

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk.KANTOR CABANG SYARIAH PEKANBARU

Ipat Temawati 1^{*}, Hammam Zaki 2², Bakaruddin 3³
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 190304015@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah penempatan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang Syariah Pekanbaru yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi di ambil semua sebagai sampel. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan lembaga yang sangat berperan penting dalam dunia ekonomi. Suatu negara sebagai lembaga yang dipercaya dalam mengelolah dana masyarakat tentu banyak sekali kegiatan yang harus dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah terpilih dan unggul dalam hal melakukan pelayanan prima yang cepat dan tanggap untuk terpenuhinya kepuasan para *debitur* serta mampu tetap menjadi sektor pelayanan jasa pengelola keuangan yang terpercaya di semua kalangan masyarakat (Kasmir, 2014:6).

Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan bank pertama kali menyediakan fasilitas Kredit Pemilikan Rumah (KPR) di Indonesia, serta memiliki *brand image* di masyarakat sebagai bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) KPR. Dalam KPR saat ini sudah mulai tersaingi dengan bank-bank lain yang sudah berkecimpung dalam KPR. Sebenarnya BTN tidak hanya berkecimpung dalam KPR saja, namun menerima simpan pinjam seperti halnya bank lain. Sebagaimana bank lain yang hadir dalam sistem syariah, BTN juga membuka unit usaha syariah.

Setiap Bank pasti menginginkan hasil kerja maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada sumber daya manusia dan sumber daya modal. Penulis

menemukan indikasi kepuasan kerja yang masih rendah, dimana hal ini disebabkan oleh timbulnya ketidaksesuaian gaji dan tunjangan karyawan dikarenakan jabatan dan *grade* karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan posisinya. Hal ini tentu saja menimbulkan permasalahan karena karyawan yang memiliki *grade* yang lebih tinggi namun jabatannya tidak sesuai dengan penempatannya, sehingga gaji maupun tunjangannya yang seharusnya dibayarkan sesuai dengan *grade* yang dimiliki karyawan namun hanya dibayarkan sesuai dengan jabatannya. Sesuatu yang diharapkan oleh setiap karyawan dapat diperolehnya dari perusahaan dan tidak hanya bersifat materi namun juga non materi Sari dan Hadijah, (2016). Selain itu adanya rekan satu unit yang tidak dapat bekerja sama dengan baik, hal ini disebabkan dengan cara pandang yang berbeda dalam menyelesaikan suatu masalah dan komunikasi yang kurang baik dalam unit kerja tersebut. Penempatan karyawan yang kurang sesuai pada unit kerja, dan tidak sesuai dengan keahlian karyawan tersebut juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Setiap bank pasti menginginkan hasil kerja yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien, perusahaan harus melakukan berbagai cara seperti penempatan karyawan sesuai dengan *grade* dan *job desknya* masing-masing. Penempatan kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Kompetensi (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut Cable and DeRue dalam (Ollani, dkk, 2017) . Penempatan karyawan yang kurang sesuai pada unit kerja, dan tidak sesuai dengan keahlian karyawan tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan harus disesuaikan dengan *grade* dan juga jabatan dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan dan kompeten yang berbeda-beda.

Peneliti juga menemukan fenomena yang terjadi di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Pekanbaru dimana fenomena yang terjadi yaitu seorang karyawan yang memiliki *grade* yang lebih tinggi namun di tempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan jabatannya hal ini dikarenakan belum adanya posisi jabatan yang sesuai dengan *grade* untuk ditempatkan di perusahaan. Maka dari itu beberapa karyawan yang memiliki *grade* yang tinggi tetap berada di posisi jabatan yang sama selama bertahun-tahun, dan ada juga yang dipindahkan namun tidak sesuai dengan kemampuan ataupun keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja yang rendah juga dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi sehingga harus menggunakan waktu bekerja lebih lama daripada yang diharuskan. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan perasaan yang tidak stabil terhadap karyawan. Namun dalam faktor beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan dapat dirasakan bahwa meskipun beban kerja sangat tinggi tetapi kepuasan kerja yang didapat juga seimbang dengan apa yang mereka rasakan.

