

**PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA, DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PDAM TIRTA BETUAH
BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

MUHAMAD AKBAR

NPM. 1601110182

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

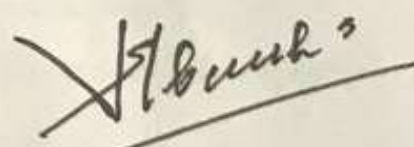
Nama : Muhamad Akbar
Nomor Pokok/NIRM : 1601110182
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan
Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
PDAM Tirta Betuah Banyuasin

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 20-05-2021 Pembimbing I :


Ulil Amri, S.E., M.Si.
NIDN: 0229016201

Tanggal 20-05-2021 Pembimbing II :

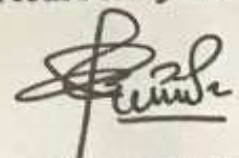

H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.
NIDN: 0212016201

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen


Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Misy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”

(Ali bin Abu Thalib)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ *Kedua orang tuaku Bapak dan Ibu.*
- ✓ *Sahabat dan Teman-teman yang selalu bersama baik suka maupun duka.*
- ✓ *Pimpinan dan Rekan-rekan kerjaku.*
- ✓ *Almamaterku.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Akbar
NIM : 1601110182
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, April 2021

Penulis,



Muhamad Akbar

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak Ulil Amri, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Bapak H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

8. Seluruh staff dan karyawan/i PDAM Tirta Betuah Banyuasin yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, April 2021
Penulis,

Muhamad Akbar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.1.1 Pengertian MSDM	9
2.1.1.2 Tujuan MSDM	10
2.1.1.3 Peranan MSDM	10
2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Pengertian Kompensasi	16
2.1.4 Pengertian Iklim Kerja	20
2.1.5 Pengertian Penempatan Kerja	26
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	31

	Halaman
2.3 Kerangka Berpikir	33
2.4 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	36
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel	38
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i>	39
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.6 Instrumen Penelitian	42
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
3.8 Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Profil Perusahaan	50
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
4.1.3 Identitas Responden	59
4.1.4 Distribusi Jawaban Responden	61
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	69
4.1.6 Regresi Linier Berganda	72
4.1.7 Uji Hipotesis	74
4.2 Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
3.2 Jumlah Karyawan PDAM Tirta Betuah Banyuasin Tahun 2021	38
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	41
4.1 Hasil Uji Validitas	57
4.2 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Umur	59
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
4.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
4.7 Variabel Kompensasi	62
4.8 Variabel Iklim Kerja	63
4.9 Variabel Penempatan Kerja	66
4.10 Variabel Kepuasan Kerja	68
4.11 Hasil Uji Normalitas	70
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	71
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
4.14 Hasil Regresi Liner Berganda	73
4.15 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	74
4.16 Hasil Uji F (Uji Simultan)	75
4.17 Hasil Uji t (Uji Parsial)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	34
4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Betuah Banyuasin	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Iklim Kerja (X2)
5. Tabulasi Data Variabel Penempatan Kerja (X3)
6. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)
7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
9. Tabel Distribusi F
10. Tabel Distribusi T
11. Surat Mohon Riset Universitas Tridinanti Palembang
12. Surat Riset dari PDAM Tirta Betuah Banyuasin
13. Surat Pembimbing Proposal Skripsi
14. Lembar Persetujuan Revisi Ujian Proposal Skripsi
15. Kartu Konsultasi Bimbingan Akademik
16. Kartu Seminar
17. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi
18. Lembar Persetujuan Revisi Ujian Skripsi

ABSTRAK

Muhamad Akbar. Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin. (Di bawah bimbingan Ulil Amri, S.E., M.Si., dan H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kompensasi, iklim kerja, dan penempatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin, 2) pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin, 3) pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin, dan 4) pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Betuah Banyuasin sebanyak 65 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh kompensasi, iklim kerja, dan penempatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (9,346) > F_{tabel} (2,75)$ dengan Sig. $F 0,000 < 0,05$; 2) ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} -1,183 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,99 dengan Sig. $t 0,000 < 0,05$; 3) ada pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 6,193 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,99 dengan Sig. $t 0,000 < 0,05$; dan 4) ada pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 4,187 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,99 dengan Sig. $t 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: kompensasi, iklim kerja, penempatan kerja, kepuasan kerja.

RIWAYAT HIDUP

Muhamad Akbar, dilahirkan di Palembang pada tanggal 01 Juni 1996 dari Bapak bernama Sutisno dan Ibu bernama Jumiati, dan Muhamad Akbar anak pertama dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 106 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 30 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA Negeri 8 Palembang. Pada tahun 2016 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Muhamad Akbar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, institusi atau perusahaan yang tidak dapat dilepaskan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Meskipun banyak sumber daya lain yang juga dibutuhkan. Namun, sumber daya manusia yang sangat berperan di dalamnya karena SDM merupakan penggerak, pemikir dan perencana di sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, menyebabkan perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini, karena sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu di dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan yang dinilai penting. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Sebuah institusi, organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kinerja, maka dari itu pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sedangkan, iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Selain kompensasi dan iklim kerja, seleksi kerja sangat penting

karena jika suatu karyawan ditempatkan di tempat yang salah, maka karyawan tidak akan bekerja secara maksimal sekaligus dapat merugikan perusahaan.

