

PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGIAN PRODUKSI PT. OERLIKON BALZERS ARTODA INDONESIA

Baeha Waruwu ¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen UNKRIS

Freddrick Tiagita. P ²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : freddricktiagitaputra@gmail.com

Abstract: *The position of human resources as an organizational partner can be realized through the extent to which the company or organization is able to develop the capabilities and skills of all members in the organization or company. This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of training and placement on job satisfaction of employees of PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia. This study involved 42 respondents. The results showed that training and placement had a partial and simultaneous effect on employee job satisfaction.*

Keywords: *Training, placement, work satisfaction*

PENDAHULUAN

Kedudukan sumber daya manusia sebagai mitra organisasi dapat diwujudkan melalui sejauh mana perusahaan atau organisasi mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan seluruh anggota yang ada pada perusahaan. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan agar karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan (hasil penelitian Vonny, 2016). Kemudian variabel lain yang ikut membentuk kepuasan kerja karyawan yaitu penempatan, pernyataan ini senada pada hasil penelitian Kushendarto dan Masdupi (2014). Arti penting pelatihan dan penempatan karyawan bagi pembentukan kepuasan kerja karyawan juga akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan penempatan kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Notoatmodjo (2009) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan itu membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk menjadikan karyawan berhasil dalam pekerjaannya. Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran bagi karyawan yang bersangkutan. Kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain: kurikulum,

organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri.

Dessler (2011) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tujuan diadakannya pelatihan antara lain yaitu: 1). Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. 2). Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. 3). Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan rekan kerja dan dengan manajemen (pimpinan).

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa pelatihan dapat diukur melalui aspek-aspek dibawah ini, antara lain yaitu: 1). Instruktur. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. 2). Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. 3). Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi dan materi pelatihan pun harus diperbaharui agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. 4). Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. 5). Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan seblumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. 6). Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Penempatan

Rosidah dan Sulistiyani (2009) mendefinisikan penempatan sebagai suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Lebih jauh Rivai (2009) mendefinisikan penempatan karyawan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Yuniarsih dan Suwanto (2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan antara lain: 1). Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan menyangkut: a). Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan. b). Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya. 2). Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus di miliki oleh seorang karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu karyawan bekerja pada bidang tersebut. 3). Keterampilan kerja, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori, yaitu: a). Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dll. b). Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji, dan lain-lain. c). Keterampilan sosial, seperti, mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang. 4). Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan

ini dinyatakan dalam: a). Pekerjaan yang seharusnya dilakukan. b). Lamanya melakukan pekerjaan tersebut.

Rivai (2009) mengungkapkan jenis penempatan dapat dikelompokkan antara lain sebagai berikut: 1). Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. 2). Transfer terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggungjawab maupun tingkat strukturalnya. 3). Demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah dalam sebuah organisasi, wewenang, tanggungjawab, pendapatan serta statusnya semakin rendah.

Dimensi yang digunakan mengukur penempatan karyawan menggunakan dimensi penempatan yang dikemukakan oleh Siagian (2006) adalah: 1). Pengetahuan adalah kumpulan fakta-fakta yang di miliki manusia setelah melakukan usaha pengamatan dan pemikiran dan dapat terakumulasi. 2). Minat adalah perhatian, kesukaan, kecenderungan hati seseorang yang mengandung unsur-unsur perasaan yang dapat menentukan suatu sikap yang menyebabkan seseorang aktif dalam kegiatan tertentu. 3). Keterampilan adalah kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. 4). Pengalaman adalah sesuatu keahlian khusus yang sudah dimiliki oleh seseorang dan sudah pernah dialami oleh seseorang tersebut.

Kepuasan kerja

Robbins and Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Munandar (2008) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai "*is the way employee feels about his or her job*". kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Miner (2007) mengungkapkan bahwa teori kepuasan kerja yang diungkapkan Herzberg dapat dipengaruhi oleh 1). Faktor intrinsik antara lain yaitu: a). Prestasi (*Achievement*). b). Pengakuan (*Recognition*). c). Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*). d). Tanggung jawab (*Responsibility*). e). Kemajuan (*Advancement*). 2). Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu: a). Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*). b). Pimpinan (*Supervision*). c). Gaji (*salary*). d). Hubungan interpersonal (*Interpersonal relations*). e). Kondisi kerja (*Working conditions*)

Wibowo, (2010) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: 1). Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*). Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. 2). Perbedaan (*Discrepancies*). Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan. 3). Pencapaian Nilai (*value attainment*). Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. 4). Keadilan (*Equity*). Dalam

model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya. 5). Komponen genetik (*dispositional/ genetic components*). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya memiliki arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Luthans (2006) mengungkapkan ada beberapa dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut : 1). Pekerjaan itu sendiri (*The Work it self*). Kepuasan terhadap kepuasan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. 2). Atasan (*supervisor*). Atasan yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Dengan cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut. Dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua hubungan positif. 3). Rekan Kerja (*workers*). Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam suatu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi). Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. 4). Promosi (*promotion*). Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Menyangkut kemungkinan seseorang untuk maju dalam organisasi dan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, serta proses kenaikan jabatan terbuka atau kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. 5). Gaji (*pay*). Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah total dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Disamping memenuhi kebutuhan tingkat rendah (sandang, pangan, dan papan), uang dapat merupakan symbol dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan, dan pengakuan atau penghargaan. Jumlah uang yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang diinginkan. 6). Kondisi kerja (*working conditions*). Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan akan menimbulkan keengnana untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, dalam kondisi yang baik maka kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas antara pelatihan dan penempatan terhadap kepuasan kerja. Data penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Untuk data primer diperoleh menggunakan angket sedangkan untuk data sekunder penulis ambil dengan menggunakan website yang dimiliki objek penelitian. Responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia sebanyak 42 orang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 42 orang responden, sampel penelitian diambil menggunakan tehnik sampling jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	Pertanyaan 1	0,913	0.312	Valid
	Pertanyaan 2	0,888	0.312	Valid
	Pertanyaan 3	0,942	0.312	Valid
	Pertanyaan 4	0,950	0.312	Valid
	Pertanyaan 5	0,933	0.312	Valid
	Pertanyaan 6	0,949	0.312	Valid
	Pertanyaan 7	0,862	0.312	Valid
	Pertanyaan 8	0,894	0.312	Valid
	Pertanyaan 9	0,887	0.312	Valid
	Pertanyaan 10	0,921	0.312	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2019

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penempatan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Penempatan (X2)	Pertanyaan 1	0,857	0.312	Valid
	Pertanyaan 2	0,933	0.312	Valid
	Pertanyaan 3	0,933	0.312	Valid
	Pertanyaan 4	0,941	0.312	Valid
	Pertanyaan 5	0,886	0.312	Valid
	Pertanyaan 6	0,848	0.312	Valid
	Pertanyaan 7	0,939	0.312	Valid
	Pertanyaan 8	0,898	0.312	Valid
	Pertanyaan 9	0,903	0.312	Valid
	Pertanyaan 10	0,908	0.312	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2019

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	Pertanyaan 1	0,790	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,957	0,312	Valid
	Pertanyaan 3	0,919	0,312	Valid
	Pertanyaan 4	0,940	0,312	Valid
	Pertanyaan 5	0,877	0,312	Valid
	Pertanyaan 6	0,951	0,312	Valid
	Pertanyaan 7	0,716	0,312	Valid
	Pertanyaan 8	0,906	0,312	Valid
	Pertanyaan 9	0,915	0,312	Valid
	Pertanyaan 10	0,813	0,312	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2019

Dari Tabel 1, 2, dan 3, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pertanyaan variabel yang digunakan (variabel pelatihan, penempatan, dan kepuasan kerja) hasilnya adalah valid. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat kepercayaan = 95 persen (probabilitas atau $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 42 - 2 = 40$), di dapat r tabel = 0.312. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,980	Reliabel
Penempatan (X2)	0,979	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,973	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2019

Pada Tabel 4, hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari variabel pelatihan, penempatan, dan kepuasan kerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Hasil Penelitian

Tabel 5. Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Pelatihan	0.990	0.981	2.541	1.071	0.002	0.05
Penempatan				1.120	0.000	

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 10.720 > 5.18

Nilai F hitung sebesar 10,720 dan nilai F tabel sebesar 5,18. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini mencerminkan bahwa ada pengaruh simultan pelatihan dan penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia dapat dibuktikan. Diterimanya hipotesis penelitian ini memperkuat hasil penelitian Goni, *et al* (2015).

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,981 atau sebesar 98,1 persen. Nilai ini dapat diartikan bahwa variasi perubahan variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variasi perubahan variabel pelatihan dan penempatan yaitu sebesar 98,1 persen sisanya yaitu sebesar 1,9 persen adalah pengaruh variabel lain diluar pelatihan dan penempatan.

$$\text{Persamaan regresi } Y=2,541 + 1,071X_1+1,120X_2.$$

Dari persamaan regresi yang disusun dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 1,071 nilai ini mengartikan bahwa keberhasilan pelatihan memberikan dampak bagi kepuasan karyawan sebesar 1.071. Nilai koefisien regresi penempatan yaitu sebesar 1.120, nilai ini mengartikan bahwa penempatan memberikan dampak bagi kepuasan karyawan sebesar 1.071.

Tabel 6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Pelatihan	0.968	0.936	1.664	0.962	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 2.646 > 1.684						

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,936 atau 93.6 persen. Nilai ini menunjukkan bahwa pembentukan kepuasan karyawan disumbangkan oleh pelatihan sebesar 93.6 persen, sisanya sebesar 6.4 persen disumbangkan oleh variabel lain diluar pelatihan.

$$\text{Persaman regresi } Y = 1.664 + 0.962(X_1)$$

Dari persamaan regresi yang disusun dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,962 nilai ini mengartikan bahwa peningkatan pelatihan memberikan dampak bagi kepuasan karyawan sebesar 0.962. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia” dapat dibuktikan dan diterima. Diterimanya hipotesis ini memperkuat hasil penelitian Vonny (2016).

Tabel 7. Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Penemptan	0.990	0.981	2.312	1.046	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 9.564 > 1.684						

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,981 atau 98.1 persen. Nilai ini menunjukkan bahwa pembentukan kepuasan karyawan disumbangkan oleh penempatan sebesar 98.1 persen, sisanya sebesar 1.9 persen disumbangkan oleh variabel lain diluar penempatan.

$$\text{Persaman regresi } Y = 2.312 + 1.046(X_2)$$

Dari persamaan regresi yang disusun dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi penempatan sebesar 1,046 nilai ini mengartikan bahwa peningkatan pelatihan memberikan dampak bagi kepuasan karyawan sebesar 1.046. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia” dapat dibuktikan dan diterima. Diterimanya hipotesis ini memperkuat hasil penelitian Kushendarto dan Masdupi (2014).

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan karyawan mengartikan bahwa setiap keberhasilan dari pelatihan memberikan dampak bagi kepuasan karyawan. Implementasi dari pernyataan ini dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator pelatihan antara lain materi pelatihan, tujuan pelatihan dan sasaran pelatihan. Pada indikator materi pelatihan dapat diimplementasikan pada peningkatan penguasaan materi pelatihan dapat mendorong peserta menjadi lebih semangat dalam mengikuti pelatihan serta penyampaian materi pelatihan yang tidak menjenuhkan dapat meningkatkan motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan dan pada akhirnya dapat mendorong kepuasan karyawan. Indikator tujuan pelatihan dapat diimplementasikan pada pencapaian target pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan tujuan diselenggarakannya pelatihan dapat mendorong kepuasan karyawan. Kemudian indikator sasaran pelatihan diimplementasikan pada penetapan sasaran peserta pelatihan dapat mendorong keberhasilan pelaksanaan pelatihan serta penentuan sasaran peserta pelatihan dapat meningkatkan motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan dapat mendorong kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan diungkapnya pelatihan berpengaruh pada kepuasan karyawan maka memperkuat hasil penelitian Vonny (2016).

Pengaruh penempatan terhadap kepuasan karyawan mengartikan bahwa setiap keberhasilan dari penempatan karyawan memberikan dampak bagi kepuasan karyawan. Implementasi dari pernyataan ini dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator penempatan antara lain minat dan pengalaman karyawan. Pada indikator minat perusahaan dapat mengimplementasikan melalui penciptaan kondisi kerja yang nyaman dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan, menerapkan sistem kerja online dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja serta pembentukan sikap disiplin dari tiap individu karyawan dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai dan pada akhirnya dapat mendorong kepuasan karyawan dalam bekerja. Pada indikator pengalaman dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan kerja karyawan serta penilaian kenaikan jabatan atau golongan dalam promosi karyawan dapat memasukkan unsur masa kerja dapat mendorong kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan dibuktikannya penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka memperkuat hasil penelitian Kushendarto dan Masdupi (2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1 Pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia” dibuktikan dan diterima. Pernyataan ini mendukung hasil penelitian Leonardo William Goni, Adolfina, dan Jacky Sumarauw (2015).
- 2 Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia” dapat dibuktikan dan diterima. Pernyataan ini mendukung hasil penelitian Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016).
- 3 Penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia” dibuktikan dan diterima. Pernyataan ini mendukung hasil penelitian Hendar Kushendarto dan Erni Masdupi (2014).

Saran

1. Dari hasil pembahasan yang dilakukan dapat diidentifikasi bahwa Variabel pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, pernyataan ini dicerminkan dari jawaban responden terbesar pada pengukuran peserta pelatihan, metode pelatihan, dan sasaran pelatihan. Implementasi yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini yaitu peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan pemberian pelatihan dapat diciptakan melalui ketepatan pemilihan peserta pelatihan, kemudian kombinasi metode pelatihan yang disesuaikan dengan sasaran program pelatihan. Jika ketiga pengukuran ini dapat diimplementasikan dengan baik oleh organisasi maka kepuasan kerja dapat ditingkatkan.
2. Keberhasilan program penempatan karyawan dapat diidentifikasi dari nilai jawaban responden penelitian terbesar menjawab sangat setuju yaitu pada indikator pengetahuan, minat, dan pengalaman. Masukan yang dapat disampaikan dari hasil analisa ini jika organisasi memperhatikan program penempatan pegawai pada indikator pengetahuan karyawan, minat karyawan terhadap posisi jabatan yang ditawarkan dan pengalaman karyawan untuk menduduki jabatan yang ditawarkan maka kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan.
3. Bagi penelitian lain yang ingin mengangkat variabel pelatihan dan penempatan yang dikaitkan dengan kepuasan kerja, diharapkan dapat lebih memperhatikan dalam penentuan pengukuran maupun indikator yang melekat pada variabel pembahasan. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam hal penentuan sampel maupun kajian teoritis yang disajikan, sehingga dengan dikombinasikannya pengukuran maupun dimensi yang melekat pada variabel pembahasan diharapkan dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dan pada akhirnya akan memperkaya kajian serta literatur di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry., 2011. *Human Resource Management*, 12th Ed, England: Pearson.
- Goni, Leonardo William., Adolfina dan Sumarauw, Jacky. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 44-54. ISSN 2303-1174.*

- Kushendarto dan Masdupi. 2014. Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 2. No. 3. (2014).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, Anwar, A.A, Prabu,. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Miner, John. B. 2007. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.
- Munandar, Ashar Sunyoto,. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P dan Timothy A, Judge,. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi Ke-12 Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah dan Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono,. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Vonny, Ratag Ringkan Elisabeth. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.t United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisien*. Vol. 16 No. 03 Tahun 2016, hal. 407-416.
- Wibowo., 2010, *Manajemen Kinerja*.Rajawali Pres.Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwanto,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pasca Sarjana UPI dan ALFABETA.