Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 260-274

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, DAN BEBAN KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEMBANGKIT LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI RIAU KEPULAUAN RIAU

M. Fadil, Rahayu Setianingsih, Misral
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: Muhammadfadil92559@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah penempatan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan singnifikan terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Riau Kepulauan Riau yang berjumlah 87 orang. Mengingat jumlah populasi relative kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi di ambil semua sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: **Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja, Kepuasan Kerja**

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan, karena untuk dapat melihat seberapa puas atau tidak puas nya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Bhastary, 2021).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengukur tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap aspek aspek yang ada pada lingkungan kerjanya. orang mempunyai standar yang berbeda-beda dalam mengukur kepuasan kerja dirinya (Mapata *et al*., 2024).

Perusahaan dapat menjadikan kepuasan kerja sebagai tolak ukur seorang karyawan dalam mencintai pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang berhubungan langsung dengan kondisi fisik maupun psikologis. Sedangkan menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif dari karyawan meliputi tingkah laku dan perasaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa indikator terkait kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan
   Isi pekerjaan yang dilakukan dapat membuat seseorang karyawan itu puas atau tidak puas, karena setiap pekerjaan memiliki elemen dan tingkatan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
2. Upah
   Jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari melakukan pekerjaan, setiap karyawan itu memiliki standar yang berbeda beda dari kepuasan itu sendiri.
3. Promosi
   Memungkinkan seseorang karyawan berkembang melalui kenaikan satu tingkat atau lebih jabatan. Hal ini berhubungan dengan ada atau tidaknya karyawan mendapatkan kesempatan peningkatan karir.
4. Pengawasan
   Seseorang yang menjadi pengawas ataupun menjadi seseorang yang memberikan arahan terkait pekerjaan.
5. Rekan kerja
   Hubungan interaksi sosial sesama karyawan ataupun rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang akan dapat merasakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya rekan kerja.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses lanjutan dari seleksi, penempatan kerja adalah menempatkan calon karyawan yang telah lulus seleksi pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensi nya dan mendelegasikan wewenangnya (Hasibuan, 2022). Adapun pengertian menurut Rusby (2016) penempatan kerja adalah sebuah rekomendasi atau keputusan yang mendistribusikan para calon karyawan maupun karyawan pada pekerjaan yang kemungkinan untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang telah di berikan perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2018) penempatan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Pendidikan

Tingkat kesesuaian antara latar belakang pendidikan karyawan dengan bidang pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Pengetahuan
   Pengetahuan yang dimiliki karyawan relevan dengan tuntutan kerja yang diberikan perusahaan.
3. Keterampilan
   Keterampilan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang meliputi keterampilan teknis dan non teknis.
4. Kepribadian
   Sikap dan karakter karyawan harus sesuai dengan budaya perusahaan dan tuntutan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Pengalaman
   Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sebelumnya dapat membantu dan mendukung efektivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang mencakup segala bentuk hubungan baik berupa hubungan antar rekan kerja, antara atasan dan bawahan yang berdampak pada perasaan karyawan. Selanjutnya pendapat dari Wursanto (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah hubungan yang terbentuk diorganisasi yang mencakup hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antara sesama karyawan. Menurut Siagian (2019), mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat diukur dari beberapa indikator berikut ini:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
   Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan saling mendukung sesama rekan kerja. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan tetap berada dalam organisasi.
2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan
   Hubungan atasan dengan bawahan harus di pelihara denga baik dan harus saling menghargai satu sama lain. Dengan begitu, menciptakan rasa hormat antara masing-masing individu.
3. Kerjasama Antar Karyawan
   Kerja sama yang terjalin baik antar karyawan dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