PDAM Tirta Betuah Banyuasin merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang bergerak di bidang penyediaan, pengadaan, dan penyaluran air bersih terhadap masyarakat atau pelanggan. Memiliki karyawan yang berkinerja baik adalah impian setiap manajemen perusahaan. Termasuk juga PDAM Tirta Betuah Banyuasin memerlukan karyawan yang berkinerja baik untuk dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. Fenomena yang terjadi pada PDAM Tirta Betuah Banyuasin bahwa dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan lainnya, dimana pemberian kompensasi tersebut dirasa masih kurang adil dan merata, dimana bisa dilihat dari masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi, dan hal ini juga akan sangat merugikan bagi perusahaan karena akan menurunkan produktivitas perusahaan tersebut.

Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama, sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai, maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Sistem

Kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* (perasaan ketidakpuasan) ini bisa berdampak pada penurunan kinerja, pemogokan, tingkat kehadiran yang tinggi, *turnover* yang tinggi, dan rendahnya komitmen terhadap perusahaan (Hanggraeni, 2014:139).

Salah satu faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah iklim kerja. Secara umum, iklim kerja dapat dianggap sebagai karakteristik yang unik disebuah organisasi. Iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi.

Iklim kerja didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya, sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Bisa dikatakan bahwa iklim kerja menjadi sesuatu yang khas dan hanya dimiliki oleh masing-masing organisasi. Fenomena yang terjadi pada PDAM Tirta Betuah Banyuasin ditemukan adanya temuan fakta bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki hubungan yang kurang begitu dekat dengan karyawan lainnya, sehingga timbul adanya konflik antar karyawan dan ini secara tidak langsung membuat kerja sama antar karyawan dalam penyelesaian permasalahan dan pekerjaan di kantor menjadi kurang optimal dan itu berpengaruh terhadap kondisi iklim kerja

di kantor. Fenomena lainnya yang peneliti temui adalah ada karyawan yang hanya terpaku pada *job description*-nya saja, sehingga karyawan tersebut cenderung enggan melakukan pekerjaan lain di luar bagian pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan, sehingga karyawan tersebut kurang menghiraukan hal lain selain hanya pekerjaan yang karyawan tersebut kerjakan sesuai dengan *job description*-nya ini menimbulkan kurangnya kerja sama antar karyawan, sehingga antar karyawan jarang untuk saling bertukar pikiran dalam penyelesaian masalah dan pekerjaan di kantor hal ini dapat menimbulkan iklim kerja yang tidak ideal di kantor.

Iklim kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Pengaruh iklim kerja akan sangat dirasakan oleh para karyawan dan sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin (Wirawan, 2017:122).

Selain faktor kompensasi dan iklim kerja, kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian penempatan karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Karyawan yang ditempatkan pada posisi tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja

yang kurang optimal. Fenomena yang terjadi di PDAM Tirta Betuah Banyuasin masih terdapat kesalahan dan ketidaksesuaian pada penempatan kerja karyawan dibidang kerja karyawan tersebut. Dalam hal kegiatan penempatan karyawan, PDAM Tirta Betuah Banyuasin pada beberapa bagian atau jabatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Salah satu contoh bagian administrasi penggajian diisi oleh lulusan sarjana pendidikan Bahasa Indonesia, bagian administrasi produksi diisi oleh lulusan SMA, bagian administrasi logistik diisi oleh lulusan sarjana pertanian, dan bagian administrasi peralatan diisi oleh lulusan sarjana Bimbingan Konseling (BK).

Penempatan karyawan hendaklah memperhatikan azas "*The Right Man in The Right Place and The Right Man Behind The Right Job*". Penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:115-116). Maka penempatan pegawai adalah suatu proses yang penting dalam suatu perusahaan, karena dalam proses ini harus benar-benar dilakukan dengan tepat, artinya pekerjaan yang akan diisi oleh seorang karyawan harus disesuaikan dengan keahlian dari karyawan tersebut, dalam kegiatan penempatan yang terpenting diperhatikan adalah terkait kesesuaian antara bidang kerja dalam suatu jabatan dengan keahlian dari karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara rinci mengenai "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Kompensasi, Iklim Kerja, dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin?
3. Apakah Iklim Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin?
4. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin.
2. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin.
3. Pengaruh Iklim Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin.
4. Pengaruh Penempatan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah kompensasi, iklim kerja, penempatan, dan kepuasan kerja. Serta membantu peneliti sebagai sarana mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kompensasi, iklim kerja, penempatan, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kompensasi, iklim kerja, dan penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu, D.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, H. Malayu, D.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hendar Kushendarto. 2019. *Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang*. Jurnal Online. Fakultas Ekonomi. Padang: Universitas Andalas.
- I Made Bagus Githa Wijaya. 2019. *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Online. Fakultas Ekonomi. Bali: Universitas Udayana.
- Jackson, J. H. 2015. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Karismawan. 2016. *Iklm Kerja Perusahaan*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Lussier, N. Robert. 2015. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: McGraw Hill.
- Maimunah. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Ilir Timur Satu Palembang*. Jurnal Online. Fakultas Ekonomi. Palembang: Universitas Tridianti.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono, Nanang. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Muchlas, M. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajahmada Pers.
- Panggabean, Mutiara. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riri Nur Fitriana. 2020. *Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten*. Jurnal Online. Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, B. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS.

- Susilo, Martoyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFEE.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2018. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Triton, P.B. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.