JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinastiinfo@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 November 2024 | **Revised:** 01 Januari 2025 | **Accepted:** 01 Januari 2025

Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang)

Kartika Karomalloh[1*], Hapzi Ali[2]
[1]Universitas Terbuka, Indonesia, kkaromalloh@gmail.com
[2]Universitas Terbuka, Indonesia, prof.hapzi@gmail.com

[*]Corresponding Author: kkaromalloh@gmail.com

Abstract: *In human resource management science, there are many research areas, one of which is the influence of placement and workload on employee job satisfaction and performance which will be implemented at the Kijang Class III Harbormaster and Port Authority Office. The purpose of this article is to compile hypotheses on the influence of each variable that will be used for further research. The research methodology used is a quantitative method. Data sources come from the results of questionnaires distributed to samples and literature studies such as books and journals that support the research. The results of this article are that workload affects employee performance, job placement affects employee performance, and job satisfaction affects employee performance.*

Keywords: *Placement, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Dalam ilmu manajemen sumber daya manusiabanyak sekali ruang lingkup penelitiannya, salah satunya yaitu pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang akan dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang. Tujuan pembuatan artikel ini adalah untuk menyusun hipotesis-hipotesis pengaruh setiap variabel yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya. Metodelogi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, Sumber data berasal dari hasil kuesioner yang sebarkan ke sampel serta studi literasi seperti buku, jurnal yang mendukung penelitian. Hasil penulisan artikel ini yaitu beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai, penempatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Penempatan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan serta menjadi lebih baik lagi. Perkembangan teknologi serta

gaya hidup menuntut setiap organisasi maupun perusahaan untuk terus mengikutinya. Untuk mencapai hal tersebut tentu diperlukan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia disetiap perusahaan dengan pengelolaan yang baik. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi maupun perusahaan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila memiliki pegawai yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta mampu berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin.

Untuk menjalankan suatu perusahaan atau organisasi dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, karena berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus memiliki kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja. Terjadinya peningkatan kinerja pegawai yang berkesinambungan pada perusahaan atau badan diduga karena dipengaruhi oleh Penempatan Kerja dan Beban Kerja yang diterima oleh pegawai.

Penempatan kerja pegawai negeri sipil selalu menjadi topik menarik karena sering kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Beban Kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, apabila atasan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada pegawai maka kemungkinan besar pegawai tersebut akan merasa tidak nyaman bahkan tidak puas yang akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang, yang beralamat di Jl. Pelabuhan Sri Bayintan No.9 Kijang, memiliki tugas Melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Kantor ini bergerak dalam pelayanan jasa yang terdiri dari beberapa bidang yaitu: Bagian Tata Usaha, Bagian Status Hukum dan Sertifikasi Kapal, Bagian Lalu Lintas Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhanan, dan Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli. Kantor KSOP Kelas III Kijang ini bernaung dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan.

Berdasarkan gejala-gejala yang peneliti temukan terdapat beberapa penempatan kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan bahwa tingkat kompetensinya. Terdapat juga pegawai yang memiliki beban kerja lebih dari satu. Kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari pegawai yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya pegawai yang kurang taat terhadap aturan terkait jam masuk kerja, dilihat dari ketepatan waktu dengan tidak mematuhi jam kantor seperti datang ke

kantor terlambat dan pulang kantor lebih awal. Sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja di kantor, yang menyebabkan kinerjanya kurang baik.

Dengan demikian tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sebagai suatu organisasi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, maka Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang perlu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawainya. Yaitu dengan memberikan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan pegawai dan memberikan beban kerja yang sesuai kepada pegawai, agar setiap pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta menjadikan kinerja pegawai menjadi baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menyusun hipotesis penelitian yang akan datang mengenai: 1) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang; 2) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang; 3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang; 4) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang; 5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2014), yaitu adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tujuan, dan metode penelitian, hal-hal berikut dapat ditemukan dalam artikel ini:

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sedangkan menurut (Marwansyah, 2014) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut (Siagian, 2010) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi membutuhkannya.

Penempatan Kerja

Berasal dari istilah "The Right Man, On The Right Place" yang berarti bahwa dalam menempatkan seseorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai juga meningkatkan kinerja organisasi. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Menurut (Suwatno & Yuniarsih, 2013) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Sedangkan menurut (Hartatik, 2014) "Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif."