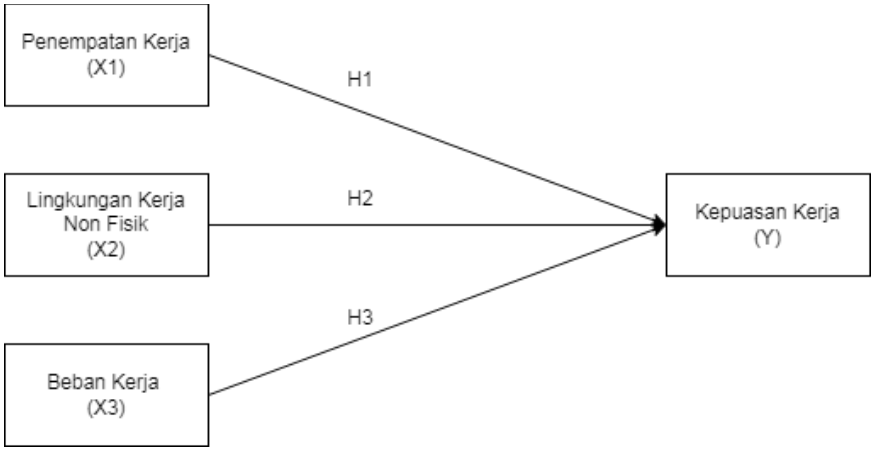
Beban Kerja

Beban kerja adalah beban aktivitas fisik, mental dan sosial yang diterima oleh karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut (Mahawati *et al*., 2021). Sedangkan menurut Handoko (2019) beban kerja adalah jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017), ada beberapa indikator tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
   Perusahaan memiliki dan mengenalkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang mana akan menjadi tolak ukur karyawan dalam bekerja. Hal ini merupakan kondisi yang berhubungan dengan sejauh mana karayawan dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja
   Waktu kerja yang diatur dengan SOP perusahaan dapat mengurangi beban kerja karyawan. perusahaan harus konsisten dalam menerapkan SOP terkait waktu kerja agar karyawan tidak berlebihan dalam bekerja.
3. Tujuan yang harus dicapai
   Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat berpengaruh langsung terhadap beban kerja yang dialami oleh karyawan. semakin sedikit waktu kerja yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan dan tidak seimbangnya antara target dan waktu penyelesaiannya, maka semakin besar pula beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui proses pengujian ilmiah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada maka hipotesis dirumuskan dengan melihat hubungan antara yang ada sebagai berikut:

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penempatan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, karena kesesuaian antara kemampuan, dan minat individu dengan posisi yang ditempatinya mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa posisi yang ditempatinya sesuai dengan latar belakang dan kompetensinya, maka karyawan akan cenderung lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan dapat

meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, proses penempatan harus dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan kualifikasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja (Sudiantini *et al.*, 2023).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hizburrahman *et al*. (2023) menjelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Toreh *et al*. (2022) menjelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tepat penempatan kerja dilakukan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

H1 : Diduga penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sanjaya dan Febrian (2024) lingkungan kerja non fisik adalah sebuah situasi hubungan antar rekan kerja, antar atasan dengan bawahan yang melibatkan aspek psikologis. Natania dan Martha (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin dengan hubungan antar rekan kerja, antar atasan dengan bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdin *et al*. (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama hal nya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadan *et al*. (2023) menjelaskan juga bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja mencakup aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan tekanan waktu dalam proses penyelesaiannya. Menurut Siregar dan Linda (2022) beban kerja merupakan tugas yang wajib diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Tinggi nya beban kerja sering kali ditandai dari banyaknya target yang harus dicapai karyawan dalam waktu singkat, yang bisa menimbulkan kelelahan secara fisik dan mental.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuridha (2022) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, berarti semakin tinggi tuntutan beban kerja yang diberikan, maka semakin menurunnya kepuasan kerja. Sama hal nya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita dan Kesuma (2020) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah sistematis menggunakan data numerik yang konkrit dan teruntuk untuk mempelajari Pendekatan yang digunakan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemilihan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif juga telah memenuhi telah kaidah-kaidah ilmiah, data yang dihasilkan juga bersifat objektif, terukur, rasional dan sistematis (sugiyono, 2018). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, penempatan kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja (Y) variabel dependen. Populasi penelitian adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Riau Kepulauan Riau yang berjumlah 87 orang karyawan. pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja. Data dikumpulkan melalui kuisioner online dengan skala likert 1 sampai 5, kemudian dianalisis menggunakan SPSS untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik merujuk pada rata-rata (*mean)* dan sampingan (*standar deviation)* nilai maksimum, nilai minimun dan jumlah data penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja (Y), penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), beban kerja (X_3) yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Kepuasan kerja (Y)	87	17	49	37,70	8,361
Penempatan kerja (X_1)	87	10	30	21,97	5,796
Lingkungan kerja non fisik (X_2)	87	10	30	21,84	5,424
Beban kerja (X_3)	87	11	50	35,75	9,602
Valid N	87				

