

PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BATIK MAWAR PUTIH KOTA BLITAR

Dista Dwiyanti¹⁾, Miftahul Munir²⁾, Rike Kusuma Wardhani³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email : ¹⁾dista.dwiynti@gmail.com , ³⁾rikenaysa@gmail.com ,

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki ruang batasan pada aspek manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Batik Mawar Putih Kota Blitar. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 32 karyawan. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan jika kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan signifikansi < 0,05. Selain itu diketahui jika nilai R Square sebesar 0,717 atau setara dengan 71,7% dan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study has a limited space on the aspect of human resource management to determine the effect of compensation, employee placement, and work environment on employee job satisfaction at Batik Mawar Putih, Blitar City. The sample used in the study was 32 employees. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that compensation, employee placement, and work environment have a partial and simultaneous effect on employee job satisfaction with a significance of <0.05. In addition, it is known that the R Square value is 0.717 or equivalent to 71.7% and the remaining 22.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Employee Placement, Work Environment, Employee Job Satisfaction

Article History

Received: April 2025

Reviewed: April 2025

Published: April 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pesatnya persaingan dalam dunia bisnis saat ini menjadikan peranan sumber daya manusia begitu penting untuk menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan, baik yang berskala besar maupun kecil menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat berkontribusi sebesar-besarnya pada organisasi. Sumber daya manusia adalah satu bagian yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola secara baik agar mereka dapat bekerja secara maksimal. Karena seberapapun canggihnya sebuah teknologi apabila perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Rivai dan Jauvani (2009: 1) mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan. Karyawan merupakan penunjang tercapainya tujuan pada perusahaan yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan dikenal dengan kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya. Menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja terwujud apabila ada beberapa variabel pendukung lainnya yang dapat mempengaruhinya seperti kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja.

Seorang karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Sehingga ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Namun sebaliknya apabila karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa.

Pangestu dkk (2017) mengemukakan "bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung". Sedangkan menurut Hasibuan (2016) menyatakan "faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan cara melakukan penempatan karyawan yang tepat, apabila karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya maka kepuasan terhadap pekerjaannya meningkat dan akan meningkatkan pula produktivitasnya.

Menurut Gomes (2013) penempatan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumberdaya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang terbentuknya kepuasan kerja karyawan, jika karyawan berada di dalam lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kepuasannya dalam bekerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya kepuasan akan menurun apabila karyawan tidak merasa nyaman pada lingkungan kerjanya, sehingga akan menurunkan produktivitas kerjanya. Menurut Suyanto (2013) mulai dari penerangan sirkulasi udara, dan keamanan serta hubungan antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan (interaksi sosial) merupakan faktor pendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan serta dapat memberikan pengaruh terhadap kegairahan yang menimbulkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, penempatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Mirza Yusfa Munawir (2017) berjudul "Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khanifah Silvi Wulandari dan Aminuddin Irfani (2020) tentang "Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini mengambil objek di Batik Mawar Putih Kota Blitar, Batik Mawar Putih merupakan salah satu industri batik yang ada di kota Blitar. Industri Batik Mawar Putih ini memproduksi kain batik dengan berbagai teknik seperti batik tulis, printing, jumputan, shibori, dan tiedye. Batik Mawar Putih tidak hanya menjual dalam bentuk kain saja tetapi mereka juga mengolah hasil kain batik menjadi produk siap pakai seperti baju, bucket hat, hand bag, bed sheet, dll. Untuk tetap dapat mengoperasikan bisnis ini perusahaan tidak bisa lepas dari bantuan para karyawannya agar tetap dapat memproduksi kain batik sesuai dengan permintaan pelanggan, sangat terlihat jelas bahwa karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dalam mendukung aktivitas perusahaan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pemberian kompensasi terutama pada pemberian insentif atau bonus tidak bergantung pada kinerja karyawan sehingga tidak memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang berdampak pada ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, selanjutnya proses penempatan karyawan cenderung baik tetapi ada permasalahan yang terjadi yaitu terkadang karyawan bekerja tidak sesuai dengan

jobdesk mereka, sehingga kinerjanya kurang maksimal hal ini dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Selain faktor kompensasi dan penempatan karyawan, lingkungan kerjapun harus diperhatikan oleh perusahaan minimnya pencahayaan, sirkulasi udara membuat karyawan menjadi kurang nyaman apabila berada di dalam ruangan kerja.

Kehadiran dan waktu yang karyawan berikan harus terus dihargai. Untuk itu faktor kompensasi harus terus diperhatikan oleh pihak perusahaan, penempatan karyawan pun harus sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki, apabila ditempatkan pada posisi pekerjaan yang tidak sesuai keahliannya maka karyawan akan merasa kurang nyaman, maka pihak perusahaan harus memperhatikan faktor penempatan agar menunjang kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, faktor lingkungan kerjapun harus terus diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga akan meningkatkan aktivitas bekerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BATIK MAWAR PUTIH KOTA BLITAR”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah UMKM Batik Mawar Putih Kota Blitar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Butik Mawar Putih sebanyak 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	KETERANGAN
Lingkungan Kerja	X3.1	0.572	0,001	0.05	Valid
	X3.2	0.515	0.003	0.05	Valid
	X3.3	0.598	0.000	0.05	Valid
	X3.4	0.806	0,000	0.05	Valid
	X3.5	0.760	0,000	0.05	Valid
	X3.6	0.721	0,000	0.05	Valid
	X3.7	0,736	0,000	0.05	Valid

Pada tabel 1 uji validitas diatas, Berdasarkan dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.12 hasil uji validitas lingkungan kerja (X3), dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3 adalah valid, karena nilai probabilitas korelasi [sig(2-tailed)]

< dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Penempatan Karyawan

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	KETERANGAN
Penempatan Karyawan	Y1.1	0.546	0,001	0.05	Valid
	Y1.2	0.647	0.000	0.05	Valid
	Y1.3	0.668	0.000	0.05	Valid
	Y1.4	0.701	0,000	0.05	Valid
	Y1.5	0.655	0,000	0.05	Valid
	Y1.6	0.551	0,001	0.05	Valid

Berdasarkan dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 2 hasil uji validitas kepusan kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepusan kerja (Y) adalah valid, karena nilai probabilitas korelasi [sig(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.812	0.60	Reliabel
Penempatan Karyawan (X2)	0.696	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.798	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.691	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,812 > 0,60$. Variabel (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,696 > 0,60$. Variabel (X3) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,798 > 0,60$. Variabel (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,691 > 0,60$. Nilai *cronbach alpha* seluruh variabel tersebut adalah lebih besar dari 0,60, maka setiap variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Standar Normalitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.149	0.05	Normal
Penempatan Karyawan (X2)	0.200	0.05	Normal
Lingkungan Kerja (X3)	0.200	0.05	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0.200	0.05	Normal

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas, diperoleh untuk variabel Kompensasi (X1) dengan nilai sig. 0,149 untuk variabel Penempatan Karyawan (X2) dengan nilai sig. 0,200 untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai sig. 0,200 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig. 0,200. Terlihat bahwa nilai sig. Untuk masing-masing variabel $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kompensasi (X1), Penempatan Karyawan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) berdistribusi normal.

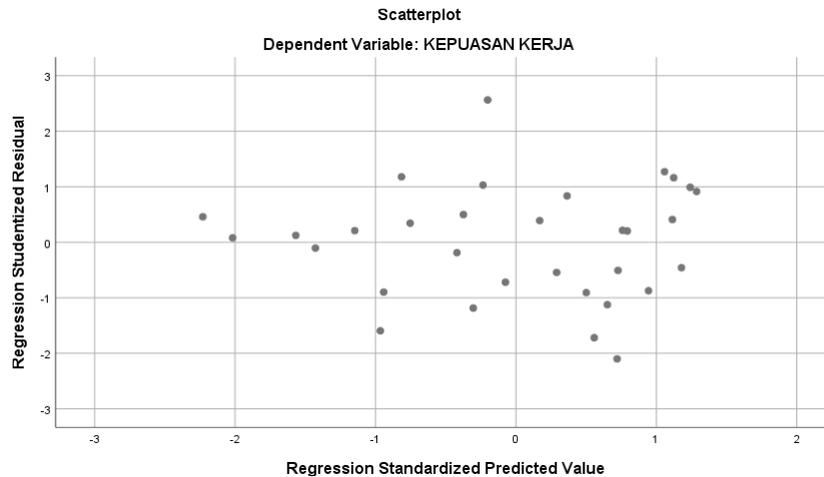
Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Standart Normalitas	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0.740	0,05	Linier
Penempatan Karyawan (X2)	0.773	0,05	Linier
Lingkungan Kerja (X3)	0.075	0,05	Linier

Berdasarkan tabel 5 uji linieritas diatas maka diperoleh untuk variabel Kompensasi (X1) nilai Sig. sebesar 0,740 untuk variabel Penempatan Karyawan (X2) nilai Sig. sebesar 0,773 untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai Sig. 0,075 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel Stres Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) bersifat linier.

Uji Heteroskedastisitas



- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini, penulis melihat pola titik pada *scatterplots*.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Standart Multikolinieritas	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0.605	1.654	10	Tidak Multikolinieritas
Penempatan Karyawan (X2)	0.599	1.670	10	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0.497	2.013	10	Tidak Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis table 7 hasil uji multikolinieritas, diperoleh untuk variable kompensasi (X1) nilai VIF sebesar $1.654 < 10$ untuk variable penempatan karyawan (X2) nilai VIF sebesar $1.670 < 10$ untuk variable lingkungan kerja (X3) nilai VIF sebesar $2.013 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Reresi Linier Berganda

Variabel	B	T Hitung	t tabel	Sig. t	Keterangan
X1	0.471	4.516	2,052	0.000	H1 : Diterima
X2	0.607	4.867	2,052	0.000	H2 : Diterima
X3	-0.226	-2.355	2,052	0.026	H3 : Diterima
Taraf Sig - a					0,05
Konstanta					4.875
Multiple R					0.847
R Square					0.717
Adjusted R Square					1.384
Fhitung					23.662
Ftabel					3,35
Sig. f					0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, maka diketahui jika nilai Durbin-Watson adalah 2.115

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Brand Associaton (X1)	0.158	2.713	0.000	Ha: Diterima
Perceived Quality (X2)	0.322	5.767	0.000	Ha: Diterima
Word of Mouth (X3)	0.289	5.281	0.000	Ha: Diterima
Konstanta (a)	0.158	1.709	0.000	

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai kostanta 4,875 dapat diartikan bila tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja, maka variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 4,875.

2. Koefisien Kompensasi (X1)

Nilai koefisien variabel kompensasi (X1) sebesar 0,471 Artinya setiap perubahan kompensasi (X1) naik satu satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,471 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

3. Koefisien Penempatan Karyawan (X2)

Nilai koefisien variabel penempatan karyawan (X2) sebesar 0,607 Artinya setiap perubahan

penempatan karyawan (X2) naik satu satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,607 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

4. Koefisien Lingkungan Kerja (X3)

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0,226 Artinya setiap perubahan lingkungan kerja (X3) turun satu satuan, maka kepuasan kerja akan turun sebesar -0,226 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial	t hitung 4,516 > t tabel 2,052 Sig. 0,000 < 0,05	H1 : Diterima
Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial	t hitung 4,867 > t tabel 2,052 Sig. 0,000 < 0,05	H2 : Diterima
Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial	t hitung -2,355 > t tabel 2,052 Sig. 0,049 < 0,05	H3 : Diterima
Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara simultan	f hitung 23,662 > f tabel 3,35 Sig. 0,000 < 0,05	H4 : Diterima

Berdasarkan dari tabel 9 dapat dilihat hubungan antara masing-masing varibel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikasinya.

Uji F

Berdasarkan pada pengujian SPSS 23,0 Hasil perhitungan adalah nilai F hitung 23,662 > F tabel 3,35 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel bebas kompensasi (X1), penempatan karyawan (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan / bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.687	1.384

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, PENEMPATAN KARYAWAN

Berdasarkan gambar diatas hasil analisis uji regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,847 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terjadi dari kompensasi, penempatan karyawan dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square menunjukkan sebesar 0,717 artinya besarnya pengaruh variabel kompensasi (X1), penempatan karyawan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh 71,7% sedangkan sisanya (100% - 71,7% = 2,83%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Batik Mawar Putih Kota Blitar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
- 2) Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Batik Mawar Putih Kota Blitar, terbukti dengan uji t diperoleh sig 0,000 < 0,05.
- 3) Secara parsial Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Batik Mawar Putih Kota Blitar, terbukti dengan uji t diperoleh sig 0,000 < 0,05.
- 4) Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Batik Mawar Putih Kota, terbukti dengan uji t diperoleh sig 0,026 < 0,05.
- 5) Secara simultan Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Batik Mawar Putih Kota Blitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Augusti, F. F. (2023). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Home Industry Altis Production* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Aulyadipo, L. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Strategi Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mestika Mandiri Medan* (Doctoral Dissertation, Universitas Dharmawangsa).

- Angga Dwipalguna, A., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 255338.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Bahwiyanti, J., & Mawikere, A. R. W. (2020). Analisis Pelaksanaa Seleksi dan Penempatan Kerja Mahasiswa Semester Akhir (Studi Pada Divisi Corporate And Placement Asmi Citra Nusantara Di Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis Issn Online*, 6(3), 498–509.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Dr. Vladimir, V. F. (2017). Uji Instrumen. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Dwiky. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dana Purna Investama Kcu Bca Veteran Surabaya*. 1–22.
- Ghozali. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8734/7880>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iimaaniyah, (2019). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41. Khoerunnisa, N. N. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes Dharma Husada Bandung. *Skripsi*.
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249-254.
- Muhtadin, M. Al, Wahyudi, M. A., & Hutapea, R. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POC Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 68–74. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i2.41>
- Munawir, M. Y., Ningsih, D. S., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SAWIT ASAHAN INDAH Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 102-114.
- Mardiana, M. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Wiring Device Di Pt. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (Pesgmfid) Cileungsi* (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).
- Maiti, & Bidinger. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Bni (Persero), Tbk. Kcu Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 944–954.
- Novianto, D. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen ...*, 4(1), 46–55. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3377/3394>
- Nurhadi, G. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas*

Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (FISIP), 7(1), 763–773.

Nisa, & Ainun, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. *Repository Stie Indonesia (STEI) Jakarta, 12(2004), 10,11,16-17,18- 19.*