E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 39-54
Volume 2 Nomor 4 Tahun 2025

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Kontrak

Rara Sekarini[1], Ichiko Firzal Nafiis Ahmada[2], Septy Maranda Kartika Wardani[3]

Universitas Airlangga
e-mail: rarasekarini14@gmail.com

Abstrak

Distribusi perpindahan kerja pada karyawan kontrak menjadi tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kesesuaian penempatan kerja pada karyawan kontrak diharapkan mampu menciptakan produktivitas kinerja karyawan sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan kontrak. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden. Terdapat 114 responden sebagai karyawan kontrak dari berbagai perusahaan. Sumber data penelitian ini berasal dari data primer melalui kuesioner dan data sekunder melalui studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk mengolah data yang terkumpul. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh variabel (X) penempatan kerja sebesar 19,9% terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1) dan Loyalitas Karyawan (Y2), dan sebesar 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas, Karyawan Kontrak*

Abstract

The distribution of work transfers to contract employees is a new challenge in human resource management. The suitability of job placement for contract employees is expected to be able to create employee performance productivity so as to increase employee satisfaction and loyalty at work. This study aims to determine the effect of job placement suitability on contract employee satisfaction and loyalty. This type of research is quantitative with a survey method that uses a questionnaire instrument to collect data from respondents. There are 114 respondents as contract employees from various companies. The data sources in this study come from primary data through questionnaires and secondary data

through literature studies. The data analysis technique uses simple linear regression analysis with the help of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software to process the collected data. The result of this study is that there is an influence of the variable (X) job placement of 19.9% on the variable Job Satisfaction (Y1) and Employee Loyalty (Y2), and the remaining 80.1% is influenced by other variables not examined.

Keywords : *Job Placement, Job Satisfaction, Loyalty, Contract Employees.*

LATAR BELAKANG

Kebutuhan manusia yang tidak berujung turut mendorong individu untuk mendapatkan pekerjaan dan bekerja dalam rangka pemenuhan kebutuhannya. Bekerja telah menjadi suatu landasan penting yang lebih baik bagi kehidupan sosial karena didalamnya terdapat aktivitas perputaran ekonomi dengan imbalan gaji atau upah (Yusrin, 2023). Dengan bekerja, individu dapat memenuhi kebutuhan yang akan dituju, dan melalui aktivitas bekerja akan menghasilkan kondisi yang lebih baik daripada sebelumnya. Lebih lanjut, Yusrin (2023) berpendapat bahwa seseorang yang bekerja akan mendapatkan rasa aman, mengejar kepuasan, hingga merasakan pekerjaan mereka dapat bermanfaat.

Kepuasan dalam bekerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan baik puas atau tidak puas, positif atau negatif sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya (Haris, dkk., 2023). Pendapat lain mengenai kepuasan kerja juga disampaikan oleh Pramudya (2023) bahwa timbulnya perasaan senang atau ekspresi emosi yang dihasilkan dari penyelesaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja merupakan pengertian dari kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada nilai-nilai yang diterapkan pada masing-masing karyawan. Memahami kepuasan kerja membantu organisasi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dapat meningkat (Hafidz, 2023).

Dalam sebuah perusahaan, salah satu urgensi dalam mengelola sumber daya manusia yaitu mewujudkan kepuasan kerja untuk karyawan di perusahaan sehingga dapat mengoptimalkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan atau yang biasa disebut loyalitas. Siagian (2014) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk konstan bekerja karena merasa puas pada suatu perusahaan. Sejalan dengan pendapat ini, loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan pada suatu perusahaan dengan bersedia melakukan seluruh peraturan dan tanggung jawab yang telah diberikan (Chaerudin, 2020). Karyawan yang memiliki nilai loyalitas tinggi cenderung menguntungkan bagi perusahaan karena dapat mengurangi anggaran untuk perekrutan karyawan baru. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah elemen kunci pemanfaatan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Salah satu faktor terbentuknya loyalitas karyawan yaitu kepuasan kerja. Wan dalam Krisna (2023) berpendapat bahwa loyalitas karyawan merupakan akibat dari

kepuasan karyawan terhadap perusahaan sehingga memunculkan ikatan psikologis antara karyawan dengan perusahaan serta menimbulkan rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan. Karyawan akan memberikan nilai kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan apabila merasa seluruh ekspektasinya terpenuhi dalam perusahaan sehingga karyawan bisa memiliki kesetiaan kepada perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan tidak memenuhi ekspektasinya, maka karyawan cenderung tidak puas dalam bekerja dan besar peluang untuk tidak loyal kepada perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan, berbagai harapan karyawan mengenai lingkungan kerja menjadi pertimbangan, termasuk kesesuaian tempat kerja.

Penempatan kerja karyawan merupakan proses penyesuaian tanggung jawab karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan (Yulianti., dkk 2023). Penempatan kerja merupakan proses yang memerlukan ketelitian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan potensi. Hal ini merupakan salah satu tantangan perusahaan yang menerapkan sistem kontrak pada karyawan, karena sistem kontrak karyawan memiliki frekuensi besar dalam proses keluar-masuk karyawan dan berdampak pada pemenuhan kepuasan kerja hingga loyalitas karyawan.

Karyawan yang terikat dengan kontrak berbeda dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak sering dipindah tugaskan atau yang biasa disebut mutasi karyawan. Mutasi karyawan adalah suatu proses dalam manajemen sumber daya manusia sebagai upaya pendistribusian karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Anugrah, 2024). Mutasi kerja melibatkan perubahan pekerjaan, peran, atau lokasi kerja dan sering kali menimbulkan stres dan kecemasan bagi karyawan yang terkena dampak (Marthen, 2023). Dalam hal ini, karyawan kontrak rentan dipindahkan dari posisi, departemen, atau bahkan tempat kerja yang berbeda sehingga karyawan kontrak sering beradaptasi kembali apabila dipindah tugaskan ke berbagai lingkungan pekerjaan.

Penempatan kerja karyawan kontrak yang tepat akan meningkatkan produktivitas kerja dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin menguji secara komperehensif mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan kontrak.

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah proses dalam menemukan pengetahuan dengan menggunakan data yang berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Djollong., 2014). Penelitian survei adalah sebuah bentuk penelitian dengan menggunakan instrumen kuesioner sebagai cara untuk mengumpulkan data dari responden (Syahrizal & Jailani,. 2023).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan kontrak yang bekerja di berbagai perusahaan. Sampel diambil secara acak dari populasi tersebut dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling purposive, di mana hanya karyawan yang telah bekerja dengan status karyawan kontrak dan memiliki pengalaman terkait dengan penempatan kerja yang dimasukkan dalam sampel.

Skala Pengukuran

Untuk mengukur data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner, digunakan skala Likert. Skala ini memungkinkan peneliti untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan. Kuesioner menggunakan lima tingkat preferensi dengan bobot yang diberikan sebagai berikut:

1: Sangat Tidak Setuju / Jarang
2: Tidak Setuju / Jarang
3: Netral / Normal
4: Setuju / Sering
5: Sangat Setuju / Sering

Penerapan skala Likert ini akan membantu dalam mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan kontrak serta kaitannya dengan kesesuaian penempatan kerja yang mereka alami.

Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yang berpartisipasi melalui kuesioner online yang disebarkan menggunakan platform seperti Google Form. Data ini akan menjadi sumber utama untuk analisis hubungan antara variabel independen dan dependen yang diteliti.

b. Data sekunder

Data sekunder digunakan untuk memperkaya kajian literatur dan memberikan dasar teoritis yang kuat dalam penelitian ini. Data sekunder yang digunakan meliputi artikel ilmiah, buku teks, dan publikasi terkait lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data ini lebih mudah diperoleh, namun tidak selalu memberikan informasi yang sangat spesifik tentang kasus yang diteliti (Kamiri & Mariga, 2021).

