

***HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND WORK PLACEMENT ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION (EMPIRICAL STUDY AT PT MARGA MAJU
MAPAN BEKASI PROJECT DIVISION)***

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT
MARGA MAJU MAPAN CABANG DIVISI PROYEK BEKASI)**

Lulu Gita¹, R. Deni Muhammad Danial², Nor Norisanti³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

lulugita046@ummi.ac.id¹, rdmdanial043@ummi.ac.id², nornorisanti@ummi.ac.id³

ABSTRACT

The research was aimed at determining the amount of the influence of human resource development and job placement towards employees' job satisfaction at PT. Marga Maju Mapan Bekasi Project Division Branch. The methods used in the research were descriptive and associative with quantitative approach. The technique of sampling used in the research was saturated sampling; samples taken in the research were amounted to 38 employees. The techniques of analyzing data applied were validity and reliability tests, multiple linear regression including correlation coefficients, determination, research model testing and research hypothesis testing. The result of the research using determination coefficient test (R^2) shows that human resource development and job placement towards employees' job satisfaction is aggregated to 67.4%, while the rest of 32.6% is influenced by other factors out of the research. Subsequently, based on multiple correlation coefficient test observed from the R value, the result is amounted to 0.674 which means that there is a very strong relationship between human resource development and job placement towards employees' job satisfaction. The result of F test which namely is $F_{count} 14.584 > 3.26$ indicates that F_{count} is greater than F_{table} . The variables of human resource development and job placement influence positively and significantly towards employee's job satisfaction.

Keywords: Human Resource Development, Job Placement, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Marga Maju Mapan Cabang Divisi Proyek Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda termasuk koefisien korelasi, determinasi, pengujian model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian. Hasil penelitian menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67,4% sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan uji koefisien korelasi ganda dilihat dari nilai R sebesar 0,674 yang berarti terjadi hubungan yang sangat kuat antara pengembangan sumber daya manusia dan penempatan

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari uji F yaitu nilai Fhitung 14,584 > 3,26 menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel. Variabel pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang berdampak pada perusahaan-perusahaan Indonesia, banyak perusahaan yang melakukan perubahan dengan mengubah sistem manajemennya. Tujuan didirikan suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan,

karena apapun tujuannya, apabila perusahaan tidak melihat keuntungan yang menopang beban atau biaya perusahaan itu sendiri maka perusahaan tidak akan dapat menjaga keberlangsungan produksi, karena keuntungan mencerminkan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, dalam mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu memperhatikan suatu hal yaitu kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, baik itu gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang terbaik. Ketika kebutuhan itu terpenuhi, karyawan akan merasakan nilai keberadaan.

Banyak faktor yang diduga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang mempersiapkan individu untuk menerima tanggung jawab yang berbeda

dalam organisasi dan biasanya terkait dengan peningkatan kecerdasan untuk melakukan pekerjaan lebih baik.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan organisasi dapat memenuhi suatu tujuan dari perusahaan (Indriani *et al.*, 2020). Dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja dalam penempatan kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dalam proses pengembangan sumber daya manusia perlu diperhatikan agar terdapatnya kepuasan kerja. Kondisi ini yang dianggap ada kemungkinan bahwa (pengembangan SDM) dapat memengaruhi (Kepuasan Kerja), hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Meilinda & Istikhoro, 2021) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang diduga dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Penempatan kerja adalah proses di mana perusahaan harus menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka.

Penempatan kerja merupakan tindak lanjut dari seleksi pegawai yang akan diterima dan ditempatkan pada pekerjaan yang dipersyaratkan agar dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Implementasi sistem atau kebijakan dalam hal pengembangan sumber daya manusia, penempatan kerja, dan khususnya kepuasan kerja karyawan sistem atau kebijakan tersebut dapat mencapai ketersediaan dan hasil

yang maksimal sesuai dengan rencana. Dengan penempatan tenaga kerja yang dapat diharapkan sumber daya manusia dapat dikembangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut berjalan dengan penelitian (Ramadhenty et al., 2019) yang mengatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Akhmal et al., 2018) Kepuasan kerja adalah sejauh mana pekerja menyukai pekerjaan dan lingkungan kerja, dan berhubungan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaan mereka". Menurut Robbins (dalam Erdiansyah, 2019), "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, dan itu adalah perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dan jumlah imbalan yang dianggap diterima.

Menurut Sutrisno dalam (Pasaribu, 2017) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan langsung dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang seharusnya diperoleh dalam bekerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan mental. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam (Zaenudin et al., 2021), "Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang dapat menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaanya".

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, yaitu selisih antara jumlah imbalan yang akan diterima dengan jumlah imbalan yang dianggap akan diterima.

Dimensi kepuasan kerja Menurut (Nurhasan, 2017), yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Upah
- 3) Peluang promosi

- 4) Pengawasan
- 5) Rekan Kerja (*cowokers*)

Sedangkan dimensi kepuasan kerja Menurut Suratman dalam (Garaika & Yansahrita, 2019), yaitu:

- 1) Upah
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Penyelia
- 5) Rekan kerja

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Goujali dalam (Susan, 2019) Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi untuk menyesuaikan pengetahuan (*expertise*), kemampuan (potensi) dan keterampilan (*talents*) dengan kebutuhan pekerjaan yang digelutinya.

Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dibutuhkan dan harus dilakukan oleh setiap organisasi untuk menyesuaikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya dengan pekerjaan yang digelutinya (Kurniawaty Fitri & Asputri, 2017).

Menurut Hasibuan (dalam Khoiriyah, 2017) Pengembangan juga diartikan sebagai upaya peningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan kerja".

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan dan proses dalam pendidikan jangka panjang, dan orang perlu mempelajari konsep umum dan pengetahuan teoritis.

Dimensi pengembangan sumber daya manusia Menurut (Ismail, 2016), yaitu:

- 1) Pelatihan
- 2) Pendidikan
- 3) Pembinaan

Sedangkan dimensi pengembangan sumber daya manusia Menurut Nugraha dalam (Yosepa, Samsudin & Ramdan, 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Keterampilan
- 4) Kemampuan teknologi

Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Ramadhenty *et al.*, 2019) Penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, dimana calon karyawan yang akan diterima ditempatkan pada posisi atau pekerjaan yang dibutuhkan, dan kekuasaan didelegasikan kepada orang tersebut pada saat bersamaan. Menurut Rivai (dalam Rustawan *et al.*, 2019) menyatakan bahwa penempatan karyawan pada posisi tertentu yang khusus terjadi pada karyawan baru.

Menurut Cable, *et al.*, dalam (Iskandar, 2016) Penempatan kerja didefinisikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan di tempat kerja. Oleh karena itu, mencakup kecocokan (*ability*) berdasarkan kebutuhan karyawan dan peralatan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pekerja terpilih sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan, mereka harus mampu memikul tanggung jawab atas tugasnya serta segala resiko dan kemungkinan yang terjadi selama bekerja (Ramadhan *et al.*, 2019).

Dari pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu, karena dapat diketahui bahwa kualitas kerja seorang pegawai akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Dimensi penempatan kerja Menurut (Runtuwene dalam Pramuditha, 2020), yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan kerja
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja
- 5) Faktor usia

Sedangkan dimensi penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (dalam Zamroni, 2020), yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan kerja
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Marga Maju Mapan Cabang Divisi Proyek Bekasi dengan jumlah anggota 38 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Adapun teknik analisis data yaitu teknik analisis koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis penelitian (Uji-t) dan pengujian model penelitian (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R Hitung	R Kritis	Keputusan
X1.1	0,632	0,3	Valid
X1.2	0,570	0,3	Valid
X1.3	0,685	0,3	Valid
X1.4	0,514	0,3	Valid
X1.5	0,613	0,3	Valid
X1.6	0,609	0,3	Valid
X2.1	0,657	0,3	Valid
X2.2	0,660	0,3	Valid

Item	R Hitung	R Kritis	Keputusan
X2.3	0,630	0,3	Valid
X2.4	0,600	0,3	Valid
X2.5	0,636	0,3	Valid
X2.6	0,661	0,3	Valid
X2.7	0,534	0,3	Valid
X2.8	0,745	0,3	Valid
X2.9	0,535	0,3	Valid
X2.10	0,541	0,3	Valid
Y1	0,534	0,3	Valid
Y2	0,641	0,3	Valid
Y3	0,572	0,3	Valid
Y4	0,606	0,3	Valid
Y5	0,504	0,3	Valid
Y6	0,519	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas setiap instrumen dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r kritis yaitu 0,3 yang artinya setiap instrumen dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	6
,859	10
,764	6

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 yang artinya pengukuran dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52361842
b		
	Absolute	,087

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Most Extreme Differences	Positive	,087
	Negative	-,077
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas, pengujian normalitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memperoleh hasil sebesar 0,200 sehingga dapat dinyatakan normal karena skor lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Korelasi Ganda

Tabel 4. Uji Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,423	1.56655

a. Predictors: (Constant), DER, SIZE, DER.ROE, SIZE.ROE

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas, hasil perhitungan korelasi sebesar 0,674 dengan kekeliruan 5% atau $\alpha = 0,05$. Maka dari itu, nilai yang di hasilkan terletak pada kriteria kuat. Artinya bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara empirik memiliki korelasi yang sangat kuat.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 5. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,423	1.56655

a. Predictors: (Constant), DER, SIZE, DER.ROE, SIZE.ROE

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,454. Nilai R Square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu

$0,674 \times 0,674 = 0,454276$ jika dibulatkan menjadi 0,454 atau sama dengan 45,4%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja dalam mengukur Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 67,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 67,4\% = 32,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7,647	3,331		2,296	,028
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,345	,148	,385	2,324	,026
Penempatan Kerja	,214	,100	,355	2,145	,039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a = 7,647
- b₁ = 0,345
- b₂ = 0,214

Maka dari itu, didapat persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja) yaitu:

$$Y^* = 7,647 + 0,345X_1 + 0,214X_2$$

Berdasarkan dari persamaan di atas, diketahui terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel X₁) dan Penempatan Kerja (Variabel X₂).

Kepuasan kerja karyawan PT. Marga Maju Mapan akan meningkat seiring adanya keseimbangan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Penempatan Kerja (X₂). Adapun koefisien regresi untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,345 lebih besar dari pada koefisien regresi untuk Penempatan Kerja sebesar 0,214.

Uji Hipotesis
Hasil Uji Parsial (uji t)

Tabel 7. Uji t

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	7,647	3,331		2,296
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,345	,148	,385	2,324
Penempatan Kerja	,214	,100	,355	2,145

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Hasil Uji Simultan (uji f)
Tabel 8. Uji f

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	71,581	2	35,791	14,584
	Residual	85,892	35	2,454	
	Total	157,474	37		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022
Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka didapatkan hasil perhitungan F_{hitung} variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁), Penempatan Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 14,584. Selanjutnya mencari F_{tabel}, F_{tabel} dapat ditemukan dengan berdasarkan pada dk pembilang =k, dan penyebut =(n-k-1), dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%. Sehingga dk pembilang =2 dan dk penyebut 36, sehingga diperoleh F_{tabel} =3,26.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Penempatan Kerja (X₂) layak dalam mengukur Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal tersebut dikarenakan F_{hitung} > F_{tabel}, yaitu 14,584 > 3,26.

PENUTUP
Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Pihak manajemen PT Marga Maju Mapan Cabang Divisi Proyek Bekasi diharapkan lebih memperhatikan dalam hal pengembangan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi setiap perusahaan yang dapat memberikan pengaruh besar dalam hal kepuasan kerja diperusahaan PT. Marga Maju Mapan Cabang Divisi Proyek Bekasi juga harus memperhatikan dalam hal penempatan kerja bagi karyawannya apabila kurang tepat maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat berakibat yang fatal bagi perusahaan maka dari itu jika penempatan sesuai maka akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan maupun bagi perusahaan PT. Marga Maju Mapan Cabang Divisi Proyek Bekasi juga harus lebih memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan karena jika karyawan merasa bahwa kepuasan bekerjanya sangat baik atau meningkat akan menghasilkan pekerjaan yang sangat baik pula maka tujuan perusahaan akan segera tercapai. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, ruri aditya. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(01), 20–24.
- Erdiansyah, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. *SKRIPSI*, 1–43.
- Garaika, & Yansahrta. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Buluh Cawang Platations Dabuk Rejo Ogan Komerang Ilir. *Dinamika*, 5(1), 101–116.
- Indriani, N. F., Mulia Z, F., & Komariah, K. (2020). Pengaruh Perilaku Individu terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 55–59.
- Iskandar, H. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *SKRIPSI*, 1–17.
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis*, 10(2), 211–222.
- Khoiriyah, N. (2017). Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada KSU BMT LISA Sejahtera Jepara). *SKRIPSI*, 1–35.
- Kurniawaty Fitri, & Asputri, C. D. (2017). Hubungan Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Strategi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *EKONOMI*, 25(2), 16–28.
- Meilinda, C. D., & Istikhoro, I. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja di UD.AJI Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 105–111.
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23.

- Pasaribu, N. S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan penempatan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas ketahanan pangan kota medan. *SKRIPSI*.
- Pramuditha, P. (2020). Analisis Penempatan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. *EKONOMIKA*, 15(1), 134–149.
- Ramadhan, A., Irawanto, & Priono, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. *SKRIPSI*, 3(2), 1–30.
- Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten SIAK. *Ilmiah Manajemen*, 7(4), 438–452.
- Rustawan, R. Della, Norisanti, N., & Komariah, K. (2019). Penerapan Proses Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 192–202.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Yosepa, Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada hotel santika sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(5), 741–747.
- Zaenudin, M. R., Danial, R. D. M., & Alamsyah, S. (2021). *Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja*. 7(1), 1–8.
- Zamroni, A. K. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Semarang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Semarang). *SKRIPSI*, 1–53.