1. Kepuasan kerja (Y)
   Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum 17, nilai maksimum 49 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 37,70 dengan standar deviasinya sebesar 8,361. Nilai rata-rata dan standar deviasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
2. Penempatan kerja (X_1)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum 10, nilai maksimum 30 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 21,97 dengan standar deviasinya sebesar 5,796. Nilai rata-rata dan standar deviasi penempatan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Lingkungan kerja non fisik (X_2)
   Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum 10, nilai maksimum 30 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 21,84 dengan standar deviasinya sebesar 5,424. Nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
4. Beban kerja (X_3)
   Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum 11, nilai maksimum 50 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,75 dengan standar deviasinya sebesar 9,602. Nilai rata-rata dan standar deviasi beban kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat kecenderungan jawaban ataupun dapat dikatakan gambaran umum perihal jawaban responden terhadap setiap indikator dalam kuisioner.

Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Kerja (X_1)

Indicator	Item pernyataan	Frekuensi					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Pendidikan	X1.1	110	128	72	14	2	87	326	3,74	Baik
	X1.2	95	136	66	20	2	87	319	3,66	Baik
Pengetahuan	X1.3	140	104	54	28	1	87	327	3,75	Baik
	X1.4	140	100	69	18	2	87	329	3,78	Baik
Keterampilan	X1.5	110	124	72	18	1	87	325	3,73	Baik
	X1.6	130	120	60	18	2	87	330	3,79	Baik
Pengalaman	X1.7	110	140	57	18	2	87	327	3,75	Baik
	X1.8	120	116	63	24	1	87	324	3,72	Baik
Kepribadian	X1.9	145	116	54	20	1	87	336	3,86	Baik
	X1.10	135	128	60	12	2	87	337	3,87	Baik
Nilai rata-rata variabel penempatan kerja X_1									3,765	Baik

Analisis Tanggapan Responden Lingkungan Kerja Non Fisik X_2

Indikator	Item pernyataan	Frekuensi					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Hubungan Rekan Kerja Setingkat	X2.1 X2.2	135 95	100 120	69 54	16 32	4 4	87 87	324 305	3,72 3,51	Baik Baik
Hubungan Atasan Dengan	X2.3 X2.4	135 130	124 100	39 60	28 22	2 5	87 87	328 317	3,77 3,64	Baik Baik

Karyawan										
Kerja sama	X2.5	90	144	54	24	3	87	315	3,62	Baik
Antar	X2.6						87			
Karyawan		115	116	72	16	3		322	3,7	Baik
Nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)									3,66	Baik

Analisis Tanggapan Responden Beban Kerja X_3

Indikator	Item pernyataan	Frekuensi					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Kondisi	X3.1	105	80	87	24	5	87	301	3,45	Baik
Pekerjaan	X3.2	120	104	72	20	3	87	319	3,66	Baik
Penggunaan	X3.3	110	120	69	12	6	87	317	3,64	Baik
Waktu Kerja	X3.4	90	116	84	24	0	87	314	3,61	Baik
Tujuan Yang	X3.5	120	120	63	18	3	87	324	3,72	Baik
Harus	X3.6									
Dicapai		125	116	60	22	2	87	325	3,73	Baik
Nilai rata-rata variabel Beban Kerja (X_3)									3,635	Baik

Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

indikator	Item pernyataan	Frekuensi					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Pekerjaan	Y.1	130	100	60	22	5	87	317	3,64	Baik
	Y.2	100	96	75	26	5	87	302	3,47	Baik
Upah	Y.3	110	88	78	26	4	87	306	3,51	Baik
	Y.4	80	124	87	14	4	87	309	3,55	Baik
Promosi	Y.5	85	136	69	18	4	87	312	3,58	Baik
	Y.6	115	112	57	30	2	87	316	3,63	Baik
Pengawasan	Y.7	120	88	81	20	4	87	313	3,59	Baik
	Y.8	90	128	66	26	2	87	312	3,58	Baik
Rekan Kerja	Y.9	115	108	63	22	5	87	313	3,59	Baik
	Y.10	105	108	69	24	4	87	310	3,56	Baik
Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja (Y)									3,57	Baik

UJI VALIDITAS

Menurut Ghozali (2021) uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep data tingkat validitas pada setiap pertanyaan r tabel untuk sampel 87 orang responden pada df N-2 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu, 0,2108.

1. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas X_1

item pernyataan	nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Ketrangan
x1.1	0,2108	0,800	Valid
x1.2	0,2108	0,752	Valid
x1.3	0,2108	0,809	Valid
x1.4	0,2108	0,831	Valid
x1.5	0,2108	0,813	Valid
x1.6	0,2108	0,801	Valid
x1.7	0,2108	0,829	Valid
x1.8	0,2108	0,783	Valid
x1.9	0,2108	0,834	Valid
x1.10	0,2108	0,785	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel penempatan kerja memiliki R-tabel sebesar 0,2108. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak digunakan untuk data penelitian.

Hasil Uji Validitas X_2

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Ketrangan
x2.1	0,2108	0,855	Valid
x2.2	0,2108	0,860	Valid
x2.3	0,2108	0,877	Valid
x2.4	0,2108	0,859	Valid
x2.5	0,2108	0,862	Valid
x2.6	0,2108	0,824	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik memiliki R-tabel sebesar 0,2108. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak digunakan untuk data penelitian.

Hasil Uji Validitas X_3

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Ketrangan
X3.1	0,2108	0,837	Valid
X3.2	0,2108	0,869	Valid
X3.3	0,2108	0,861	Valid
X3.4	0,2108	0,771	Valid
X3.5	0,2108	0,788	Valid
X3.6	0,2108	0,830	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel beban kerja memiliki R-tabel sebesar 0,2108. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak digunakan untuk data penelitian.

Hasil Uji Validitas Y

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Ketrangan
Y1	0,2108	0,881	Valid
Y2	0,2108	0,871	Valid
Y3	0,2108	0,858	Valid
Y4	0,2108	0,811	Valid
Y5	0,2108	0,874	Valid
Y6	0,2108	0,831	Valid
Y7	0,2108	0,798	Valid
Y8	0,2108	0,791	Valid
Y9	0,2108	0,886	Valid
Y10	0,2108	0,918	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki R-tabel sebesar 0,2108. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak digunakan untuk data penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat digunakan dapat dipercaya atau di andalkan. Variabel dapat dikatakan *Cronbach' s Alpa* jika memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrument tersebut dapat digunakan sebagai pegumpulan data yang mana hasil pengukuran relative koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Penempatan kerja (X1)	0,939	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja non fisik (X2)	0,927	0,6	Reliable
Beban kerja (X3)	0,907	0,6	Reliable
Kepuasan kerja (Y)	0,958	0,6	Reliable

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel penempatan kerja sebesar 0,939, lingkungan kerja non fisik sebesar 0,927, beban kerja sebesar 0,907 dan kinerja sebesar 0,958 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dapat diukur dengan test Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit dengan ketentuan jika signifikan > α = 0,05 (taraf kesalahan 5%) maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal dan sebaliknya jika signifikan < α = 0,05 (taraf kesalahan 5%) maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.57985874
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.039
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinearitas antar variabel bebas, jika mempunyai nilai VIF < 10 dan *tolerance value* > 0,1. Namun, jika nilai VIF > 10 dan *tolerance value* < 0,1, maka terjadi gangguan multikolinearitas.

