

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR SULAWESI SELATAN

*The Effect Of Job Placement Suitability On Job Satisfaction Of Governor's
Office Employees South Sulawesi*

Ayesha Putri Nanditya¹, Ichwan Musa², Zainal Ruma³

Email: echaecha21052000@gmail.com¹, ichwan.musa71@gmail.com²,
zainal_ruma@yahoo.com³

¹²³Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kesesuaian penempatan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows. Berdasarkan hasil analisis data Pengaruh Kesesuaian penempatan terhadap kepuasan kerja pegawai mengartikan bahwa setiap keberhasilan dari penempatan pegawai memberikan dampak bagi kepuasan kerja pegawai. Koefisien jalurnya menunjukkan bahwa penempatan pegawai memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The effect of job placement suitability on employee job satisfaction at the Office of the Governor's Office of the General Bureau and Regional Secretariat of South Sulawesi Province. This study aims to determine the effect of job placement suitability on employee job satisfaction at the Office of the Governor's Office of the General Bureau and Regional Secretariat of South Sulawesi Province. The independent variable in this study is the Suitability of job placement while the dependent variable is Job Satisfaction. The population in this study was employees of the Governor's Office, General Bureau, and Regional Secretariat of South Sulawesi Province, while the sample used was 60 respondents. The sampling technique in research is saturated samples. Data collection was carried out using questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 25.00 for Windows. Based on the results of data analysis, the effect of placement suitability on employee job satisfaction means that every success of employee placement has an impact on employee job satisfaction. The path coefficient shows that employee placement has a positive influence on job satisfaction.

Keywords: Job Placement, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik dan kompeten merupakan aset perusahaan yang tidak dapat dinilai dengan uang, karena keberadaannya yang sangat penting. Oleh sebab itu, perlu adanya manajemen untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik



yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak langsung akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja dibagi menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu, Penempatan pegawai hendaklah memperhatikan asas "*The Right Man in The Right Place and The Right Man Behind The Right Job*". Penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2013).

Maka penempatan pegawai adalah suatu proses yang penting dalam suatu perusahaan, karena dalam proses ini harus benar-benar dilakukan dengan tepat, artinya pekerjaan yang akan diisi oleh seorang karyawan harus disesuaikan dengan keahlian dari karyawan tersebut, dalam kegiatan penempatan yang terpenting diperhatikan adalah terkait kesesuaian antara bidang kerja dalam suatu jabatan dengan keahlian dari karyawan tersebut.

Tabel 1. Data Karyawan Kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Bagiannya

Penempatan Kerja	Jumlah
Bagian Keuangan	18
Bagian Tata usaha	17
Bagian Pimipinan	12
Bagian Rumah Tangga	13
Total	60

Sumber : Data Absensi tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat gambaran penempatan pekerjaan untuk karyawan diantaranya pada bagian keuangan sebanyak 18 orang , bagian tata usaha sebanyak 17 orang, bagian pimpinan sebanyak 12 orang bagian rumah tangga sebanyak 13 orang.

Tabel 2. Data Absensi Kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Hadir Seharusnya	Total Ketidakhadiran	Persentase
Januari	60	22	1320	49	3.71
Februari	60	21	1260	81	6.43
Maret	60	21	1260	62	4.92
April	60	21	1260	93	7.38
Mei	60	17	1020	90	8.82
Juni	60	21	1260	83	6.59
Juli	60	20	1200	77	6.42
Agustus	60	18	1080	59	5.41
September	60	22	1320	73	5.53
Oktober	60	19	1140	68	5.96
November	60	21	1260	88	6.98
Desember	60	17	1020	94	9.22
		240	14400	917	6.37

Sebagaimana terlihat pada Kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bahwa masih ditemukannya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki. Selain itu masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga sering kali terjadi seorang pegawai tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap mereka pada kondisi kerja tertentu yang menyebabkan ketidakpuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya, terlihat dari data absensi pegawai Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan di tahun 2021 masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai di mana rata-rata tingkat ketidakhadiran 6.37 persen.

Hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa terjadi gejala ketidakpuasan kerja pada sebagian Pegawai di Kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sehingga Pegawai menjadi kurang disiplin terhadap waktu kerja. Menurut Mudiarta, (2015) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik.

Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mangkunegara (2005).

METODE PENELITIAN

Variabel merupakan indikator yang sangat menentukan keberhasilan dalam suatu penelitian. Variabel penelitian merupakan objek yang menjadi fokus pengkajian atau titik perhatian dalam suatu penelitian. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Pengukuran variabel dalam penelitian ini digunakan angket/kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena tertentu. Jadi data dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Populasi adalah kelompok yang lengkap, yang biasa berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2013). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang atau seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Kuncoro, 2013). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 60 orang atau sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh di sebut juga dengan istilah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini terdapat tiga Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut (1) Observasi, Teknik ini merupakan instrumen pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan penelitian.(2) Wawancara, Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dari informan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung kepada pimpinan atau pegawai kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terkait permasalahan penempatan dan kepuasan kerja.(3) Kuesioner, Teknik kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian. Kuesioner disebar kepada seluruh pegawai kantor Gubernur Biro Umum Dan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *Statistical for product and servise solution* (SPSS) versi 21, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.026	4.029		6.459	.000
	Kesesuaian Penempatan Kerja	.287	.098	.359	2.931	.005