Segala bentuk beban kerja yang berlebihan sering kali dialami oleh karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru seperti adanya banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan tepat waktu. Sementara jumlah karyawan kurang memadai, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 2 atau 3 orang dikerjakan oleh seorang karyawan. Waktu di jam kerja pun dirasakan begitu sempit sehingga banyak karyawan menggunakan waktu istirahatnya untuk bekerja bahkan jika tidak terselesaikan karyawan diharuskan untuk *over time* (lembur).

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Perera *et al.*, (2014) menyimpulkan bahwa sebuah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri, karenanya hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan perusahaan terpuaskan mereka akan menunjukkan kerja positif yang akan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara, (2011:117) kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Turn over sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah, kemudian diikuti oleh tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada tingkat terakhir. Kemudian, kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya, Sutrisno, (2014:80). Dari pendapat-pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja dan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

Penempatan Kerja

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Menurut pendapat (Sastrohadiwiryono, 2013) beliau berpendapat bahwa penempatan kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian (Mathis and Jackson, 2016) berpendapat penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan, persoalan dimana pegawai ditempatkan (*placement*) dan kapan dilakukan penggantian (*replacement*), merupakan bagian dari perencanaan strategi organisasi. Dalam hal ini pegawai diberi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Langkah awal dalam menghasilkan

sumber daya manusia yang terampil dan handal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Pegawai yang mempunyai keahlian tertentu akan ditempatkan pada posisi yang cocok dengan keahliannya tersebut. Dari definisi para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seorang tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan dan tanggung jawabnya telah diberikan kepadanya hal ini tidak hanya sekedar menempatkan saja tetapi mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari *et al.*, 2018). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu organisasi (Yuniarsih, dan Suwanto dalam Priyanto, 2018). Sedangkan Kasmir, (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini *et al.*, 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian seluruh karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru berjumlah 42 karyawan. Metode yang digunakan dalam penarikan

sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 42 responden yang seluruhnya adalah karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji *goodness of fit* uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-----|---------------|-----------|------------|
| 1. | Laki-laki | 20 | 47,60 |
| 2. | Perempuan | 22 | 52,40 |
| | Jumlah | 42 | 100 |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, dari 42 responden yang terbanyak adalah yang perempuan tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 52,40%. Artinya responden sebagian besar perempuan.

Tabel 2 Berdasarkan Umur

| No. | Tingkat Umur (Tahun) | Frekuensi | Persentase |
|-----|----------------------|-----------|------------|
| 1. | 21 - 30 | 15 | 35,71 |
| 2. | 31 - 40 | 19 | 45,24 |
| 3. | 41 - 50 | 8 | 19,05 |
| 4. | > 51 | - | - |
| | Jumlah | 42 | 100 |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Hasil tanggapan responden mengenai umur, dapat dilihat pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan umur responden, dari 42 responden yang terbanyak adalah yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24%. Artinya responden sebagian besar berusia produktif.

Tabel 3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|-----|---------------|-----------|------------|
| 1. | Magister/S2 | 2 | 4,76 |
| 2. | S1 | 39 | 92,86 |
| 3. | SMA Sederajat | 1 | 2,38 |
| | Jumlah | 42 | 100,00 |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel di atas terlihat bahwa responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak adalah yang berpendidikan Sarjana sebanyak 39 orang atau 92,86%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan akhir setingkat Sarjana S1. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari tingkat intelektualitas karyawan tergolong berpendidikan tinggi

Tabel 4 Berdasarkan Jabatan

| No. | Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|-----|--------------------|-----------|------------|
| 1. | accounting | 1 | 2,38 |
| 2. | Commercial Analyst | 4 | 9,52 |
| 3. | Analisis | 8 | 19,05 |
| 4. | Finance | 12 | 28,57 |
| 5. | Staff | 17 | 40,48 |
| | Jumlah | 42 | 100,00 |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel di atas terlihat bahwa responden berdasarkan jabatan yang terbanyak adalah yang berpendidikan Staff sebanyak 17 orang atau 40,48%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki jabatan sebagai staf. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari tingkat jabatan sebagian besar merupakan staf.

