

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAMADJAJA LOGISTICS SURABAYA (Studi Kasus Pada Divisi Contract Logistics)

Wiji Darwati^{*1}, Mochamad Syaiful Arif²

^{1&2}Universitas Wijaya Putra; Jl. Raya Benowo 1-3, Surabaya, 031-7413061

³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

e-mail: [*wijidarwati12@gmail.com](mailto:wijidarwati12@gmail.com)

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of work placement, work environment and motivation on employee job satisfaction at PT. Kamadjaja Logistics Surabaya (Case Study in Contract Logistics Division). This study is an explanatory research with a quantitative approach in which this study was conducted on a representative population and a saturated sample. The subjects of this study were 60 employees of the Contract Logistics Division of PT. Kamadjaja Logistics. This research data collection using a questionnaire or questionnaire. The results of the study found that job placement had no effect on employee job satisfaction, work environment had no effect on employee job satisfaction, motivation had a significant effect on employee job satisfaction and job placement, work environment and motivation simultaneously had a significant effect on employee job satisfaction in the contract division. at PT. Kamadjaja Logistics.*

Keywords: *Work Placement, Work Environment, Motivation, Employee Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya (Studi Kasus Pada Divisi Contract Logistics). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang mana penelitian ini dilakukan pada populasi yang representatif dan sampel jenuh. Subjek penelitian ini adalah sejumlah 60 orang karyawan Divisi Contract Logistics PT. Kamadjaja Logistics. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Hasil dari penelitian diketahui bahwa Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan divisi Contract pada PT. Kamadjaja Logistics.

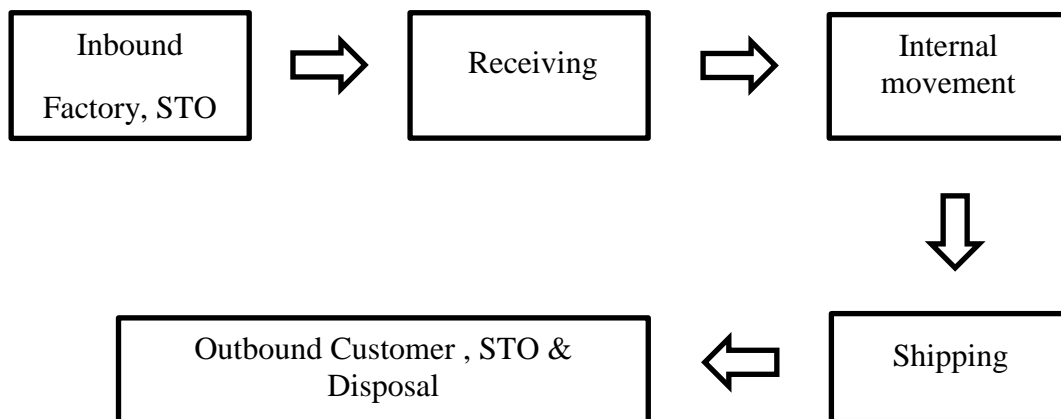
Kata Kunci: Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur organisasi dan memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi. Salah satu isu utama bagi sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dimana jika atasan tidak mempunyai leadership yang baik maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penempatan kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk menentukan apakah seorang karyawan akan memegang posisi tertentu dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tempat kerja dan kegiatan karyawan di tempat kerja, dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan dan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah keinginan atau kemauan untuk menimbulkan dorongan dan semangat dalam bekerja.

Dalam sebuah bisnis perusahaan pasti mempunyai bagian-bagian penting dari perusahaan.



Gambar 1. Alur kerja Divisi Contract Logistic

Tabel 1. Fenomena GAP

Deskripsi	Harapan	Fenomena
Komunikasi antara atasan dan bawahan	Komunikasi antara atasan dan bawahan tidak ada kendala	Kurang detailnya arahan dari atasan ke bawahan sehingga terjadinya miskomunikasi
Pengiriman dan penerimaan barang	Penerimaan dan pengiriman barang dapat dilakukan dengan efisien	Penerimaan dan pengiriman tidak dapat dilakukan dengan maksimal karena adanya man power yang WFH

Alat berat (forklift) penunjang pekerjaan	Alat berat yang digunakan dengan efektif dan maksimal	Alat berat yang ada tidak dapat digunakan dengan maksimal karena terkendala daily maintenance yang tidak dapat dilakukan karena engineer sedang WFH
---	---	---

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa divisi contract logistic PT. Kamadजा Logistic Surabaya memiliki masalah kesenjangan kepuasan kerja karyawan. Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa permasalahan disebabkan oleh kurangnya koordinasi antara atasan dengan bawahan. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak adanya sinkronisasi antara penempatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi yang menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Ini adalah aspek *research gap* yang terungkap dalam penelitian sebelumnya. Dua penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda. Dalam penelitian Rahmat Andriansyah dkk (2021) dengan judul Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk Di Unit Pelaksana Transmisi PT PLN (Persero) Banda Aceh, Banda Aceh, Aceh Menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widya Ramadhenty dkk. (2019) Namun, kami menemukan hasil yang berbeda mengenai Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Singkatnya, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil kedua penelitian di atas, kita dapat melihat bahwa kedua penelitian tersebut tidak konsisten. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Untuk mencegah terulangnya masalah serupa di kemudian hari, pertama-tama perlu diperhitungkan dan diprediksi secara akurat dan cermat masalah yang terkait dengan masalah tersebut, termasuk masalah ketenagakerjaan yang menjadi fokus utama organisasi untuk mengendalikan perusahaan yang ada. Mempengaruhi perusahaan Penulis tertarik untuk melakukan hal ini berdasarkan penjelasan tersebut, yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAMADJAJA LOGISTICS SURABAYA (Studi Kasus Pada Divisi Contract Logistics)”**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang dilakukan adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono dalam (Efry, 2017) *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan variabel yang diteliti serta hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Tujuan menggunakan metode penelitian *explanatory* yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan dampak variabel independen dan variabel dependen dalam hipotesis.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiono 2019:07) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian berdasarkan filosofi positivis. Metode ini sebagai metode ilmiah atau scientific, karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya acak, akuisisi data menggunakan alat penelitian, dan analisis data kuantitatif atau statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kepuasan kerja karyawan pada Divisi Contract Logistics di PT. Kamadjaja Logistics Surabaya. Untuk mengetahui hasil kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan ini, variabel yang digunakan adalah penempatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Penelitian ini berfokus pada seluruh populasi divisi contract yang berjumlah 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh yaitu sumber data primer. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data menggunakan metode kuesioner dan memakai SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Untuk menentukan item-item yang valid dan yang hangus, perlu dikonsultasikan dengan tabel r product moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi $<$ nilai alpha (0,05), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila nilai signifikansi $>$ nilai alpha (0,05), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Cara mencari r hitung dapat menggunakan perangkat SPSS, sedangkan r tabel dapat dicari dengan melihat tabel r dengan ketentuan r minimal 0,3. Sugiyono dalam Pangesti (2020:41).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Butir	Sig.	Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	,000	0,05	Valid
	X1.2	,001	0,05	Valid
	X1.3	,000	0,05	Valid
	X1.4	,000	0,05	Valid
	X1.5	,000	0,05	Valid
	X1.6	,000	0,05	Valid
	X1.7	,038	0,05	Valid
	X1.8	,155	0,05	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Butir	Sig.	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	,000	0,05	Valid
	X2.2	,000	0,05	Valid
	X2.3	,000	0,05	Valid
	X2.4	,000	0,05	Valid
	X2.5	,000	0,05	Valid
	X2.6	,000	0,05	Valid
	X2.7	,000	0,05	Valid
	X2.8	,000	0,05	Valid
	X2.9	,000	0,05	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X3

Variabel	Butir	Sig.	Alpha	Keterangan
Motivasi (X3)	X3.1	,000	0,05	Valid
	X3.2	,000	0,05	Valid
	X3.3	,000	0,05	Valid
	X3.4	,000	0,05	Valid
	X3.5	,000	0,05	Valid
	X3.6	,000	0,05	Valid
	X3.7	,000	0,05	Valid
	X3.8	,000	0,05	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Butir	Sig.	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1	,000	0,05	Valid
	Y2	,000	0,05	Valid
	Y3	,000	0,05	Valid
	Y4	,000	0,05	Valid
	Y5	,000	0,05	Valid
	Y6	,000	0,05	Valid
	Y7	,000	0,05	Valid
	Y8	,000	0,05	Valid
	Y9	,000	0,05	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Tabel di atas merupakan hasil hitung uji validitas dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari 8 butir pertanyaan untuk variabel Penempatan Kerja (X1), 9 butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), 8 butir pertanyaan untuk variabel Motivasi (X3), dan 9 butir pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan perangkat SPSS 25.0, terdapat 34 butir pertanyaan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha (0,05). Demikian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 34 butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen data penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk pengukuran hanya sekali menggunakan SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α) dengan kriteria yaitu:

1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60
2. Suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* < 0.60

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,740	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,954	Reliabel
Motivasi (X3)	0,905	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,864	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan perangkat SPSS 25.0, diperoleh koefisien alpha sebesar 0,740 untuk variabel Penempatan Kerja(X1), koefisien alpha

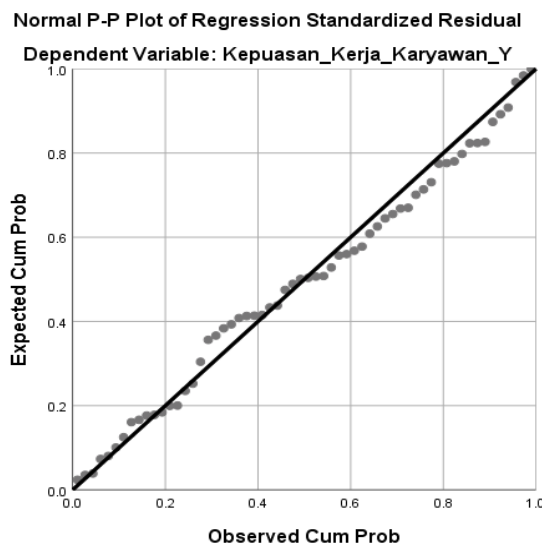
sebesar 0,954 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), koefisien alpha sebesar 0,905 untuk variabel Motivasi (X3), dan koefisien alpha sebesar 0,864 untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Keempat hasil koefisien alpha tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,6 atau mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah ketika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait dari setiap variabel independen dalam model regresi linier adalah normal. Asumsi ini ditunjukkan dengan nilai kesalahan normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel dependen berdistribusi normal dengan nilai variabel independen tertentu. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat diuji secara statistik. Uji normalitas data Anda menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov.



**Gambar 2. Hasil SPSS sesudah outlier
Persamaan model 2
Grafik Normal P-P Plot**

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan analisis menggunakan grafik *normal plot* dapat disimpulkan bahwa grafik *normal P-P plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi *normalitas*.

Selain menggunakan grafik *normal plot*, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji statistic non-parametik *Klomograv-Smirnov* (K-S) pada nilai residual hasil regresi dengan kriteria jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal, namun jika sebaliknya $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70997713
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.067
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas dengan menggunakan SPSS 25.0, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$). Dapat disimpulkan dari hasil uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* bahwa variabel Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

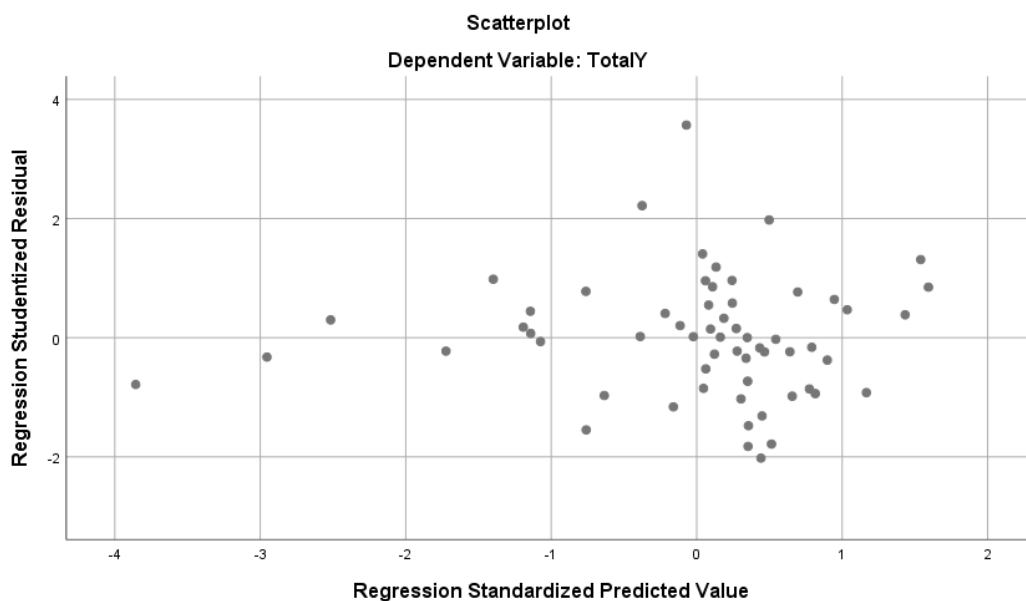
Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2016; 90), uji heteroskedastisitas sebagai berikut: "Dalam persamaan regresi berganda, perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas".

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika

varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di - *stadentized* (Ghozali, 2006 dalam Silalahi dan Ardini, 2017).

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian, menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan output gambar 3. diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas atau di bawah angka 0 serta penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar atau menyempit, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada kedua variabel pengujian.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018; 111), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terdapat korelasi, maka disebut masalah autokorelasi. Autokorelasi terjadi karena pengamatan yang berurutan dalam deret waktu saling terkait. Jika ada hubungan waktu, masalah ini terjadi karena masalah autokorelasi. Jika ada korelasi, dikatakan bahwa semua data terkait waktu, tetapi

masalah autokorelasi jarang terjadi dengan data lintas waktu. Dalam pengujian dikatakan baik jika tidak ada faktor autokorelasi.

Uji Autokelari bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier berganda ada kolerasi antara kesalahan penggunaan pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya.

- a. Angka D-W dibawah -2 berarti autokolerasi positif
- b. Angka D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokolerasi
- c. Angka D-W diatas $+2$ berarti ada autokolerasi negative

Hasil perhitungan dapat disajikan dalam table berikut :

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.805	.794	2.78162	2.067

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai uji autokeralsi meunjukkan persamaan 1 nilai durbin watson sebesar 2.067 terletak antara -2 sampai $+2$ dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari autokorelasi.

Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono dalam (Saptutyingsih dan Setyaningrum, 2019) mendefinisikan analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa Bauran Pemasaran. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation) (Sugiyono, 2017:147). Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif menggunakan perangkat *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 25.

Tabel 9. Jawaban Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penempatan_Kerja_X1	60	16	36	27.33	5.216
Lingkungan_Kerja_X2	60	9	45	37.88	7.618
Motivasi_X3	60	8	40	30.95	6.024
Kepuasan_Kerja_Karyawan_Y	60	10	45	33.08	6.135
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel penempatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi(X3) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Rumus regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

x_1 = Penempatan Kerja

x_2 = Lingkungan Kerja

x_3 = Motivasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel penempatan kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b_3 = Koefisien regresi variabel motivasi

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.555	2.181		2.547	.014
	Penempatan Kerja (X1)	-.074	.084	-.063	-.878	.384
	Lingkungan Kerja (X2)	.104	.108	.129	.956	.343
	Motivasi (X3)	.828	.134	.813	6.176	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Dari tabel 10. diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 5,555 + -0,074 x_1 + 0,104 x_2 + 0,828 x_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa: $a = 5.555$ adalah nilai konstanta dari persamaan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebelum dipengaruhi oleh Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3).

1. $b_1 = -0,074$, menunjukkan pengaruh positif antara penempatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika dimensi variabel penempatan kerja meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
2. $b_2 = 0,104$, menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika dimensi variabel lingkungan kerja meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
3. $b_3 = 0,828$, menunjukkan pengaruh positif antara motivasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika dimensi variabel motivasi meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) membantu untuk mengetahui kontribusi atau kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat dalam model regresi. Hasil uji koefisien determinan mencerminkan persentase variabel terikat yang digambarkan oleh variabel bebas dan dinyatakan dalam bentuk persentase (Ghozali, 2013).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.794	2.78162

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 11. diketahui bahwa nilai koefisien determinasi untuk model regresi sebesar 0,794 yang berarti bahwa penempatan kerja, lingkungan kerja, dan

motivasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) secara bersama-sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 12. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1787.289	3	595.763	76.998	.000 ^b
	Residual	433.295	56	7.737		
	Total	2220.583	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil tabel 12. dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 76.998, didukung pula dengan tingkat signifikansi yang nilainya 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga bisa disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 (Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.555	2.181		2.547	.014
	Penempatan Kerja (X1)	-.074	.084	-.063	-.878	.384
	Lingkungan Kerja (X2)	.104	.108	.129	.956	.343
	Motivasi (X3)	.828	.134	.813	6.176	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2022)

Hasil output uji t secara parsial pada tabel 4.52 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial variabel Penempatan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansi untuk variabel penempatan kerja sebesar (0,384) mempunyai taraf signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan variabel Penempatan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- b) Bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar (0,343) mempunyai taraf signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- c) Bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial variabel Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar (0,000) mempunyai taraf signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan

Berdasarkan hasil analisis data olahan SPSS diketahui bahwa Penempatan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan dari uji t dengan menggunakan software SPSS 25.0 dengan signifikansi sebesar 0,384 mempunyai taraf signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan pengaruh sebesar -0,063. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama yaitu penempatan kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada Divisi Contract Logistics di PT. Kamadjaja Logistics.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmat Andriansyah dkk (2021) hasil uji menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Widya Ramadhenty dkk (2019) bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan

Berdasarkan hasil analisis data olahan SPSS diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan dari uji t dengan menggunakan software SPSS 25.0 dengan signifikansi sebesar 0,343 mempunyai taraf signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan pengaruh sebesar 0,129. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada Divisi Contract Logistics di PT. Kamadjaja Logistics.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Dewi Andriany (2019), Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) Rahmat Andriansyah dkk (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan

Berdasarkan hasil analisis data olahan SPSS diketahui bahwa Motivasi (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan dari uji t dengan menggunakan software SPSS 25.0 dengan signifikansi

sebesar 0,000 mempunyai taraf signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan pengaruh sebesar ,813. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis ketiga yaitu motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada Divisi Contract Logistics di PT. Kamadjaja Logistics.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Alfi Pahlawan, Onsardi (2020) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Saiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa (2017) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil ini dapat diketahui dari uji F menggunakan software SPSS 25.0 bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 mempunyai taraf signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat yaitu penempatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Divisi Contract di PT. Kamadjaja Logistics.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka didapatkan kesimpulan dari pengaruh variabel bebas (penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) Divisi Contract di PT. Kamadjaja Logistics. Kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis adalah :

- 1) Gambaran tentang deskripsi penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan Divisi Contract di PT. Kamadjaja Logistics adalah sebagai berikut :
 - a. Penempatan kerja yang di terapkan oleh perusahaan dan dilakukan oleh karyawan dalam kategori baik. Kondisi penempatan kerja dengan indikator: Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja.
 - b. Lingkungan kerja tergolong dalam kategori baik. Kondisi lingkungan kerja dengan indikator: Penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna,

keamanan, jam kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, hubungan kerja antar rekan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan dinilai cukup baik.

- c. Motivasi tergolong dalam kategori baik. Motivasi memiliki indikator: Kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, Kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, Kebutuhan aktualitas diri. Hal ini mengandung arti bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan dinilai cukup baik.
 - d. Kepuasan kerja karyawan tergolong dalam kategori baik. Kepuasan kerja memiliki indikator : Pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) artinya penempatan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Divisi Contract di PT. Kamadjaja Logistics.
 - 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) artinya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Divisi Contract di PT. Kamadjaja Logistics.
 - 4) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) artinya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Divisi Contract di PT. Kamadjaja Logistics.
 - 5) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Penempatan Kerja Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan dari paparan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Pihak manajemen perusahaan dapat mempertahankan aturan penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi yang diterapkan agar menumbuhkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.
- 2) Pihak karyawan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kreatifitas dan kemauan untuk berkembang serta tetap menjaga konsistensinya dalam bekerja supaya tetap baik dan dapat memenuhi tujuan dari perusahaan.
- 3) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan ataupun menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., & ... (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Humaniora: Jurnal Ilmu ..., 5(2), 135–144.
- Afandi. (2018a). Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan , berikut tabelnya : Penelitian Terdahulu Variabel Subjek Metode Data Hasil Pengertian kinerja dalam prespektif kiner. 7–21.
- Afandi. (2018b). Pengaruh Disiplin Kerja..., Beny Kurniawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019. 11–33.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 392–398.
- Fitria. (2013). Sugiyono, 2017:60. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Hikmat, R., & Melinda, M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. Jurnal Kesehatan, 10(2), 11–30.
- PT. Kamadjaja Logistics Surabaya. (2020) Diambil dari <https://www.kamadjaja.com/>.
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Publik UNSRAT, 1(2), 153–163.
- Purba, E. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 6–29.
- Rofifah, D. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2011, 12–26.
- Sugiyono. (2017). Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.TASPEN Bandung. Journal Universitas Pasundan, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono (2018: 147). (2018). Pengaruh Intellectual Capital, Non Performing Financing (NPF) dan Islamicity Performance Index terhadap Nilai Perusahaan Unit Usaha Syariah di Indonesi. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(147), 1689–1699.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 55–68.
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 43, 22–34.
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). Metodologi Penelitian. Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April, 5–24.