Sumber: Hasil olah data SPSS 2022

Persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

$$Y = 26,026 + 0,287X$$

- Nilai konstanta sebesar 26,026 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kesesuaian penempatan kerja maka kepuasan kerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 26,026
- Nilai koefisien regresi X sebesar 0,287 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X (Kesesuaian Penempatan) akan meningkatkan Y (kepuasan kerja pegawai) meningkat sebesar 0,287. Hal ini berarti apabila terjadi kesesuaian penempatan kerja antar pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

**Tabel 4. Koefisien Korelasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.114	2.444

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Penempatan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 2022

Dari tabel 4, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,359 berada pada interval antara 0,20 – 0,399. Dari hasil tersebut maka dapat ditafsirkan bahwa hubungan variabel kesesuaian penempatan kerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap kepuasan kerja pegawai pada bahwa Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Pada tabel sebelumnya juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh kesesuaian penempatan terhadap kepuasan kerja yang menghasilkan nilai 0,359 atau 35,9%. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa persentase pengaruh variabel kesesuaian penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 35,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji – t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai –t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel dengan taraf signifikan < 0,05. Dengan menggunakan sampel sebanyak 60 orang konsumen dengan df = n-k-1 atau df = 60-1-1 = 58 maka, diperoleh t-tabel sebesar 1,671 dengan tingkat signifikansinya (α) 0,05.

**Tabel 5. Uji - t
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.026	4.029		6.459	.000
	Kesesuaian Penempatan Kerja	.287	.098	.359	2.931	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 2022

H₀=kesesuaian penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

H_a=kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa t hitung (2.931) > t tabel (1,671) dengan taraf signifikansi 0,05 < 0,05. Maka H₀ ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H_a yang berarti kesesuaian penempatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data Pengaruh Kesesuaian penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai mengartikan bahwa setiap keberhasilan dari penempatan pegawai memberikan dampak bagi kepuasan kerja pegawai. Koefisien jalurnya menunjukkan bahwa penempatan pegawai memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin sesuai penempatan pegawai dengan latar belakang pendidikannya, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi. Berdasarkan indikator yakni pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, keterampilan kerja, dan faktor usia memberikan pengaruh yang rendah terhadap penempatan pegawai di Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti mendukung Hipotesis awal dari penelitian ini.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Responden memberikan tanggapan yang positif mengenai kesesuaian penempatan kerja di Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Dengan kata lain responden yang merupakan pegawai perusahaan tersebut merasa ditempatkan sesuai pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, keterampilan kerja, dan faktor usia. Selain itu menurut proses penempatan kerja di perusahaan dengan indeks jawaban responden paling tinggi. Kepuasan kerja pegawai mendapatkan tanggapan yang positif dari responden. Hal tersebut dapat terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menyatakan bahwa Gaji, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan rekan kerja, telah memenuhi keinginan pegawai.

Di antara beberapa indikator variabel tersebut, indikator lingkungan kerja mendapatkan tanggapan yang paling baik dari responden yang membuktikan bahwa bahwa pegawai Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merasa bahwa kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun karakteristik responden yang dibahas pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama bekerja. Responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dengan jumlah responden laki-laki lebih banyak dengan demikian penelitian menunjukkan bahwa gender mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena dapat terlihat pada pegawai Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan lebih banyak mengangkat pegawai laki-laki serta didukung oleh hasil uji R serta konsistensi jawaban dari responden laki-laki terhadap pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung oleh teori Setiawan (2009:27) menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara wanita, di mana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria.

Responden dengan tingkat pendidikan yang mendominasi yaitu oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan S1. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat

pendidikan pegawai Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut di mana bentuk kepuasan kerja disebabkan mereka menyukai pekerjaannya karena ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka, mendapatkan rekan kerja yang cocok, memiliki pimpinan kerja yang adil dan peduli terhadap bawahan dan juga suasana lingkungan Kantor. Komposisi pegawai dari sudut pandang tingkat pendidikan sudah memadai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan karena sebagian besar sudah pada tingkat Pendidikan S1. Pernyataan ini didukung oleh teori Kreitner dan Kinicki (2003) semakin tinggitingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya akan berdampak pada tingkat kepuasan.

Responden Berdasarkan usia yang mendominasi yaitu pada usia produktif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat kedewasaan pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut di mana bentuk kepuasan kerja disebabkan mereka menyukai pekerjaannya karena ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka, mendapatkan rekan kerja yang cocok, memiliki pimpinan kerja yang adil dan peduli terhadap bawahan dan juga suasana lingkungan Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang dapat membuat pegawai betah bekerja. Pernyataan ini didukung teori yang dikemukakan oleh Siagian (2009:298) semakin lanjut usia pegawai, tingkat kepuasan kerja biasanya semakin tinggi. Hal ini disebabkan bagi pegawai yang sudah agak lanjut usia makin sulit untuk memulai karir baru di tempat lain, sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan keinginan dan cita-cita, gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relatifterjamin serta adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan- rekannya dalam perusahaan.