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai penempatan kerja dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan, seseorang pegawai juga harus bisa mempertanggungjawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penempatan kerja dapat dilakukan saat seseorang karyawan direkrut atau saat melakukan promosi, transfer, atau demosi.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Suci R. Mar'ih (2017:23) menyatakan bahwa beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Dimensi Beban kerja adalah:

1. Beban Kerja Fisik
2. Beban Kerja Psikis
3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam

usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut (Hani Handoko, 2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Sementara menurut (Robbins, 2001), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya. Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam (Sutrisno, 2012) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Review Artikel Relevan

Meninjau artikel yang relevan untuk membantu menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan temuan penelitian sebelumnya dan hubungannya dengan rencana penelitian, dapat ditunjukkan dalam Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Author, Tahun	Hasil Riset	Persamaan Dengan Riset Ini	Perbedaan Dengan Riset Ini	Dasar Hipotesis
1	(Manullang *et al.*, 2020)	Hasil penelitian maka diperoleh Fhitung sebesar 197,009 dan lebih besar dari Ftabel 3,01 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian Hipotesis 3 didukung variabel bebas yaitu kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	H1
2	(Runtuwene *et al.*, 2016)	Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan	Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Mutasi berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H1
3	(Ricadson Purba & Ali, 2020)	Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: Mutasi Pegawai dan Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.	Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Mutasi Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	H1
4	(Hartati *et al.*, 2023)	Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa	Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap	H2

		terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja.		Kinerja Pegawai	
5	(Runtuwene *et al.*, 2016)	Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan.	Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Mutasi, berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H2
6	(Adisti *et al.*, 2024)	Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kesesuian pemberrian beban kerja karena hal tersebut erat kaitannya dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Kapasitas karyawan dalam menerima tingkatan beban kerja pasti berbeda-beda. Pemberian beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.	Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H2
7	(Pusparini & Ali, 2023)	Berdasarkan tujuan, hasil, dan diskusi yang dilakukan, artikel ini sampai pada kesimpulan bahwa terdapat hipotesis yang dapat dirumuskan untuk riset lebih lanjut dalam bidang Sumber Daya Manusia. Hipotesis tersebut melibatkan tiga aspek kunci yang berperan dalam Kinerja	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	H3

		Karyawan, yaitu Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja. Temuan ini menegaskan adanya keterkaitan yang signifikan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, akan sangat penting untuk memahami dampak dari pelatihan, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam tentang keterkaitan variabel-variabel ini dan bagaimana intervensi di bidang Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja dapat membentuk dasar penting bagi manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi			
8	(Prasetyo & Marlina, 2023)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turnnya kinerja.	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	H3
9	(Nabawi, 2023)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan	Kepuasan Kerja berpengaruh	Lingkungan Kerja	H3

	antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan kerja yang efektif adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja pegawai. Proses penempatan pegawai tidak hanya tentang menempatkan mereka di posisi tertentu, tetapi lebih pada mencocokkan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan atau jabatan. Jika penempatan ini dilakukan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat menjadi maksimal.

Dalam hal ini, teori **"The Right Man, On The Right Place"** menyatakan bahwa penempatan yang tepat harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai tersebut. Sehingga, jika seorang pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, maka ia akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi penempatan kerja antara lain:

1. **Pendidikan**: Tingkat pendidikan pegawai memengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan.
2. **Pengetahuan Kerja**: Pemahaman tentang tugas yang diemban juga sangat menentukan efektivitas kerja.
3. **Keterampilan Kerja**: Keterampilan teknis dan non-teknis yang dimiliki pegawai sangat penting.
4. **Pengalaman Kerja**: Pengalaman sebelumnya dalam pekerjaan serupa meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Beberapa penelitian terkait, seperti yang dilakukan oleh **Manullang et al., 2020**, **Runtuwene et al., 2016**, dan **Ricadson Purba & Ali, 2020**, menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kualifikasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang diterima oleh pegawai akan sangat memengaruhi rasa kepuasan kerja mereka. Ketika beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai, maka mereka akan merasa tidak terbebani dan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu tinggi atau rendah, hal ini dapat menurunkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Beban kerja yang berlebihan bisa menurunkan semangat kerja pegawai dan mengurangi efisiensi mereka. Sebaliknya, jika pekerjaan yang diberikan terlalu mudah atau tidak cukup menantang, pegawai bisa merasa bosan dan tidak bersemangat. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang baik sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tantangan pekerjaan dan kemampuan pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. **Kondisi Pekerjaan**: Kondisi fisik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres yang disebabkan oleh beban kerja.