Tabel 5 Berdasarkan Posisi

| No. | Posisi | Frekuensi | Persentase |
|-----|----------|-----------|------------|
| 1. | Grade 11 | 24 | 57,14 |
| 2. | Grade 12 | 12 | 28,57 |
| 3. | Grade 13 | 6 | 14,29 |
| | Jumlah | 42 | 100,00 |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel di atas terlihat bahwa responden berdasarkan posisi yang terbanyak adalah pada grade 11 yaitu sebanyak 24 orang atau 57,14%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki posisi pada grade 11.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kepuasan Kerja | 42 | 2,00 | 4,83 | 3,8086 | ,64070 |
| Penempatan | 42 | 2,13 | 4,13 | 3,5007 | ,51143 |
| Beban | 42 | 1,56 | 4,22 | 3,3502 | ,63609 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat statistik deskriptif data penelitian ini yaitu untuk kepuasan kerja nilai maksimum adalah 4,83 dan minimum 2,00 data artinya jawaban responden sebagian besar adalah Setuju karena kepuasan kerja berada di nilai rata-rata 3,808, standar deviasi 0,64070 demikian data kurang bervariasi karena

nilai standar deviasi yang lebih rendah dari nilai rata-rata. Penempatan kerja nilai maksimum adalah 4,13 dan minimum 2,13 data artinya jawaban responden sebagian besar adalah Setuju karena kepuasan kerja berada di nilai rata-rata 3,500. Standar deviasi 0,51143 dengan demikian data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi yang lebih rendah dari nilai rata-rata. Beban kerja nilai maksimum adalah 4,22 dan minimum 1,56 data artinya jawaban responden sebagian besar adalah Setuju karena kepuasan kerja berada di nilai rata-rata 3,350 Standar deviasi 0,6360 dengan demikian data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi yang lebih rendah dari nilai rata-rata.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

| Penempatan Kerja | R hitung | r tabel | Ket |
|------------------|----------|---------|-------|
| X _{1.1} | 0,744 | 0,257 | Valid |
| X _{1.2} | 0,773 | 0,257 | Valid |
| X _{1.3} | 0,625 | 0,257 | Valid |
| X _{1.4} | 0,689 | 0,257 | Valid |
| X _{1.5} | 0,475 | 0,257 | Valid |
| X _{1.6} | 0,550 | 0,257 | Valid |
| X _{1.7} | 0,641 | 0,257 | Valid |
| X _{1.8} | 0,576 | 0,257 | Valid |
| Beban Kerja | R hitung | r tabel | Ket |
| X _{2.1} | 0,536 | 0,257 | Valid |
| X _{2.2} | 0,728 | 0,257 | Valid |
| X _{2.3} | 0,631 | 0,257 | Valid |
| X _{2.4} | 0,552 | 0,257 | Valid |
| X _{2.5} | 0,606 | 0,257 | Valid |
| X _{2.6} | 0,735 | 0,257 | Valid |
| X _{2.7} | 0,682 | 0,257 | Valid |
| X _{2.8} | 0,492 | 0,257 | Valid |
| X _{2.9} | 0,537 | 0,257 | Valid |
| Kepuasan Kerja | R hitung | r tabel | Ket |
| Y.1 | 0,876 | 0,257 | Valid |
| Y.2 | 0,817 | 0,257 | Valid |
| Y.3 | 0,777 | 0,257 | Valid |
| Y.4 | 0,867 | 0,257 | Valid |
| Y.5 | 0,768 | 0,257 | Valid |
| Y.6 | 0,830 | 0,257 | Valid |
| Y.7 | 0,689 | 0,257 | Valid |
| Y.8 | 0,684 | 0,257 | Valid |
| Y.9 | 0,772 | 0,257 | Valid |
| Y.10 | 0,623 | 0,257 | Valid |
| Y.11 | 0,658 | 0,257 | Valid |
| Y.12 | 0,700 | 0,257 | Valid |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

1. Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan yang diajukan dalam variabel Penempatan Kerja (X_1) semuanya memiliki r hitung $>$ r tabel. Dari hasil olahan SPSS dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk variabel independen adalah valid. Berikut ini hasil uji validitas untuk Beban Kerja (X_2):
2. Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan yang diajukan dalam variabel Beban Kerja (X_2) semuanya memiliki r hitung $>$ r tabel. Dari hasil olahan SPSS dapat dilihat

bahwa semua pertanyaan untuk variabel independen adalah valid. Berikut ini hasil uji validitas untuk Kepuasan Kerja (Y).

- Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan yang diajukan dalam variabel Kepuasan Kerja (X_2) semuanya memiliki r hitung $>$ r tabel. Dari hasil olahan SPSS dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk variabel independen adalah valid.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

| Variabel | Nilai Alpha Cronbach | Nilai Alpha Kritis | Keterangan |
|----------------------------|----------------------|--------------------|------------|
| Penempatan Kerja (X_1) | 0,793 | 0,600 | Reliabel |
| Beban Kerja (X_2) | 0,791 | 0,600 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,917 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki harga Koefisien Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk pengambilan data semua variabel penelitian adalah *reliable/* andal.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 42 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,31760113 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,100 |
| | Positive | ,100 |
| | Negative | -,085 |
| Test Statistic | | ,100 |
| 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: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa data berada di atas $>$ 0,05 menunjukkan data tersebut memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,333 | ,203 | | 1,638 | ,109 |

| | | | | | |
|------------|-------|------|-------|-------|------|
| Penempatan | ,020 | ,107 | ,057 | ,190 | ,850 |
| Beban | -,044 | ,086 | -,154 | -,511 | ,612 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa data penelitian memiliki nilai signifikansi > 0,05 yaitu penempatan kerja sebesar 0,850 dan beban kerja sebesar 0,612. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki atau terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Penempatan Kerja (X ₁) | 0,280 | 3,572 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Beban Kerja (X ₂) | 0,280 | 3,572 | |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan nilai pada tabel untuk setiap variabel independen nilai *tolerance* nya > 0,01 dan < 1 sedangkan nilai VIF >1 dan <10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,460 | ,356 | | 1,295 | ,203 |
| | Penempatan | ,387 | ,188 | ,309 | 2,057 | ,046 |
| | Beban | ,595 | ,151 | ,591 | 3,940 | ,000 |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda menjadi sebagai berikut :

$$Y = 0,460 + 0,387X_1 + 0,595X_2 + e$$

Hasil perhitungan model regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ($\alpha = 0,460$) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas yang diasumsikan tetap maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) adalah 0,460 satuan.
2. Penempatan Kerja ($X_1 = 0,387$) menunjukkan bahwa apabila penempatan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,387 satuan.
3. Beban Kerja ($X_2 = 0,595$) menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,595.

Tabel 13 Hasil Uji Goodness Of Fit

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 12,694 | 2 | 6,347 | 59,855 | ,000 ^b |
| | Residual | 4,136 | 39 | ,106 | | |

| | | | | | |
|--|--------|----|--|--|--|
| Total | 16,830 | 41 | | | |
| a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Beban, Penempatan | | | | | |
| Sumber: <i>Olahan Data Spss (2024)</i> | | | | | |

Berdasarkan output tabel di atas, diperoleh nilai F hitung atau F *value* sebesar 59,855. Hipotesis *null* (H_0) dari uji F yang dilakukan adalah model tidak signifikan sedangkan hipotesis alternatifnya (H_1) adalah model signifikan. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi 0,05, derajat bebas *numerator* 3 (df untuk *regression*) dan derajat bebas *denominator* 92 (df untuk residual), diperoleh nilai kritis F atau nilai F tabel sebesar 4,091 (Lampiran) artinya Fhitung (59,55) > F-tabel (4,091) dan Pvalue (0,000) < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

Tabel 14 Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel | t-hitung | t-tabel | α (0,05) | Sig | Keterangan |
|------------------|----------|---------|-----------------|-------|------------------------|
| Penempatan Kerja | 2,057 | 2,018 | 0,05 | 0,046 | Berpengaruh Signifikan |
| Beban Kerja | 3,940 | 2,018 | 0,05 | 0,000 | Berpengaruh Signifikan |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

- Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa angka t-hitung (2,057) > t-tabel (2,018) dan nilai signifikansi (0,046) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Cabang Syariah Pekanbaru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Cabang Syariah Pekanbaru.
- Hasil penelitian terhadap beban kerja diperoleh angka t-hitung (3,940) > t-tabel (2,018) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Cabang Syariah Pekanbaru. Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Cabang Syariah Pekanbaru dapat dibuktikan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,868 ^a | ,754 | ,742 | ,32564 |
| a. Predictors: (Constant), Beban, Penempatan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja | | | | |

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,754 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel penempatan kerja dan beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,754 atau 75,40%. Menurut standar tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara penempatan kerja dan beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja berkategori Sedang atau hubungannya Sedang. Sedangkan sisanya sebesar 24,60% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, dan lain-lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel Penempatan kerja mempunyai nilai yaitu t-hitung 2,057 lebih besar daripada t-tabel 2,018 dan nilai signifikan 0,046 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa penempatan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dengan hasil tersebut maka H_1 hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Penempatan adalah sumber daya manusia yang dapat dilihat sebagai proses pencocokan, persoalan dimana pegawai ditempatkan (*placement*) dan kapan dilakukan penggantian (*replacement*), merupakan bagian dari strategi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Misharni & Ayu Ningsih (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja sangat berpengaruh untuk karyawan karena,

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel Beban kerja mempunyai nilai yaitu t-hitung 3,940 lebih besar daripada t-tabel 2,018 dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dengan hasil tersebut maka H_2 hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadhan, et.al. (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan tekanan dan kurangnya semangat dalam bekerja.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain penempatan kerja dan beban

kerja misalnya dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kepuasan kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket

DAFTAR PUSTAKA

- Harini, S., H., S.,., Sudarijati, and Kartiwi, N. (2018) '*Workload, Work Environment And Employee Performance Of Housekeeping.*', *International Journal Of Latest Engineering And Management Research (Ijlemr)* Issn: 2455-4847, 03(10), 15–22. [Preprint].
- Johari, J., Yean Tan, F. and Tjik Zulkarnain, Z.I. (2018) '*Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers.*', *International Journal of Educational Management*, 32(1), pp. 107–120.
- Kasmir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A.P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ollani, V.B., I Wayan, G.S., dan Made, (2017) Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Perera, P. et al. (2014) '*Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pada Karyawan Pabrik Di Sektor Pakaian Jadi.*', *Jurnal Sains & Pendidikan Manajemen Asia*, Vol. 3.
- Priyanto, H. (2014) *Visual Basic. NET. Edisi Revisi*. Bandung: Informatika.
- Sari, R.N.I. and Hadijah, H.S. (2016) '*Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja.*', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), pp. 204–214.
- Sastrohadiwiryono, S. (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi. 2*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2019) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, S.Kep., M. Mk, A.R. (2020) *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Bandung: Qiara Media.