Teknik Pengumpulan Data

a. Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan digunakan untuk menguji kelayakan instrumen kuesioner sebelum digunakan dalam penelitian utama. Survei ini bertujuan untuk mengevaluasi pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner dan memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber literatur ini berasal dari buku teks, jurnal ilmiah, dan artikel yang ditemukan dalam perpustakaan digital dan e-jurnal. Studi ini penting untuk mendukung landasan teoritis dan memberikan konteks terhadap hasil penelitian.

c. Teknik Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen utama yang digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data pada penelitian ini. Kuesioner ini disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden mengenai kepuasan kerja, loyalitas, dan kesesuaian penempatan kerja. Kuesioner ini disebarkan secara online menggunakan *Google Form*, yang memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah besar responden secara efisien.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk mengolah data yang terkumpul. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memahami pola distribusi data serta mendeteksi adanya outlier (Henseler et al., 2015).

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Kuesioner

a. Uji Validitas

Bertujuan memastikan bahwa setiap item dalam instrumen pengukuran benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan analisis korelasi Pearson antara skor item dengan skor total. Nilai korelasi Pearson (*r*) untuk setiap item lebih besar dari 0,3 dan signifikan (*Sig.* < 0,05). Berdasarkan hasil pengujian, semua item menunjukkan korelasi Pearson yang signifikan terhadap total skor, sehingga seluruh item dinyatakan valid (Hair et al., 2017). Validitas merupakan komponen penting karena memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner berkontribusi pada pengukuran yang akurat terhadap konsep yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian. Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7 menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi (Taber, 2018). Dalam penelitian ini, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,7, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Reliabilitas yang tinggi penting untuk memastikan hasil yang konsisten saat instrumen digunakan pada sampel yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah validitas dan reliabilitas teruji, langkah berikutnya adalah menganalisis hubungan antar variabel menggunakan analisis regresi linear dengan menggunakan uji T (Parsial). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan output SPSS, nilai signifikansi (*Sig.*) untuk variabel independen tertentu, seperti P2 dan P3, kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa P2 dan P3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ringle et al., 2020). Analisis ini membantu mengidentifikasi variabel independen mana yang paling berkontribusi terhadap variabel dependen.

Uji Statistik

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk menilai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai *R Square* yang diperoleh lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap variabel dependen (Sarstedt et al., 2019). Dalam konteks ini, *R Square* memberikan wawasan mengenai seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form*, peneliti berhasil mengumpulkan 114 responden yang sesuai dengan ketentuan, yaitu pekerja kontrak yang sedang bekerja dalam suatu perusahaan sehingga dapat dikategorisasikan sebagai berikut;

Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<20 Tahun	10	**8,8%**
20-25 Tahun	63	**55,35%**
26-30 Tahun	27	**23,7%**
>30 Tahun	14	**12,3%**

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase

<1 Tahun	18	**15,8%**
1-3 Tahun	54	**47,4%**
>3 Tahun	42	**36,8%**

Deskripsi Variabel Penelitian

Peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi 13 butir pertanyaan dengan metode menjawab skala likert dan 1 pertanyaan deskriptif, sehingga dapat dirincikan berdasarkan jumlah responden yang menjawab sebagai berikut;

Tabel 3 Deskripsi Variabel Penelitian

No	Pertanyaan	Jumlah Responden Berdasarkan Skala Likert				
		1	**2**	**3**	**4**	5
1	Seberapa sering Anda dipindahtugaskan ke berbagai tempat pekerjaan?	24	15	21	15	**39**
2	Anda merasa penempatan kerja saat ini tidak sesuai dengan ekspektasi Anda.	54	24	11	7	**18**
3	Anda ingin mengubah penempatan kerja saat ini karena alasan tertentu.	59	15	10	9	**21**
4	Anda merasa penempatan kerja saat ini sangat sesuai dengan ekspektasi Anda.	8	6	16	25	**59**
5	Apakah Anda nyaman di lingkungan kerja yang saat ini?	5	3	8	34	**64**
6	Apakah Anda merasa lingkungan kerja yang saat ini sangat suportif?	6	2	20	20	**66**
7	Apakah Anda merasa lingkungan kerja yang saat ini mendorong Anda untuk berkembang lebih baik?	1	9	20	20	**60**

8	Berikan skala 1-5 Apakah Anda merasa nyaman di lingkungan kerja yang saat ini.	5	3	10	33	**63**
9	Apakah penempatan kerja yg saat ini tidak membuat Anda berkembang?	48	19	25	7	**15**
10	Anda merasa penempatan kerja yang saat ini sulit menerima kedatangan Anda.	64	22	10	5	**13**
11	Anda merasa sulit untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang saat ini.	64	22	9	5	**14**
12	Anda ingin cepat mengakhiri kontrak kerja karena tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang saat ini.	69	15	11	3	**16**
13	Jika ada pilihan, Anda ingin kembali ke tempat kerja yang sebelumnya.	71	12	13	3	**15**

Uji Validitas Variabel X (Penempatan Kerja)

Tabel 4 Uji Validitas Variabel X (Penempatan Kerja)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Hasil
1	0,503	0,195	0,00	**Valid**
2	0,824	0,195	0,00	**Valid**
3	0,843	0,195	0,00	**Valid**
4	0,440	0,195	0,00	**Valid**

Dapat diketahui r hitung dari masing-masing butir pertanyaan sebagai hasil dari analisis melalui SPSS bahwa variabel X (penempatan kerja) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel, atau nilai probabilitas (signifikansi) <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 butir pertanyaan mengenai penempatan kerja termasuk dalam kategori valid.

Uji Validitas Variabel Y1 (Kepuasan Kerja)

Tabel 5 Uji Validitas Variabel YI (Kepuasan Kerja)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Hasil
1	0,946	0,195	0,00	**Valid**
2	0,948	0,195	0,00	**Valid**
3	0,917	0,195	0,00	**Valid**
4	0,962	0,195	0,00	**Valid**

Dapat diketahui r hitung dari masing-masing butir pertanyaan sebagai hasil dari analisis melalui SPSS bahwa variabel Y1 (Kepuasan Kerja) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel, atau nilai probabilitas (signifikansi) <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 butir pertanyaan mengenai kepuasan kerja termasuk dalam kategori valid.

Uji Validitas Variabel Y2 (Loyalitas Karyawan)

***Tabel 6** Uji Validitas Variabel Y2 (Loyalitas Karyawan)*

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Hasil
1	0,888	0,195	0,00	**Valid**
2	0,923	0,195	0,00	**Valid**
3	0,927	0,195	0,00	**Valid**
4	0,901	0,195	0,00	**Valid**
5	0,881	0,195	0,00	**Valid**

Tabel 6 *Uji Validitas Variabel Y2 (Loyalitas Karyawan)*

Dapat diketahui r hitung dari masing-masing butir pertanyaan sebagai hasil dari analisis melalui SPSS bahwa variabel Y2 (loyalitas karyawan) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel, atau nilai probabilitas (signifikansi) <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 butir pertanyaan mengenai loyalitas karyawan termasuk dalam kategori valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel X	Variabel Y1	Variabel Y2
Reliability Statistics	**Reliability Statistics**	**Reliability Statistics**
Cronbach's Alpha: .550 — N of Items: 4	Cronbach's Alpha: .956 — N of Items: 4	Cronbach's Alpha: .944 — N of Items: 5

Berdasarkan hasil analisis Cronbach's Alpha, terdapat nilai reliabilitas masing-masing variabel. Nilai uji reliabilitas variabel X sebesar 0,550 disimpulkan reliabilitas diterima karena >0,6. Nilai uji reliabilitas variabel Y1 sebesar 0,950 disimpulkan bahwa reliabilitas diterima karena >0,6. Serta nilai uji reliabilitas variabel Y2 sebesar 0,944 disimpulkan bahwa reliabilitas diterima karena >0,6. Sehingga seluruh variabel dikategorikan sebagai variabel reabilitas diterima.

Analisis Regresi Linear

Tabel 8 Analisis Regresi Linear

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.254	1	693.254	27.792	.000[b]
	Residual	2793.738	112	24.944		
	Total	3486.991	113			

a. Dependent Variable: Kepuasan & Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 27.792 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 <0,5 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel X (Penempatan Kerja) terhadap variabel Y1 (Kepuasan Kerja) dan variabel Y2 (Loyalitas Karyawan) dengan kata lain terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y1 dan Y2.

Uji t

Tabel 9 Uji t Hipotesis 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.716	1.282		16.157	.000
	Penempatan Kerja	.616	.117	.446	5.272	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan & Loyalitas

Pada output di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.272 pada taraf signifikansi 5% sehingga nilai t tabel = 1.983. Diperoleh bahwa t hitung > t tabel atau 5.272 > 1.983 , maka dinyatakan bahwa **hipotesis 1 berpengaruh positif signifikan.**

Tabel 10 Uji t Hipotesis 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.244	.965		22.010	.000
	Penempatan Kerja	-.429	.088	-.419	-4.879	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada output di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar -4.879 pada taraf signifikansi 5% sehingga nilai t tabel = 1.983. Diperoleh bahwa t hitung < t tabel atau -4.879 < 1.983 , maka dinyatakan bahwa **hipotesis 2 berpengaruh negatif signifikan.**

Tabel 11 Uji t Hipotesis 3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.363	2.181		10.712	.000
	Kepuasan Kerja	-.784	.126	-.508	-6.235	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Pada output di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar -6.235 pada taraf signifikansi 5% sehingga nilai t tabel = 1.983. Diperoleh bahwa t hitung < t tabel atau -6.235 < 1.983 , maka dinyatakan bahwa **hipotesis 3 berpengaruh negatif signifikan.**

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446[a]	.199	.192	4.99441

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut, didapatkan nilai R Square = 0,199, artinya 19,9% variabel Penempatan Kerja (X) mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y1) dan
Loyalitas Karyawan (Y2), dan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Melalui uji validitas yang telah dilakukan dinyatakan bahwa valid karena r hitung > r tabel, atau nilai probabilitas (signifikansi) <0,05. Sehingga dalam kata lain 4 pertanyaan mengenai penempatan kerja dan kepuasan kerja serta 5 pertanyaan mengenai loyalitas karyawan tergolong dalam kategori valid. Selanjutnya pada Uji Reliabilitas yang dilakukan memperoleh hasil variabel X sebesar 0,550, variabel Y1 sebesar 0,950, Y2 sebesar 0,944 dari ketiga variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas diterima karena memiliki nilai karena >0,6. Kemudian melalui analisis regresi linear bahwa variabel X(penempatan kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel Y1(kepuasan kerja) dan Y2(loyalitas karyawan).

Hipotesis 1

Berdasarkan Uji t yang dilakukan memperoleh hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan**.** Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya bahwa ketika kepuasan pegawai terpenuhi, maka loyalitas mereka terhadap pekerjaan akan meningkat. Hal ini dapat terjadi karena pegawai merasa puas dengan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian mereka serta lingkungan kerja yang mendukung Rizana (2020). Jadi kesesuaian penempatan kerja dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta loyalitas karyawan.

Hipotesis 2

Berdasarkan Uji t yang dilakukan memperoleh hasil bahwa t hitung < t tabel atau -4.879 < 1.983 , dengan itu dinyatakan bahwa hipotesis 2 berpengaruh negatif signifikan. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam artian Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan karakteristik diri mereka, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan Widyastuti & Ratnaningsih (2018). dari hal yang dinyatakan tersebut bahwa kesesuaian penempatan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

Hipotesis 3

Berdasarkan Uji t yang dilakukan memperoleh hasil bahwa t hitung < t tabel atau -6.235 < 1.983 , maka dari hal tersebut dinyatakan bahwa hipotesis 3 berpengaruh negatif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Astiti dkk., (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian dari uji koefisien determinasi (R Square) diperoleh bahwasannya penempatan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1) dan loyalitas karyawan (Y2) sebesar 19,9% dan sebesar 80.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya.