2. **Penggunaan Waktu Kerja**: Pengelolaan waktu yang efektif memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa terbebani.
3. **Target Pekerjaan**: Penentuan target yang realistis akan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Penelitian oleh **Hartati et al., 2023**, **Runtuwene et al., 2016**, dan **Adisti et al., 2024** mengungkapkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka, sedangkan beban kerja yang tidak sesuai akan menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa puas dengan tugas yang dijalankan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan sikap positif terhadap pekerjaan dan meningkatkan motivasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja cenderung menyebabkan sikap negatif, yang dapat menurunkan kinerja.

Menurut **Robbins (dalam Wiliandari, 2019)**, kepuasan kerja mencerminkan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya menunjukkan sikap positif, yang mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi sikap, tetapi juga kinerja. Indikator kepuasan kerja meliputi:

1. **Pekerjaan**: Sejauh mana pekerjaan tersebut menantang dan memberikan kepuasan pribadi.
2. **Upah**: Tingkat kompensasi yang diterima pegawai.
3. **Pengawasan Kerja**: Gaya kepemimpinan dan pengawasan dari atasan.
4. **Rekan Kerja**: Hubungan sosial antar pegawai di lingkungan kerja.

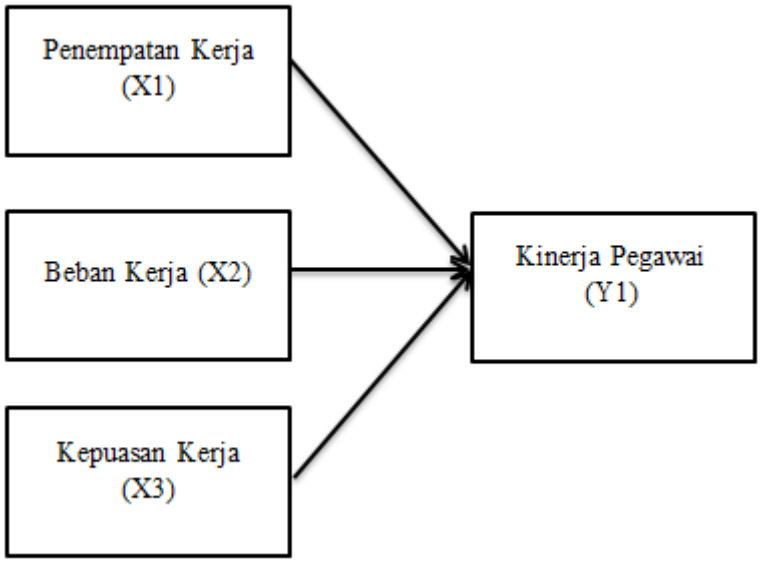
Sedangkan indikator kinerja pegawai meliputi:

1. **Kualitas**: Seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan.
2. **Kuantitas**: Seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan.
3. **Pelaksanaan Tugas**: Sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan harapan.
4. **Tanggung Jawab**: Sejauh mana pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Penelitian oleh **Pusparini & Ali, 2023**, **Prasetyo & Marlina, 2023**, dan **Nabawi, 2023** menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual untuk penelitian ini disusun berdasarkan rumusan masalah, pembahasan yang ada, serta penelitian-penelitian relevan sebelumnya. Sebagai ilustrasi, kerangka konseptual dapat digambarkan dalam **Gambar 1** berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

KESIMPULAN

Kesimpulan dari artikel ini merujuk pada hasil yang telah dibahas sebelumnya, yang memberikan gambaran tentang pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tujuan, hasil, dan diskusi yang telah disampaikan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **Penempatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai**
   Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan mereka dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penempatan yang tepat dapat memaksimalkan potensi pegawai.
2. **Beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai**
   Beban kerja yang seimbang dengan kapasitas pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau terlalu ringan dapat menurunkan kinerja.
3. **Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai**
   Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki sikap positif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

REFERENSI

Adisti, A. Iayu, Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. Asif. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 62–76.

Dalena, M., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115–136.

Hartati, M., Jalil, M., & Subroto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 4(1), 19–28.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.

Marwansyah, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10.

Prasetyo, E. Teguh & Marlina, I. Puspa. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 49–59.

Pusparini, Z. Eka & Ali, H. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4), 1686.

Ricadson Purba, R. & Ali, H. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 1–12. Tersedia di https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.

Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.

Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.

Suwatno & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Surakarta: Pustaka Setia.

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.