Multikolinearitas			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja	.487	2.055
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.555	1.803
	Beban Kerja	.317	3.155

Berdasarkan tabel Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang < 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang >10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021).

Model	.Sig
(constant)	.001
Penempatan Kerja	.509
Lingkungan Kerja Non Fisik	.774
Beban Kerja	.599

Berdasarkan tabel dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedasitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.283	3.859	
Penempatan Kerja	.302	.124	.263
Lingkungan Kerja Non Fisik	.560	.167	.338

Beban Kerja	.494	.237	.279

Dapat dipaparkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y= 1{,}283+0{,}302X_1+0{,}560X_2+0{,}494X_3+e$$

1. Kostanta (a)
   Nilai kostanta sebesar 1,283. Dengan ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 1.283. Maka penempatan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.283.
2. Penempatan kerja X_1 terhadap kepuasan kerja (Y)
   Koefisien regresi penempatan kerja X_1 adalah 0,302 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel penempatan kerja sebesar satu, maka akan menaikan varibel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,302 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Lingkungan kerja non fisik X_2 terhadap kepuasan kerja (Y)
   Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik X_2 adalah 0,560 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar satu, maka akan menaikan varibel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,560 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
4. Beban kerja X_3 terhadap kepuasan kerja (Y)
   Koefisien regresi beban kerja X_3 adalah 0,494 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar satu, maka akan menaikan varibel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,494, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Hipotesis (Uji T)

Menguji koefisien variabel dependent secara parsial untuk semua variabel independet, berikut ini kententuan pengambilan keputusan dalam uji T :

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.
- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.283	3.859		.332	.740
	Penempatan Kerja	.302	.124	.263	2.438	.017
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.560	.167	.338	3.347	.001
	Beban Kerja	.494	.237	.279	2.087	.040

Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa t hitung untuk koefisien penempatan kerja sebesar 2,438 yang mana > dari t tabel 1,663 dan signifikan 0,017 < 0,05. Maka secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkunagan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa t hitung untuk koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 3,347 yang mana > dari t tabel 1,663 dan signifikan 0,001 < 0,05. Maka secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa t hitung untuk koefisien beban kerja sebesar 2,087 yang mana > dari t tabel 1,663 dan signifikan 0,040 < 0,05. Maka secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021) uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728[a]	.530	.513	6.698

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Penempatan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,513 atau 51,3%. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 51,3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja sedangkan sisanya, yakni sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak bahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, komitmen kerja, reward, kompensasi, motivasi kerja dan lain sebagainya.

PENUTUP

Pembahasan dalam penelitian ini bersumber dari hasil pengujian hipotesis dan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel penempatan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,438 > 1,663 t tabel. Maka H_o ditolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa penempatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t hitung sebesar 3,347 > 1,663 t tabel. Maka H_o ditolak dan H_2 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_2 diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,087 > 1,663 t tabel. Maka H_o ditolak dan H_3 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_3 diperoleh bahwa beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Distribusi Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Hal ini berarti bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan dengan dimensi-dimensi yang dimiliki karyawan, maka akan menciptakan dan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan. Apabila penempatan kerja seseorang karyawan tidak sesuai, maka kepuasan kerja karyawan akan turun. Karena jika seseorang karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian, pengalaman serta latar belakang yang dimilikinya, maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Distribusi Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan apabila lingkungan kerja non fisik buruk maka akan menurunkan rasa kepuasan kerja karyawan. Jika lingkungan kerja non fisik baik maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Distribusi Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan, pekerjaan yang beragam dan menantang, serta fleksibelitas dalam menetapkan

batas waktu akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila beban kerja yang monoton dan kebijakan waktu yang kaku dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Jika beban kerja dikelola dengan benar, maka akan tercipta dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Bagi Peneliti Selanjutnya

Melihat masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sampel dengan menambah objek atau lokasi penelitian yang lebih luas. Penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan variabel lain seperti disiplin, motivasi dan yang lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja.