

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BRI (PERSERO), TBK CABANG SEMARANG PATTIMURA

Elizabeth Febrianti Widianingsih¹, Saryadi², & Reni Shinta Dewi³

elizabeth.febri@yahoo.com

Abstract

This research purpose to find out the effect of placement and compensation on employee performance through employee satisfaction remains at PT. BRI branch Pattimura Semarang. This type of research is explanatory. The number of samples taken were 47 respondents to the purposive sampling method with the criteria of all permanent employees. Collecting data using questionnaires, interviews, library research. Hypothesis testing using statistical analysis includes correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F test results of this study show that employment has no effect on job satisfaction of 25.2%, while the compensation has no influence on job satisfaction, job placement has influence on employee performance by 19.2%, compensation has an influence on the performance of employees by 8.8%, and job satisfaction affects the employee's performance of 38.1%. Then the job placement and compensation together have an influence on job satisfaction at 34.2%, and job placement, compensation, and job satisfaction jointly affect the performance of 52.2%.

Keywords: Compensation, Employee's Performance, Job Satisfaction, Placement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. BRI cabang Semarang Pattimura. Tipe penelitian ini adalah eksplanatori. Jumlah sampel yang diambil adalah 47 responden dengan metode *sampling purposive* dengan kriteria seluruh karyawan tetap. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, studi pustaka. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t, dan uji F. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 25,2%, sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 19,2%, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 8,8%, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%. Kemudian penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 34,2%, dan penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 52,2%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Penempatan Kerja

Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam usaha mengembangkan perusahaannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan perkembangan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 67). Dengan demikian untuk menunjang kinerja karyawan terutama pada karyawan tetap, maka perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan merupakan masalah yang penting karena mempunyai pengaruh yang cukup besar. Departemen personalia harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, dan masalah-masalah lainnya (Sunyoto, 2012:26). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja,

¹Elizabeth Febrianti Widianingsih, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, elizabeth.febri@yahoo.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:119).

Pendapat lain mengemukakan bahwa penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut, sehingga calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63).

Menurut Hasibuan (2009:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, kombinasi dan luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. BRI (Persero), Tbk cabang Semarang Pattimura yang setiap 1 (satu) tahun sekali melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD, diketahui bahwa hasil rata-rata penilaian kinerja selama 5 (lima) tahun terakhir berada pada kisaran grade 3, dimana hal tersebut berarti kinerja karyawan berada pada nilai baik, karyawan yang mampu mencapai grade 4 dan 5 hanya sebagian kecil. Namun sesekali ditemui karyawan yang memiliki kinerja pada grade 3 yang berarti kinerja karyawan tersebut cukup baik. Hal tersebut biasanya dikarenakan kurang terpenuhinya kualitas kerja karyawan berdasar standar kinerja yang sudah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. 5) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. 6) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 7) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. BRI (Persero), Tbk cabang Semarang Pattimura.

Kajian Teori

Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:162), penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2009:63), penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut, sehingga calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Kompensasi

Menurut Mutiara S. Pangabean (2002:76), kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2009:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

¹Elizabeth Febrianti Widianingsih, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, elizabeth.febri@yahoo.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Menurut Wherther dan Davis (dalam Hasibuan 2009:119) juga mengemukakan, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian personalia.

Kepuasan Kerja

Menurut Rival (2005:475), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Handoko (2008:193), kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2009:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar kepekerjaan, kombinasi dan luar pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BRI (Persero), Tbk cabang Semarang Pattimura. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 responden karyawan tetap dengan menggunakan metode *sampling purposive*. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner sederhana dan berganda serta analisis jalur dengan bantuan SPSS For Windows.