Responden berdasarkan masa kerja hasil penelitian menunjukkan bahwa lamanya masa kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Semakinlama masa kerja pegawai Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut di mana bentukkepuasan kerja adalah sebagai berikut mereka menyukai pekerjaannya karena ditempatkan sesuai dengankeahlian mereka, mendapatkan rekan kerja yang cocok, memiliki kesempatan untuk maju dan juga suasana lingkungan yang ideal dan diharapkan para responden akan semakin peka terhadap permasalahan-permasalahan yang menyangkut kepuasan kerja pegawai Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan . Pernyataan ini didukung Teori Spector (1997:147),semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaan.

Sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif dengan kesesuaian penempatan terhadap kepuasan kerja pegawaipada Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan atau dapat dikatakan mempunyai tingkat kebenaran. Hasil tersebut mendukung pendapat bahwa penempatan pegawai pada bidang tertentu hendaknya mempertimbangkan beberapa hal sehingga pegawai yang terpilih adalah mereka yang memiliki kualifikasi yang baik, Kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan bidang tugasnya akan meningkatkan kepuasan kerjanya yang berdampak pada kinerja pegawai, sehingga roda organisasi akan berjalan dengan baik.

Penempatan pegawai pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap dari pegawai yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kepuasan kerja yang diinginkan. Dengan kesesuaian pengetahuan seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mudah. Pegawai akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam pelaksanaan pelatihan dan orientasi terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja, dan biaya pelatihan dapat lebih efisien terhadap kesesuaian keterampilan juga merupakan persyaratan penempatan pegawai yang sangat penting, karena dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawaiakan lebih mudah melaksanakan tugas – tugasnya.

Kesesuaian sikap serta keinginan pegawai juga merupakan persyaratan penting dalam penempatan pegawai untuk menghasilkan kepuasan kerja yang baik, karena sikap merupakan kesiapan mental yang dipelajari dan di organisasi melalui pengalaman yang mempunyai

pengaruh tertentu terhadap cara tanggap seseorang terhadap orang lain, objek/pekerjaan dan situasi yang berhubungan dengannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997) yang menyatakan penempatan adalah pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian pegawai tersebut. Dari teori tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus tepat dalam menempatkan pegawai serta mencocokkan minat dan keterampilan pegawai agar mampu dalam menepang segala yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian terdahulu yaitu adanya pengaruh positif penempatan kerja terhadap kepuasan kerja. Muharrani (2003) menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Harjanto, 2010) yang menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Walaupun dari dua penelitian di atas menguji pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan tetapi hasil yang diperoleh untuk mengukur hubungan variabel penempatan terhadap variabel kepuasan memiliki hasil yang sama yakni adanya pengaruh positif penempatan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang paling memiliki kesamaan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2008) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesamaan dalam penelitian ini menyangkut variabel yang digunakan yaitu variabel Y sebagai kepuasan kerja dan variabel X sebagai penempatan kerja, serta metode penelitian yang digunakan yakni metode analisis linear sederhana sesuai dengan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut (1) Kesesuaian Penempatan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Penempatan kerja yang terjadi pada Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang meliputi Pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, keterampilan kerja dan faktor usia memberikan pengaruh positif dalam kepuasan kerja pegawai.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, pihak Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan harus lebih memperhatikan aspek pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena indikator ini memiliki indeks jawaban responden paling rendah.
2. Perusahaan lebih memperhatikan promosi jabatan untuk jenjang karir pegawai, karena kesesuaian penempatan kerja telah terbukti memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Gubernur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia), 10, (2), 124-135.
- Hasibuan. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan. (2009). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara. Hariandja. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Keith, D. (2002). Organizational Behavior At Work. (11 edition). New York: Mc Graw – Hill. Kreitner Robert dan Angelo Kinicki. 2003. Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. (Edisi Ketiga). Jakarta: Erlangga Locke. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. New York: John Wiley and Sons. Mudiarta. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen



Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. E- Jurnal Manajemen Unud. 6, (10), ISSN : 2302-8912

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marihot. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Mantasari, D. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Transparansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Desa Pada Pengelolaan Dana Desa Di Kec. Suppa Kab. Pinrang. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 106-114.
- Indonesia.Marihot. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sastrohadiwiryono. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler. S Randall. dan Jackson Susan E., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21), Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama 1997
- Setiyawan, H. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening. A study on The Inspectorate of Temanggung District. Diponegoro University, Semarang.
- Siagian Sondang P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Siswanto. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutarto Wijono.2010. Psikologi Industri dan Organisasi.Jakarta : Kencana Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta, Andy Offset.
- Sunyoto. (2012). Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura. Bandung: Mandar Maju.
- UU No. 39 Tahun (2004). Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar dan Dalam Negeri [JDIH BPK RI]. (2017). From Bpk.go.id website:<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40786/uu-no39-tahun-2004>.
- Yuniarsih, T dan Suwatno, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabe