F

Tabel Uji F

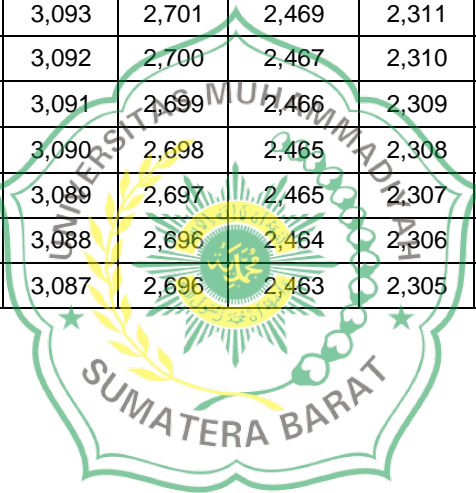
$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n - k - 1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 <sub>8</sub>	199,500	215.70 <sub>7</sub>	224,583	230,162	233.98 <sub>6</sub>	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225

35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059



79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032



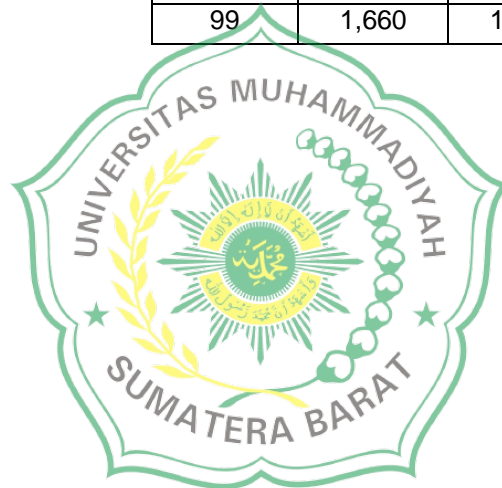
LAMPIRAN 8 UJI t

Tabel Uji t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020

42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989

85	1,663	1,988
86	1,663	1,988
87	1,663	1,988
88	1,662	1,987
89	1,662	1,987
90	1,662	1,987
91	1,662	1,986
92	1,662	1,986
93	1,661	1,986
94	1,661	1,986
95	1,661	1,985
96	1,661	1,985
97	1,661	1,985
98	1,661	1,984
99	1,660	1,984



Lampiran 9: Surat Mohon Izin Penelitian



**Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "

Website: [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) e-mail: [rektor@umsb.ac.id](mailto:rektor@umsb.ac.id) [umsb@telkom.net](mailto:umsb@telkom.net)

Nomor : 844/II.3.AU/F/2022

Lamp. :-

Hal : Mohon Izin Penelitian

Padang, 05 Dzulhijah 1443 H.

04 Juli 2022 M.

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu  
Pimpinan PT Galata Lestarindo Sijunjung  
di  
Tempat

*Assalammu'alaikum wr. wb.*

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa terlebih dahulu diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan data mahasiswa :

Nama : **Maist Yuliana Putri**  
N I M : 181010261201034  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Program : Strata Satu (S1)  
Alamat : Komplek Singgalang A3/3  
Hp. : 0852 7177 7794  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Galata Lestarindo Sijunjung

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

*Wabillaahi taufiq wathidayah*  
*Wassalammu'alaikum wr. wb.*

Dekan  
  
Fuguh Setiawan, SE, M.Si  
NBM : 1202659

Tembusan :

1. Rektor UM Sumbar
2. Peringgal

## Lampiran 10: Surat keterangan selesai penelitian

### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syafrizal  
Jabatan : Manajer PT. Galatta Lestarindo Sijunjung  
Alamat : Jl. Lintas Sumatera, Sungai Lansek, Kec. Kamang baru, Kabupaten Sijunjung,  
Sumatera barat 27572.

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Maisi Yuliana Putri  
Nim : 181000261201034  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Galatta Lestarindo Sijunjung Kecamatan Kamang Baru Kabupaten sijunjung yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera, selama 1 minggu lebih , terhitung mulai tanggal 11 Juli sampai dengan 18 juli 2022 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Sungai Lansek, 01 Agustus 2022  
Manajer PT. Galatta Lestarindo  
Sijunjung

  
PT Galatta Lestarindo Sijunjung  
Jl. Lintas Sumatera 1, Sungai Lansek, Kecamatan Sijunjung, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat 27572  
Syafrizal



Lampiran 11 : SK Pembimbing Skripsi



**Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**  
**FAKULTAS EKONOMI**

*Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"*

Website: [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) e-mail: [rektor@umsb.ac.id](mailto:rektor@umsb.ac.id) [umsb@telkom.net](mailto:umsb@telkom.net)

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

**SURAT KEPUTUSAN**

Nomor : 672/IL.3/AU/KEP/2022

TENTANG :  
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI  
Semester Genap Tahun Akademik 2021 / 2022

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
  2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
  3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

- Mengingat :
1. AD dan ART Muhammadiyah
  2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
  3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
  4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
  5. SK Akreditasi Nomor 013/BAN-PT/Ak-XII/ST/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
  6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

- Menetapkan  
Pertama :
- MEMUTUSKAN
- Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini,  
Nama : Masi Yuliana Putri  
Bp/NPM : 18.10.002.61201.034  
Prodi : Manajemen

Judul Tugas Akhir/Skripsi :  
***Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Galata Lestarindo Sijunjung***

- Menunjuk Saudara :
- Kedua :
- a. Usmiar, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
  - b. Nurhaida, SE, MM Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

- Ketiga :
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang  
Pada tanggal : 23 Syawal 1443 H.  
24 Mei 2022 M.

Dekan,  
  
Fuguh Setiawan, SE, M.Si  
NPM : 1202659

- Tembusan:
1. Rektor UM Sumbar
  2. Yang bersangkutan
  3. File





**Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**  
**FAKULTAS EKONOMI**

*Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"*

Website: [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) e-mail: [rektor@umsb.ac.id](mailto:rektor@umsb.ac.id) [umsb@telkom.net](mailto:umsb@telkom.net)

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : 672/IL.3.AU/KEP-PSA/2022  
Lamp. : 1 lembar  
Hal : Pembimbing Skripsi

Padang, 23 Syawal 1443 H.  
24 Mei 2022 M

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. Usmiar, SE, M.Si
2. Nurhaida, SE, MM

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar  
Di  
Padang

*Assalamu 'alaikum wr. wb*

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr menjadi pembimbing skripsi atas nama:

Nama : **Maki Juliana Putri**  
N.I.M : **19.19.002.61201.034**  
Program Studi : **Manajemen**  
Jenjang Program : **Strata 1 (S1)**  
Dengan Judul :

*Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Galata Lestarindo Sijunjung*

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir) Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

*Wabillaahi taufiq walhidayah*  
*Wassalamu 'alaikum wr. wb*





# Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

## FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) e-mail: [rektor@umsb.ac.id](mailto:rektor@umsb.ac.id) [umsb@telkom.net](mailto:umsb@telkom.net)

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

### DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Maisi Yuliana Putri  
NIM : 18.10.002.61201.034  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Program : Strata I (S1)  
Dengan Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Galata Lestarindo Sijunjung

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	28/05-2022	Revisi menyeluruh Bab 1-3		
2.	03/05-2022	Latar belakang, penambahan landasan teoritis, uji hipotesis		
3.	03/06-2022			
4.	03/06-2022			
5.	08/06-2022	Perbaikan Bab 1, 2, dan 3		
6.	9/06-2022	Penambahan Daftar Isi, Daftar Gambar, Daftar Tabel, dan Daftar Lampiran		
7.	11/06-2022	ACC		
8.	13/06-2022	ACC Skripsi		
9.				
10.				

Padang, 23 Syawal 1443 H.  
24 Mei 2022 M.



Pagiati Setiawan, SE, M.Si  
NBM : 1202659



# Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) e-mail: [rektor@umsb.ac.id](mailto:rektor@umsb.ac.id) [umsb@telkom.net](mailto:umsb@telkom.net)

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

## DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Maisi Yuliana Putri  
N I M : 18.10.002.61201.034  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Program : Strata I (S1)  
Dengan Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Galata Lestarindo Sijunjung

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	01/08-2022	Tambahkan abstrak, kata pengantar, Daftar Isi, Daftar Gambar, lampiran logo fakultas		
2.	3/08-2022	Akses Simbas		
3.	1/8-2022	Perbaikan		
4.	9/8-2022	Ace Simbas		
5.	25/8-2022	Ace Kompre		
6.	25/8-2022	Ace Kompre		
7.				
8.				
9.				
10.				

Padang, 23 Syawal 1443 H.  
24 Mei 2022 M.



Dekan  
Fakuh Setiawan, SE, M.Si  
NBM : 1202659

PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL

Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. GALATA LESTRINDO  
SIJUNJUNG

NAMA : MAISI YULIANA PUTRI

NIM : 181000261201034

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 13 Juni 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing 1



Usmiar, SE, M.Si

Pembimbing 2



Nurhaida, SE, MM



(Dr. Dra. Tri Irfi Indrayani, M.Pd)



PERSETUJUAN SEMINAR HASIL

Telah disetujui untuk Seminar Hasil Penelitian

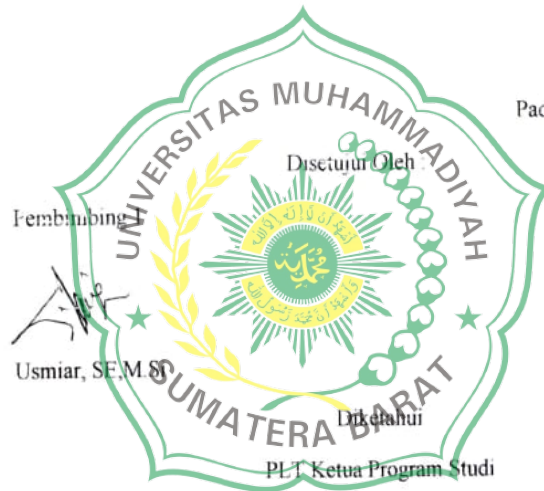
PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN  
KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. GALATA LESTRINDO  
SIJUNJUNG

NAMA : MAISI YULIANA PUTRI

NIM : 181000261201034

PROGRAM STUDI: MANAJEMEN

Padang, 04 Agustus 2022



Pembimbing 1

Usmiar, SE, M.Si

Pembimbing 2

Nurhaida, SE, MM

(Usmiar, SE, M.Si)

**PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**

Telah disetujui untuk Komprehensif

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. GALATA LESTRINDO  
SJUNJUNG**

**NAMA : MAISI YULIANA PUTRI**


**NIM : 181000261201034**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**


Padang, 23 Agustus 2022

**Disetujui Oleh :**


**Pembimbing 1**



  
Usmiar, SE, M.Si  
MM

**Pembimbing 2**

  
Nurhaida, SE,

**Diketahui**

  
PLT Ketua Program Studi  
(Usmiar, SE, M.Si)







Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat  
**FAKULTAS EKONOMI**

Status : *Terakreditasi B*

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Nomor : 1064/KET/II.3.AU/D/2022

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : **Maisi Yulliana Putri**  
NIM : 181000261201034  
Program Studi : SI Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

**"Pengaruh Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Galatta Lestarindo Sijunjung"**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui  
Dekan  
  
**Andri Setiawan, SE., M.Si**  
NIDN. 1007017302

Padang, 1 September 2022  
Operator Fakultas Ekonomi

  
**Ratna Sari, S. Kom**  
NIK. 21022017

SUMATERA BARAT