SIMPULAN

Melalui penelitian yang telah dilakukan bahwa kesesuaian antara kemampuan serta karakteristik karyawan yang dijalani memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Pada uji hipotesis 2 dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang sesuai berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan kemampuan dan karakteristik diri mereka, maka hal ini akan meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesesuaian penempatan kerja guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh tinggi terhadap loyalitas karyawan dimana meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasi sangat penting untuk memperkuat loyalitas karyawan, yang nantinya akan memberikan kontribusi pada keberhasilan dan stabilitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2018). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Vocational Behavior,

Anifah. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja . *Jurnal Ubhara Jaya*.

Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, *1*(01), 24-33.

Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, *3*(1), 1-9.

Djollong, A. F. (2014). Tehnik pelaksanaan penelitian kuantitatif. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, *2*(1).

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja . *JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN BISNIS*.

Irsova, Z., Doucouliagos, H., Havranek, T., & Stanley, T. D. (2023). Meta-analysis of social science research: A practitionHair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2017). Multivariate Data Analysis (7th ed.). Pearson.

Kang, M., & Sung, M. (2019). To leave or not to leave: The effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement. Journal of Public Relations Research, 31(5-6), 152-175.

Kamiri, J., & Mariga, G. (2021). Research methods in machine learning: A content analysis. International Journal of Computer and Information Technology, 10(2), 78-91. https://doi.org/10.37522/ijcit.2021.10.2.004

Kock, N., & Lynn, G. S. (2012). Lateral collinearity and misleading results in variance-based SEM: An illustration and recommendations. Journal of the Association for Information Systems, 13(7), 546–57.

Kosasih, A. R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*.

Lin, Z., Gu, H., Gillani, K. Z., & Fahlevi, M. (2024). Impact of green work-life balance and green human resource management practices on corporate sustainability performance and employee retention: Mediation of green innovation and organisational culture. Sustainability,

Mayya, S. S., Martis, M., & Mayya, S. P. (2020). Does gender difference matter in job satisfaction? A case of academicians in Karnataka. Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities, 28(4), 2749-2764.

Moloantoa, K., & Dorasamy, N. (2017). Job satisfaction and organizational commitment: The role of leadership styles. African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 6(1), 1-12.

Nasution, M. I., Fahmi, M., & Prayogi, M. A. (2020, March). The quality of small and medium enterprises performance using the structural equation model-part least square (SEM-PLS). In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 5, p. 052052). IOP Publishing.

Parker, S. K., Ward, M. K., & Fisher, G. G. (2021). Can high-quality jobs help workers learn new tricks? A multidisciplinary review of work design for cognition. Academy of Management Annals, 15(2), 406-454.

Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *9*(01), 19-27.

Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial least squares structural squation modeling (PLS-SEM) analysis for social and management research: a literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *2*(4), 114-123.

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2020). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH.

Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, *4*(2), 179-191.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J. F. (2019). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. Journal of Family Business Strategy, 10(1), 100–112.

Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, *1*(1), 13-23.

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. Research in Science Education, 48(6), 1273–1296.

Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2019). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk hope. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, *1*(2), 128-135.

Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The impact of training on employee job satisfaction and retention among administrative staff members: A case of a selected tertiary institution. Journal of Social Sciences, 39(1), 43-50.

Thomas, D., & Green, H. (2021). Workplace climate and contract worker engagement: The role of training and development. Journal of Management Development, 39(6), 408-421.

Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Wiley.

Waluyo, E., Septian, A., Jerilian, E., Hidayat, I. N., Prahadi, M. A., Prasetyo, T., & Sabilah, A. I. (2024). Analisis Data Sample Menggunakan Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan Menggunakan Uji Anova Dan Uji T. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *2*(6), 775-785.

Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara person job-fit dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, *7*(3), 907-913.

Xu, Y., Liu, K., Chen, K., & Feng, M. (2023). How does person-environment fit relate to career calling? The role of psychological contracts and organizational career management. Psychology Research and Behavior Management, 1597-1614.

Yuliyanti. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai . *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.

Zeng, P., & Hu, X. (2024). A study of the psychological mechanisms of job burnout: Implications of person-job fit and person-organization fit. Frontiers in Psychology, 15, 1351032.