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut :

¹Elizabeth Febrianti Widianingsih, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, elizabeth.febri@yahoo.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh Penempatan Kerja (X ₁) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	3,895	0,000	0,502	25,2%	Ha diterima
2	Pengaruh Kompensasi (X ₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	1,155	0,254	0,170	2,9%	Ha ditolak
3	Pengaruh Penempatan Kerja (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	3,270	0,002	0,438	19,2%	Ha diterima
4	Pengaruh Kompensasi (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	2,089	0,042	0,297	8,8%	Ha diterima
5	Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,263	0,000	0,617	38,1%	Ha diterima
6	Pengaruh Penempatan Kerja (X ₁), Kompensasi (X ₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	11,445	0,000	0,585	34,2%	Ha diterima
7	Pengaruh Penempatan Kerja (X ₁), Kompensasi (X ₂), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	13,109	0,000	0,691	47,8%	Ha diterima

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,502 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 25,2% yang berarti 25,2% variabel kepuasan dapat dijelaskan oleh penempatan kerja.

Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana angka signifikan berada pada 0,254 (berada di atas 0,05). Hal tersebut dikarenakan pada awal penempatan karyawan sudah menyadari bahwa kompensasi yang akan mereka terima pada tahun-tahun awal tidak akan memberikan kepuasan dibandingkan dengan beban kerja yang mereka terima. Dan mereka menyadari bahwa kepuasan akan mereka peroleh ketika sudah mengalami proses promosi, dimana mereka akan ditempatkan pada posisi/ jabatan strategis pada perusahaan.

Penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu sebesar 0,438 yang berarti hubungan antara keduanya adalah cukup. Hasil uji determinasi antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,2% yang berarti 19,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh penempatan kerja.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu sebesar 0,297 yang berarti hubungan antara keduanya adalah cukup. Hasil uji determinasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 8,8% yang berarti 8,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu sebesar 0,617 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1% yang berarti 38,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja karyawan.

¹Elizabeth Febrianti Widianingsih, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, elizabeth.febri@yahoo.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kemudian penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,585 yang berarti hubungan yang dimiliki adalah kuat. Hasil uji determinasi antara penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 34,2% yang berarti 34,2% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh penempatan kerja dan kompensasi.

Kemudian penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,691 yang berarti hubungan yang dimiliki adalah kuat. Hasil uji determinasi antara penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,8% yang berarti 48,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil sebagai berikut :

No	Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	$X_1 \rightarrow Z$	0,577	-	-
2	$X_1 \rightarrow Y$	0,309	-	-
3	$X_2 \rightarrow Z$	0,303	-	-
4	$X_2 \rightarrow Y$	0,300	-	-
5	$Z \rightarrow Y$	0,414	-	-
6	$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-	0,239	0,991
7	$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-	0,128	0,723

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 0,303 kepada kinerja karyawan dan memberikan pengaruh langsung sebesar 0,577 kepada kepuasan kerja. Sementara itu, penempatan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung sebesar 0,239 melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan mempunyai pengaruh total sebesar 0,991. Kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300 dan berpengaruh langsung sebesar 0,309 terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung sebesar 0,128 melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan mempunyai pengaruh total sebesar 0,723.

Pembahasan

Ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z), hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji t dan uji koefisien determinasi sebesar 25,2%. Penempatan kerja yang dilakukan perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, masih terdapat beberapa hal yang menjadi kekurangan dalam proses penempatan kerja yang diadakan oleh PT. BRI cabang Semarang Pattimura, hal tersebut dilihat dari nilai mean tiap pertanyaan dalam kuesioner yang nilainya berada di bawah rerata. Pada variabel penempatan kerja ditemukan 4 pertanyaan, yaitu pada indikator persepsi karyawan terhadap pengetahuan yang dimiliki, dimana proses seleksi karyawan tidak mensyaratkan pada latar belakang pendidikan jurusan tertentu melainkan semua jurusan diperkenankan untuk mendaftarkan diri, sehingga seringkali ditemui ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya saat ini. Hal tersebut menuntut karyawan untuk memahami serta mempelajari pekerjaannya lebih lanjut untuk dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Kemudian pada indikator persepsi karyawan terhadap sikap, mengenai kemampuan menyelesaikan masalah berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan, dimana karyawan yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan seringkali merasa kebingungan apabila menghadapi suatu masalah, dan butuh bantuan dari karyawan lain yang lebih menguasai bidang tersebut.

Tidak ada pengaruh signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut terjadi karena pada dasarnya di awal penempatan kerja karyawan sudah paham dan

¹Elizabeth Febrianti Widianingsih, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, elizabeth.febri@yahoo.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

mengetahui bahwa kompensasi yang akan mereka terima pada tahun-tahun awal penempatan tidak dapat memberikan kepuasan terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan, namun mereka sadar bahwa melalui PPS mereka akan di tempatkan pada posisi-posisi strategis dalam perusahaan, sehingga mereka yakin akan mendapat kepuasan atas kompensasi setelah melalui tahap-tahap promosi.

Ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t dan uji koefisien determinasi sebesar 19,2%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dimana dalam variabel penempatan kerja menggunakan beberapa indikator seperti: persepsi karyawan terhadap pengetahuan yang dimiliki, diketahui bahwa beberapa responden menyatakan bahwa penempatan kerja yang terjadi tidak disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang pendidikan sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam penyesuaiannya dengan pekerjaan yang ditekuninya saat ini. Pada indikator persepsi karyawan terhadap sikap, ditemui beberapa responden yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap posisi atau jabatan mereka saat ini, hal tersebut disebabkan oleh berbagai hal seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang karyawan yang membuat mereka harus menyesuaikan diri dari awal, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, ataupun rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama dengan baik. Dari segi persepsi karyawan terhadap pengalaman kerja yang dimiliki, banyak karyawan yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mereka sebelumnya mendukung pekerjaan mereka saat ini, dari pernyataan tersebut disinyalir bahwa sebagian besar karyawan pernah bekerja sebelumnya. Kesimpulan dari penelitian di atas, penempatan kerja cukup memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t dan uji koefisien determinasi sebesar 8,8%. Dalam penelitian, kompensasi dijelaskan dengan indikator kompensasi *financial* sebagai berikut: gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan di luar jam kerja, jaminan kesehatan, dan kompensasi *non-financial* mengenai pekerjaan dan fasilitas dari perusahaan. Pada indikator gaji pokok, ditemui beberapa jawaban yang menyatakan bahwa pemberian gaji tidak sesuai dengan harapan dan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan adanya ketidaksepahaman antara pihak karyawan dengan perusahaan yang perlu diluruskan mengenai besar gaji pokok dan penyesuaiannya. Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan disesuaikan dengan masa kerja, *grade*, jabatan/ kompetensi karyawan, sehingga ketika hal tersebut tidak dapat dipisahkan dalam mempertimbangkan tunjangan jabatan karyawan. Sedangkan untuk fasilitas kantor dinilai paling baik diantara indikator lainnya oleh karyawan, mereka merasa nyaman dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan di tempat kerja. Kesimpulan dari penelitian di atas, kompensasi memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja karyawan.

Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t dan uji koefisien determinasi sebesar 38,1%. Dalam penelitian ini dapat dilihat beberapa hal yang menjadi kekurangan dalam kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai mean setiap pertanyaan yang berada di bawah nilai rerata yang dijelaskan pada indikator kerja yang secara mental menantang mengenai kepuasan terhadap tingkat kemajuan kerja karyawan dimana beberapa responden merasa cukup puas terhadap tingkat kemajuan mereka dalam bekerja yang ditunjukkan dengan nilai mean yang tidak terlampaui jauh dengan nilai rerata sebesar 3,72. Kemudian, pada indikator imbalan atau ganjaran yang layak mengenai kepuasan atas gaji yang diterima, dimana karyawan pada dasarnya sudah menyadari bahwa pada awal penempatan kerja, kompensasi yang mereka peroleh tidak memberi kepuasan bagi mereka, namun mereka sadar bahwa kepuasan tersebut akan mereka terima setelah mengalami promosi. Selain itu, pada indikator penempatan kerja mengenai kecocokan dengan posisi dan jabatan saat ini dan mengenai kepuasan kerja dengan posisi dan jabatannya saat ini, dimana beberapa responden merasa tidak cocok dan tidak puas terhadap posisi dan jabatan mereka saat ini, hal tersebut dikarenakan ketidaksesuaian antara latar belakang dan keahlian yang mereka miliki dengan pekerjaan mereka saat ini, sehingga karyawan perlu menyesuaikan diri kembali dan keinginan karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik lagi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pendapatan (gaji) karyawan, karena dengan begitu akan meningkatkan *grade* karyawan. Kesimpulan dari penelitian di atas, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

¹Elizabeth Febrianti Widianingsih, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, elizabeth.febri@yahoo.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut dilihat dari hasil koefisien determinasi dimana memiliki kontribusi sebesar 34,2% dalam menerangkan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan 65,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel penempatan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh ekspektasi karyawan yang lebih terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan, sehingga kompensasi yang diterima saat ini masih belum sesuai dengan harapan karyawan.

Ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui memiliki kontribusi sebesar 47,8% dalam menerangkan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan 52,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kepuasan kerja. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja benar-benar menjadi variabel penguat, dimana ketika dilakukan pengujian antara penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hanya memberikan pengaruh sebesar 34,2% terhadap kinerja, sedangkan ketika dilakukan pengujian dengan tambahan kepuasan kerja sebagai variabel independen pengaruh yang diberikan kepada kinerja karyawan semakin meningkat.

Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menjadi variabel intervening “penguat” terhadap penempatan kerja dengan kinerja karyawan karena pengaruh tidak langsung sebesar 0,309 dan pengaruh total sebesar 0,991. Nilai ini lebih besar daripada kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,303 untuk pengaruh tidak langsung, dan 0,723 untuk pengaruh total. Hal tersebut terjadi karena dalam penempatan kerja walaupun tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan, namun karyawan diberikan pelatihan terlebih dahulu oleh pihak perusahaan, sedangkan mengenai kompensasi hal tersebut dimungkinkan karena kompensasi yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan, mereka masih mengharapkan mendapat imbalan yang lebih dari perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier sederhana diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 25,5%. Diketahui pula bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 19,2%. Selain itu, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,8%. Sedangkan dari hasil uji statistik regresi linier sederhana diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%.

Dilihat dari hasil uji statistik regresi linier sederhana diketahui bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 34,2%.

Dari hasil uji statistik diketahui bahwa penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,8%.

Dilihat dari perhitungan analisis jalur diketahui bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,577 terhadap kepuasan kerja dan 0,303 terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penempatan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung sebesar 0,239 melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh totalnya sebesar 0,991 memberikan sumbangan paling besar dari pada variabel lainnya. Kompensasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,309 terhadap kepuasan kerja dan 0,300 terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung sebesar 0,128 melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh total sebesar 0,723. Kepuasan kerja menjadi variabel intervening “penguat” terhadap kinerja karyawan.

¹Elizabeth Febrianti Widianingsih, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, elizabeth.febri@yahoo.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Saran

Pihak PT. BRI (Persero), Tbk pada proses penempatan kerja untuk lebih mempertimbangkan kesesuaian posisi atau jabatan karyawan. Posisi atau jabatan yang disesuaikan dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki karyawan, akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati, sebaliknya ketika karyawan merasa tidak senang mereka akan merasa seperti bekerja di bawah tekanan.

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan diharapkan perusahaan untuk mempertimbangkan faktor pemberian kompensasi disesuaikan dengan perusahaan perbankan lain (selain BRI) sehingga tidak ada lagi persepsi karyawan terhadap gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Selain itu, pihak PT. BRI (Persero), Tbk cabang Semarang Pattimura juga perlu untuk mempertimbangkan penetapan penghitungan biaya lembur, karena pada saat karyawan meluangkan waktu untuk bekerja lembur, mereka juga mengorbankan waktunya untuk melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, oleh karena itu alangkah baiknya apabila pengorbanan karyawan diberikan penghargaan yang setimpal.

Daftar Referensi

- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

¹Elizabeth Febrianti Widianingsih, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, elizabeth.febri@yahoo.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro