

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG
DIVRE RIAU**

**HASBI
NIM. 0702133865**

Abstract

The objective of this study is to investigate the influences of placement and motivation to job satisfaction in Perum Bulog Divre Riau.

The object of this research is Perum Bulog Divre Riau with 135 person of population, and its sample are 61 responden. The data which is use in this research is a primary data, such as interview and quisioner, and secondary data such as total data of employee, organization structure etc. The data anayis is descriptive analysis and quantitative (Multiple linier regresion)

These results partially staffing variable does not affect the variable job satisfaction while the motivation that influence employee job satisfaction. The results showed a significant effect of the placement and motivation of employees simultaneously on employee job satisfaction on Perum Bulog Divre Riau.

Key word : placement, motivation and job satisfaction

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang dimiliki perusahaan memerlukan tenaga kerja, walaupun dalam jumlah yang berbeda-beda dari satu bagian dengan bagian yang lainnya. Dengan demikian tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap tenaga kerja yang dipekerjakannya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan berbeda untuk masing-masing karyawannya. Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen perusahaan harus melaksanakan penempatan karyawan yang tepat dan motivasi yang baik.

Penempatan karyawan harus berdasarkan *job analysis* (analisis pekerjaan) yang akan menghasilkan *job description* (uraian pekerjaan) dan *job specification* (spesifikasi jabatan) yang telah ditentukan, sehingga akan diperoleh karyawan yang baik untuk penempatan yang baik (*the right man for the right place*). Prinsip penempatan karyawan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen. Berdasarkan uraian tersebut, maka jelaslah bahwa terdapat hubungan antara penempatan karyawan yang dilakukan secara tepat akan diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik.

Motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan". Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu saja dapat dilakukan dengan baik mungkin pula tidak. Bila pekerjaan itu dilakukan dengan baik, itu yang diharapkan yang nantinya memberikan hasil kerja (prestasi) yang baik. Jadi, agar karyawan tersebut mau bekerja dengan baik perlu diberikan dorongan (motivasi) dengan memperhatikan apa yang dapat memotivasi karyawan, motivasi itu antara lain adalah memenuhi kebutuhan karyawan seperti gaji yang sesuai dengan standar yang ditentukan dan bonus-bonus maka karyawan akan memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya sepenuhnya kepada perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak akan cepat putus asa dan pantang menyerah, dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan sikap yang demikian tentunya kepuasan kerja karyawan itu sendiri akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, maka jelaslah bahwa terdapat hubungan antara motivasi yang baik dari perusahaan, maka karyawan akan mempunyai kepuasan kerja yang baik juga.

Fenomena yang terjadi pada Perum Bulog Divre Riau adalah permasalahan kepuasan kerja yang kurang baik pada setiap karyawan. Hal ini dikarenakan penempatan yang tidak cocok dengan latar belakang pendidikan karyawan dan motivasi yang kurang baik dari perusahaan sehingga terjadi pelanggaran-pelanggaran disiplin yang cukup tinggi di dalam perusahaan.

Masalah yang terjadi pada Perum Bulog Divre Riau yang menjadi permasalahan pada penelitian ini dapat diketahui melalui data-data yang didapat dari Perum Bulog Divre Riau. Dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas Perum BULOG berusaha secara maksimal dengan tenaga kerja yang potensial agar kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi sehingga dapat mencapai visi

yakni “Menjadi Perusahaan yang handal dalam mewujudkan Pangan yang Cukup, Aman dan Terjangkau Bagi Rakyat” dan misi “Memenuhi kebutuhan pangan pokok rakyat”.

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Perum Bulog Divre Riau, maka dibutuhkan penempatan karyawan. Untuk mengetahui permasalahan penempatan di Perum Bulog Divre Riau dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, maka dapat dilihat pada tabel 1 ini mengenai posisi penempatan karyawan.

Tabel 1
Posisi Penempatan karyawan pada Perum Bulog Divre Riau 2005-2009

	Spesifikasi kasi	Pelayanan Publik			Spesifikasi kasi	Komersial			Spesifikasi kasi	Administrasi & Keuangan			Spesifikasi kasi	Gudang		
		SM A	D 3	S 1		SM A	D 3	S 1		SM A	D 3	S 1		SM A	D 3	S 1
2005	S1	-	-	-	S1	-	-	-	S1	-	1	-	S1	-	-	-
2006	S1	-	-	1	S1	-	1	-	S1	-	-	-	S1	2	-	-
2007	S1	-	-	-	S1	-	-	-	S1	-	-	-	S1	-	-	-
2008	S1	-	3	2	S1	1	3	-	S1	-	2	2	S1	18	-	-
2009	S1	-	1	1	S1	-	2	-	S1	-	1	2	S1	3	-	-

Sumber: Perum BULOG Divre Riau

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa penempatan karyawan baru pada PERUM BULOG Divre Riau diserap oleh tenaga kerja lulusan S1, D3 dan SMA. Adapun divisi yang menerima penempatan tenaga kerja adalah bidang pelayanan publik, komersial, administrasi dan keuangan dan gudang. Berdasarkan data tingkat keluar masuk karyawan, data penerimaan karyawan serta data jumlah pelamar pada Perum BULOG Divre Riau tersebut, maka terdapat permasalahan menarik yang menjadi dasar penelitian ini.

Permasalahan tersebut adalah penerimaan karyawan didominasi oleh tingkat SMA dan D3 untuk bidang-bidang tertentu, seperti staf pengelolaan gudang, pengelola gudang juga dibutuhkan lulusan sarjana, karena staf pengelola (manajemen gudang) dibutuhkan orang-orang yang cukup talent dengan manajemen stock. Karena manajemen gudang ini merupakan pekerjaan inti dalam Perum Bulog, karena setiap pekerjaan yang menjadi ujung tombak pekerjaan dalam Perum Bulog adalah sistem dan manajemen penyuplaian beras dari gudang ke seluruh wilayah Riau. Maka dari itu dibutuhkan orang-orang yang cukup talent dalam manajemen stock. Namun pada kenyataannya, penerimaan dengan spesifikasi tidak cocok.

Pada dasarnya calon karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (S1, S2,S3) memungkinkan untuk mendapat kepuasan yang lebih baik juga, dibandingkan dengan tamatan SMA, karena karyawan dengan tamatan SMA akan merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan pada bagian umum. Setiap karyawan yang diterima ditempatkan pada bagian umum yang membutuhkan pengetahuan yang cukup luas mengenai perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang cuup kompeten dalam bidang ini, dengan demikian hal ini menjadi dilema dalam menciptakan kepuasan kerja.

Permasalahan motivasi yang terjadi pada Perum Bulog Divre Riau adalah permasalahan mengenai pelanggaran disiplin karena dengan adanya tingkat pelanggaran disiplin yang cukup tinggi, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan kurang baik karena dengan motivasi yang baik tentunya pelanggaran disiplin akan semakin berkurang. Jika perusahaan mampu memberikan motivasi yang baik seperti gaji yang sesuai standar dan pemberian bonus-bonus, maka karyawan akan menjadi mempunyai kedisiplinan yang baik. Dengan pelanggaran yang cukup tinggi, dengan ini dapat diketahui bahwa motivasi dari perusahaan masih kurang baik.

Tabel 2
Pelanggaran Disiplin Karyawan pada Perum Bulog Divre Riau 2005-2009

Tahun	Pelanggaran Disiplin (kali)	Pembinaan	Persentase Pembinaan
2005	5	1	20 %
2006	3	-	0 %
2007	2	-	0 %
2008	7	2	28.5 %
2009	2	-	0 %

Sumber: Perum BULOG Divre Riau

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pelanggaran disiplin tidak begitu besar dibandingkan dengan jumlah semua karyawan. Pelanggaran yang dimaksud disini adalah pelanggaran yang telah mencapai tahap serius dan karyawan tersebut telah menerima surat peringatan (SP). Karyawan ini masuk dalam masa karantina penilaian (pembinaan), namun tingkat pembinaan yang dilakukan Perum BULOG masih kurang, karena belum semua pelanggaran disiplin ditindak lanjuti atau diberi hukuman disiplin dan diberikan motivasi yang baik.

Disamping pelanggaran berat di atas, Perum Bulog Divre Riau juga mempunyai pelanggaran lainnya, seperti kelalaian ataupun ketidaksiapan dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan, biasanya hanya mendapat teguran dari atasannya dan teguran ini berlangsung hingga pekerjaan tersebut terselesaikan. Namun karyawan yang tidak mengindahkan teguran dari atasannya tentunya akan mendapat teguran yang lebih keras lagi yakni surat peringatan (SP), seperti yang telah dijelaskan di atas.

Dengan data pelanggaran disiplin yang terjadi pada Perum Bulog ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan kurang baik karena karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang baik tentunya akan betah bekerja dalam lingkungan kantor dan pelanggaran disiplin pun tidak banyak. Jika dilakukan analisis terhadap karyawan Perum Bulog Divre Riau ini, kepuasan kerja karyawan kurang baik karena motivasi yang diterima karyawan kurang baik juga, jika perusahaan mampu memberikan motivasi yang cukup baik kepada karyawannya, maka tingkat pelanggaran disiplin dan kesadaran akan disiplin menjadi lebih baik.

Untuk itu, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja karyawan ini dipengaruhi oleh penempatan karyawan dan motivasi.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum BULOG Divre Riau”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau.
3. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau.

D. Manfaat Penelitian

1. Dengan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam penempatan karyawan dan motivasi mempunyai peran yang besar dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai tambahan informasi agar apa yang direncanakan oleh Perum BULOG Divre Riau akan dapat tercapai secara optimal

2. TELAAH PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

B. Penempatan

Setelah calon karyawan dinyatakan diterima, maka calon yang bersangkutan akan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2003:63) : “Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi *authority* kepada orang tersebut”.

Penempatan karyawan harus berdasarkan *job analysis* (analisis pekerjaan) yang akan menghasilkan *job description* (uraian pekerjaan) dan *job specification* (spesifikasi jabatan) yang telah ditentukan, sehingga akan diperoleh karyawan yang baik untuk penempatan yang baik (*the right man for the right place*). Prinsip penempatan karyawan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

C. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “ Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien“ (Sarwoto,1979 : 135).“ Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya “ (Manullang, 1982 : 150).

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:13-14) yang mengemukakan bahwa dalam menganalisis pekerjaan terdapat tahapan pemilihan kedudukan yang representatif yang merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah ditentukan yang akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:64) yang mengemukakan bahwa prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Apabila penempatan tepat guna, maka karyawan pun akan merasa puas akan posisi tempat ia bekerja

Penempatan yang tepat dari seseorang karyawan adalah suatu hal yang dapat meningkatkan efisiensi karyawan serta dapat mempercepat pengembangan karyawan sehingga menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jelaslah bahwa terdapat hubungan antara penempatan karyawan yang dilakukan secara tepat akan diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

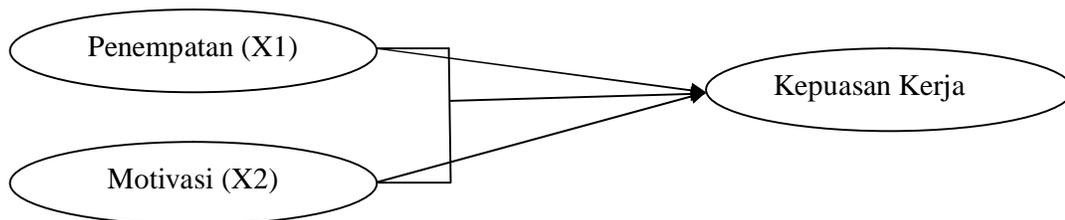
Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. (Hasibuan:2001:56). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak akan cepat putus asa dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan sikap yang demikian tentunya kepuasan kerja karyawan itu sendiri akan meningkat. (Hasibuan:2001:56). Jadi dengan demikian, adanya motivasi kerja bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Manusia dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja

pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yusmiati Saimah dengan judul “

Hubungan antara variabel bebas (variabel X) dan variabel tidak bebas (variabel Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Hubungan Variabel bebas dan Variabel Tidak Bebas



D. Hipotesis Penelitian

- H1 = Penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau
- H2 = Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau
- H3 = Penempatan karyawan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau

3. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Divre Riau yang berlokasi di Jalan Cut Nyak Din No 24. Pekanbaru. Provinsi Riau. Waktu penelitian dimulai pada tanggal April 2012 sampai selesai.

B. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer seperti data kepegawaian dan data dikumpulkan dan diperoleh melalui hasil kuisioner dari responden (*sample*) penelitian. Kemudian, data sekunder yang diperoleh dalam bentuk yang sudah siap disusun seperti jumlah karyawan, struktur organisasi dan lainnya

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah :

1. Penelitian lapangan (*field research*)

Teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara mengadakan peninjauan dan penelitian langsung, dimana data tersebut merupakan data primer yang selanjutnya akan diolah, dianalisis, dan untuk ditarik kesimpulan, yaitu :

2. Studi literatur

Teknik pengumpulan data yang bersifat teori yang berhubungan dengan cara mempelajari buku literatur, catatan perkuliahan, serta tulisan lainnya yang mempunyai kaitan dengan masalah yang sedang dibahas.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam pengambilan sampel, teknik sampling yang penulis gunakan adalah metode *cluster* yaitu sebuah sampel yang diambil dari setiap kelas (*cluster*) yang dapat mewakili populasi. Kelas yang diperoleh berdasarkan jenis *departement* di dalam perusahaan. Responden yang dipilih adalah karyawan administratif pada Perum Bulog Divre Riau. Dalam pengambilan sampel pada Perum Bulog Divre Riau, penulis mengambil populasi penelitian adalah semua karyawan tetap yang berjumlah 135 orang yang merupakan karyawan tetap pada Perum Bulog Divre Riau. Berdasarkan hasil penarikan sampel dengan rumus Slovin ini, maka didapat sampel akhir penelitian adalah sebanyak 61 orang yang merupakan karyawan pada Perum Bulog Divre Riau. Sampel ini terdiri atas:

Tabel 3
Jumlah Karyawan Perum Bulog Divre Riau

No	Dept	Jumlah	Sampel
1	Pelayanan Publik	23	11
2	Komersial	39	17
3	Administrasi & Keuangan	48	21
4	Gudang	25	12
	Jumlah	135	61

Sumber: Perum BULOG Divre Riau

D. Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel X (*Independent Variable*).

a. Penempatan (Variabel X₁)

Menurut Hasibuan (2003:63) :“Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi *authority* kepada orang tersebut”.

b. Motivasi (Variabel X₂)

Menurut Hasibuan (2001:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau aktivitas*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2. Variabel Y (*Dependent Variable*).

Dalam hal ini yang dimaksud dengan variabel tidak bebas (variabel Y) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Tabel 4
Operasional Variabel

Variabel		Indikator	Skala Pengukuran
Penempatan (X1)	Penempatan (<i>placement</i>) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi <i>authority</i> kepada orang tersebut Hasibuan (2003:63)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>job analysis</i> (analisis pekerjaan) • <i>job description</i> (uraian pekerjaan) dan • <i>job specification</i> (spesifikasi jabatan) Hasibuan (2003:63)	Ordinal
Motivasi (X2)	Hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2001:141)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Physiological Needs</i> (kebutuhan fisik). • <i>Affiliation or Acceptance Needs</i> (kebutuhan sosial) • <i>Esteem or Status Needs</i> (kebutuhan penghargaan). • <i>Self Actualization</i> (kebutuhan aktualisasi diri). Hasibuan (2001:141)	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y)	Keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkanoleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).	<ul style="list-style-type: none"> • Segi Sosial Ekonomi, terbagi atas gaji, jaminan sosial untuk karyawan, • Segi Sosial Psikologi, terbagi atas kesempatan untuk maju, kepuasan pada pola pengawasan, pergaulan di kantor (Martoyo, 2000:142).	Ordinal

Sumber: Hasibuan (2003) dan Martoyo (2000).

E. Metode Analisis Data

Analisa data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh penempatan dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

1. Uji Instrumen

1. Pengujian validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2001: 45).

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2001: 42).

2. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan jika jumlah variabel bebasnya minimal 2 (dua). Menurut Nazir (2003:463) :

“Analisis regresi berganda adalah jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel yang diestimasi”.

Dalam mencari regresi berganda, penulis menggunakan program SPSS, dan bentuk dari persamaan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- x_1 = Penempatan
- x_2 = Motivasi
- e = error atau tingkat kesalahan

F. Pengujian Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial.

Kriteria pengujian:

- a) Jika nilai t hitung \geq t tabel atau p value $<$ a, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, sebaliknya
- b) Jika t hitung \leq t tabel atau p value $>$ a, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independent tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Hipotesis 1:

- H_0 : Penempatan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau
- H_1 : Penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau

Hipotesis 2:

- H_0 : Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau
- H_2 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau

Hipotesis 3:

- H_0 : Penempatan karyawan secara parsial tidak mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau
- H_3 : Penempatan karyawan secara parsial mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Iqbal, 2003:116).

4. HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Responden

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Analisa yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisa variabel-variabel independen, yaitu penempatan dan motivasi terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan.

1. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Pada tabel berikut ini dapat dilihat usia masing-masing responden pada Perum Bulog Divre Riau.

Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah responden	Persentase (%)
1	20-29	14	23
2	30-39	30	49
3	40-49	13	23
4	50-55	4	5
	Jumlah	61	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa usia karyawan untuk rentang 20-29 tahun sebanyak 14 orang atau 23 %, rentang 30-39 tahun sebanyak 30 orang atau 49 %, rentang 40-49 tahun sebanyak 13 orang atau 23 % rentang 50-55 tahun sebanyak 4 orang atau 5 %

2. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada tabel berikut ini dapat dilihat tingkat pendidikan masing-masing responden pada Perum Bulog Divre Riau.

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	Magister S2	12	19
2	Sarjana S1/Sederajat	42	69
3	SMA/Sederajat	7	12
4	SMP/Sederajat	-	-
5	SD/Sederajat	-	-
	Jumlah	61	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan terakhir karyawan untuk jenjang S2 sebanyak 12 orang atau 19 %, jejang S1 sebanyak 42 orang atau 69 % dan untuk jenjang SMA sebanyak 7 orang atau 12 %

3. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Pada tabel berikut ini dapat dilihat masa kerja masing-masing responden pada Perum Bulog Divre Riau.

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah responden	Persentase (%)
1	1-9	12	20
2	10-19	22	36
3	20-29	20	33
4	30-39	7	11
5	40-dst	0	0
	Jumlah	61	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa usia karyawan untuk rentang 1-9 tahun sebanyak 12 orang atau 20 %, rentang 10-19 tahun sebanyak 22 orang atau 36 %, rentang 20-29 tahun sebanyak 20 orang atau 33 %, rentang 30-39 tahun sebanyak 7 orang atau 11 % rentang 40 tahun dan seterusnya sebanyak 0 orang atau 0 %

4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada Perum Bulog Divre Riau.

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	70
2	Perempuan	18	30
	Jumlah		100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Pada data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 orang atau 70 %, sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 18 orang atau 30 %,.. Hal ini menggambarkan bahwa Perum Bulog Divre Riau mempunyai karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan.

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Analisis Penempatan

Variabel penempatan tidak baik karena penempatan karyawan pada Perum Bulog Divre Riau tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, minat dan bakat, kemampuan fisik yang dimiliki, spesifikasi jabatan, uraian pekerjaan yang diberikan membuatnya tidak mampu berkompetisi dengan karyawan lain dan semua pekerjaan yang diterima tidak dapat diselesaikan dengan baik sehingga karyawan tersebut menjadi tidak puas akan pekerjaannya, demikian kepuasan kerja karyawan juga menjadi buruk.

2. Analisis Motivasi

Variabel motivasi tidak baik karena tunjangan makan dan perumahan yang diberikan Perum Bulog Divre Riau kepada karyawan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan, asuransi yang diberikan kepada karyawan tidak dapat memberikan pelayanan yang terbaik, lingkungan kerja yang tidak nyaman karena sering terjadi pencurian sepeda motor, perbedaan perlakuan kepada karyawan yang mempunyai level lebih tinggi dan kesempatan untuk naik jabatan menjadi pertempuran sengit antar karyawan karena dilandasi dengan nepotisme, dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga menjadi buruk.

3. Analisis Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan tidak baik karena gaji yang diberikan kepada karyawan kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi sebagian karyawan yang berada di level rendah, hal ini dapat dilihat dari kesejahteraan dari karyawan itu sendiri, kedisiplinan kurang baik dalam perusahaan, tingkat konflik yang tinggi dalam perusahaan, bonus yang kurang memadai, kemampuan untuk mengaktualisasikan diri terbatas untuk sebagian kalangan dalam perusahaan, pola pengawasan yang berbeda untuk masing-masing karyawan dan jaminan sosial yang berbeda diberikan kepada sebagian karyawan.

C. Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian

Variabel penempatan kerja, motivasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliable karena nilai *Croanbach Alpha* > 0,60. karena nilai *Croanbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis regresi berganda ini digunakan jika jumlah variabel bebasnya minimal 2 (dua).

Tabel 9
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.971	3.196		1.868	.067		
1 Penempatan	.080	.103	.090	.777	.441	.999	1.001
Motivasi	.445	.114	.455	3.915	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan 2012

Dalam mencari regresi linier berganda, penulis menggunakan program SPSS, dan bentuk dari persamaan persamaan regresi yang baru adalah :

$$Y = 5.971 + 0.080(X_1) + 0.445(X_2) + e$$

1. Pengaruh Penempatan karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari tabel 5.31 tersebut untuk variabel penempatan diperoleh informasi t hitung sebesar 0.777 Jika dibandingkan dengan T tabel sebesar 2,0017 maka:

T hitung 0.777 < T tabel = 2,0017

Berdasarkan hasil statistik tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau

Hal ini dikarenakan penempatan karyawan harus berdasarkan *job analysis* (analisis pekerjaan) yang akan menghasilkan *job description* (uraian pekerjaan) dan *job specification* (spesifikasi jabatan) yang telah ditentukan, sehingga akan diperoleh karyawan yang baik untuk posisi yang baik (*the right man for the right job*). Prinsip penempatan karyawan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Dalam menganalisis pekerjaan terdapat tahapan pemilihan kedudukan yang representatif yang merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah ditentukan yang akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Jika hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan tidak akan maksimal.

2. Pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari tabel tersebut untuk variabel motivasi diperoleh informasi t hitung sebesar 0.445 Jika dibandingkan dengan T tabel sebesar 2,0017 maka:

T hitung 3.915 > T tabel = 2,0017

Berdasarkan hasil statistik tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan". Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan

motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu saja dapat melakukan dengan baik mungkin pula tidak. Bila pekerjaan itu dilakukan dengan baik, itu yang diharapkan yang nantinya memberikan hasil kerja (prestasi) yang baik. Jadi, agar karyawan tersebut mau bekerja dengan baik tentu perlu diberikan dorongan (motivasi) dengan memperhatikan apa yang dapat merangsang karyawan, rangsangan itu tidak lain adalah memenuhi kebutuhan karyawan dipenuhi maka si karyawan akan memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya sepenuhnya kepada perusahaan

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak akan cepat putus asa dan pantang menyerah, dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan sikap yang demikian tentunya kepuasan kerja karyawan itu sendiri akan meningkat.

3. Kontribusi Penempatan Karyawan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 10

Kontribusi Antar Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.477 ^a	.228	.357	1.36221	1.9566

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan 2012

Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa 35.7 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel penentu dalam model seperti penempatan karyawan dan motivasi dan sedangkan sisanya (64,3%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Kecilnya koefisien determinasi dalam penelitian ini disebabkan oleh karena variabel bebas yang diuji hanya memiliki sedikit hubungan terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa masih banyak sekali faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain penempatan karyawan dan motivasi.

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas Perum BULOG berusaha secara maksimal dengan tenaga kerja yang potensial agar kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi sehingga dapat mencapai visi yakni “Menjadi Perusahaan yang handal dalam mewujudkan Pangan yang Cukup, Aman dan Terjangkau Bagi Rakyat” dan misi “Memenuhi kebutuhan pangan pokok rakyat”. Hal ini tentu saja mesti didukung oleh tenaga kerja yang mengelola Perum BULOG itu sendiri.

Hasil analisa pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada sampel perusahaan Perum Bulog Divre Riau dengan sample 61 orang karyawan menemukan bahwa :

1. Penempatan karyawan secara deskriptif dalam kategori tidak setuju, berarti penempatan belum sesuai dengan harapan karyawan secara kualitatif. Maka penempatan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau
2. Motivasi karyawan secara deskriptif dalam kategori setuju, berarti motivasi telah sesuai dengan harapan karyawan secara kualitatif. Maka motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre Riau.
3. Secara parsial variabel penempatan karyawan tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan paling dominan. *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa 19.1 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel penentu dalam model seperti seleksi dan penempatan karyawan dan motivasi dan sisanya (81,9%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

B. Saran

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan, antara lain variabel yang diuji hanya 2 yakni penempatan karyawan dan motivasi masih banyak sekali faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain penempatan dan motivasi . Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Saran kepada perusahaan, hendaknya lebih memperhatikan proses penempatan karyawan karena berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui tingkat penempatan yang masih kurang baik dengan terlihatnya penempatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk itu perlu mempertimbangkan dan menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti (2006) *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*.
- Ghozali, Imam., (2001), *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro, BP UNDIP, Semarang.
- Handoko, T, Hani, 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Haji Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan SP Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Heidrachman (2002) *Dasar-dasar manajemen*. BPFE, Yogyakarta
- Iqbal 2003 *Teori Organisasi Bisnis*. Bumi Aksara, Jakarta
- Lih: As'ad (2003) *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Lind.A.Douglas at all 2005. *Teknik-teknik Statistika*.Bumi Aksara, Jakarta.
- Listiyanto dan Setiaji (2007) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*.
- Mangkunegara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Martoyo, Sulsilo. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- Nasir, Umar, 2003 *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Ed.1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pangabean 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan III, Rineka Cipta, Jakarta.

Prabu, Anwar (2005) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim.*

Sule, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.

Wahyudi, Bambang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita Bandung.