
**Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja
(Studi Pada Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka)**

Haris Fauzi

Universitas Majalengka

harisfauzi312@gmail.com

Article History:

Received: 25 Juli 2022

Revised: 28 Juli 2022

Accepted: 10 Agustus 2022

Keywords: *work placement, workload, work performance*

Abstract: *This study aims to determine how the effect of work placement and workload on study achievement on employees of Bank BJB Majalengka branch partially. This research is a survey research using a descriptive and verification approach. The population in this study were all employees of Bank BJB Majalengka Branch with a sample of 96 respondents. The sampling technique used is Nonprobability Sampling with Saturated Sampling. The data collection technique in this study was a questionnaire using a Likert scale. Data analysis using classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, partial hypothesis testing. The results of hypothesis testing indicate that work placement has a significant effect on job performance. That is, the better the work placement is carried out, the higher the work performance of the employees, the workload has a significant effect on work performance. That is, the more appropriate the workload, the higher the employee's work performance.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri. Keberhasilan suatu perusahaan di tentukan oleh sumber daya yang ada di dalam perusahaan, terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang harus dipelihara dan di kembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri, Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015:01) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang

penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia juga memegang peranan penting dan menentukan di dalam organisasi, diakui bahwa asset non manusia termasuk sumber daya alam, juga mempunyai peranan penting namun jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit tercapai, betapa pun majunya suatu teknologi perkembangan informasi namun tanpa di dukung sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Standar penilaian prestasi kerja tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada.

Penilaian prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pelayanan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja tersebut adalah untuk mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian upah atau imbalan, untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan serta membantu para karyawan menentukan rencana kerjanya. Prestasi kerja yang dihasilkan setiap karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, oleh karena itu dengan memberikan penghargaan, memberikan motivasi kerja banyak/dominan dipergunakan setiap perusahaan (Harahap & Amanah dalam Cut Ermia, 2018). Menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat instansi atau perusahaan semakin terpacu untuk terus meningkatkan prestasi kerja, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari prestasi kerja karyawannya, prestasi kerja yang baik dari pegawai dapat dianggap sebagai suatu hal yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya adalah dengan penempatan karyawan yang tepat. Dengan adanya penempatan

karyawan yang tepat, kebutuhan atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penempatan kerja juga merupakan proses yang penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penempatan kerja pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik itu secara kualitas, kuantitas dan secara ideal. Jadi, penempatan dapat dikatakan ideal dan benar jika penempatan yang dilakukan dalam sebuah instansi seperti Bank BJB Cabang Majalengka sesuai dengan bidang keahlian dari para pegawai. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang dan bakat yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Faktor lain yang diprediksi dapat berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja adalah tingginya beban kerja pegawai, Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pemberian beban kerja yang baik kepada pegawai dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling lempar tanggung jawab. Pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bila mana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga dapat berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja sebaik mungkin. Dengan pemberian beban kerja yang baik, maka prestasi para pegawai pun akan meningkat, dengan begitu pula suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

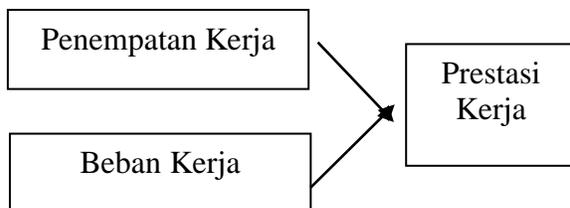
Pengertian strategi menurut Stephanie K. Marrus dalam Suhendi Hasan (2017:12) Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut tercapai. Strategi merupakan pola umum rentetan kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dikatakan pola umum, sebab suatu strategi pada hakekatnya belum mengarah pada hal-hal yang bersifat praktis, suatu strategi masih berupa rencana atau gambaran menyeluruh. Sedangkan, untuk mencapai tujuan memang strategi disusun untuk tujuan tertentu. Tidak ada suatu strategi, tanpa adanya tujuan yang harus dicapai.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Hikmah (2018:5) Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Menurut Tarwaka dalam Sendow (2019:3730) menyatakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis

beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno,2003).

Menurut Sutrisno dalam Fitriyanti dan Epriyanti (2017:2) Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.Munculnya prestasi kerja dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja.



Hipotesis

H1 : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BJB Cabang Majalengka dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 responden.Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling*.Penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Likert*.Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji kelayakan model dan uji hipotesis untuk uji parsial menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

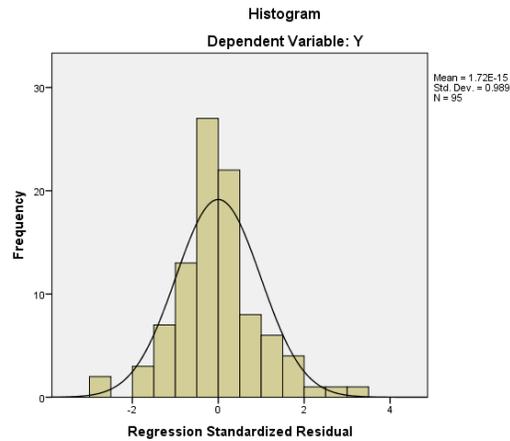
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Gozali, 2018:161).

Tabel 1.2
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3240.75276102
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa *Asymp. Sig* pada Output *Kolmogorov-Smirnov* seluruhnya > 0,05 (5%), maka seluruh data variabel (nilai residual) berdistribusi normal.



Gambar 1.3

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal karena grafik histogram berbentuk simetris.

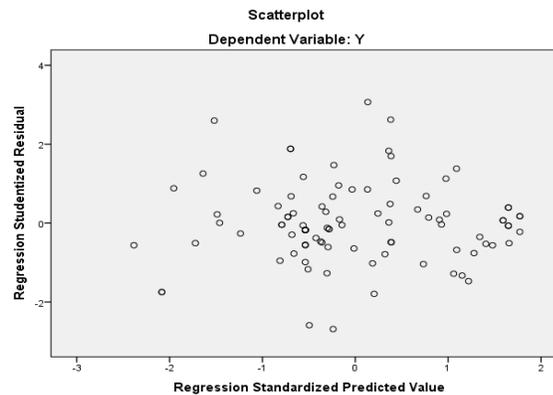
Tabel 1.3
 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Penempatan Kerja	0.362	2.763
1 Beban Kerja	0.362	2.763

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penempatan kerjadengan nilai VIF sebesar $2.763 < 10$ dan hasil perhitungan nilai *tolerance* sebesar $0,362 > 0,10$, beban kerja dengan nilai VIF sebesar $2.763 < 10$ dan hasil perhitungan nilai *tolerance* sebesar $0,362 > 0,10$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi maka variabel dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.3

Berdasarkan pada grafik Scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi kepuasan pelanggan berdasarkan masukan variabel independen penempatan kerja, dan beban kerja.

Tabel 1.4
Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.758	.752	3275.789	2.153

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diatas maka dapat diketahui nilai d (Durbin Watson) = 2.153. Untuk mengetahui nilai dU dan dI kriteria pengujian Durbin Watson, karena $n = 96$ dan $k = 2$ (jumlah variabel independen, maka nilai $dI = 1,625$ dan dU sebesar 1,710.

Berdasarkan tabel dasar pengambilan keputusan autokorelasi, maka persamaan

yang sesuai dengan penelitian ini yaitu $du < d < (4-du)$ dimana $1,710 < 2.153 < (4-1,710)$ (2,290).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dasar keputusannya tidak ditolak tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative, yang berarti terbebas dari autokorelasi.

Tabel 1.5
Analisis regresi berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3320.210	2520.391		1.317	.191
	1. Penempatan Kerja	.497	.087	.489	5.732	.000
	2. Beban Kerja	.718	.143	.429	5.025	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3320 + 0,497 X_1 + 0,718 X_2 + \epsilon$$

Maka dapat dijelaskan persamaan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) dalam model regresi sebesar 3320 jika Penempatan Kerja dan Beban Kerja memiliki nilai dari (0) maka variable Prestasi Kerja akan tetap ada.
2. Koefisien regresi Penempatan Kerjasebesar 0,497. Artinya jika Penempatan Kerja baik maka prestasi kerja akan tinggi. Sebaliknya apabila semakin buruk penempatan kerja maka prestasi kerja semakin rendah.
3. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,718. Artinya jika beban kerja tinggi maka prestasi kerja meningkat. Sebaliknya apabila semakin kurang beban kerja maka prestasi kerja akan menurun.

Tabel 1.6
Analisis koefisien determinasi
Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Penempatan Kerja	.831	.513	.294
	Beban Kerja	.819	.464	.258

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan pada tabel 1.6 diatas, terdapat nilai zero-order untuk variable Penempatan Kerja sebesar 0,831 dan variabel Beban Kerja 0,819, maka pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dihitung sebagai berikut:

Koefisien determinasi penempatan kerja terhadap prestasi kerja

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,831)^2 \times 100\% \\
 &= 69,06\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebesar 69,06%

Koefisien determinasi beban kerja terhadap prestasi kerja

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,819^2 \times 100\% \\
 &= 67,08\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi beban kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 67,08%

Tabel 1.7
Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3087682834.250	2	1543841417.125	143.870	.000 ^b
Residual	987232975.056	92	10730793.207		
Total	4074915809.305	94			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), E-Trust, E-Service Quality

Dari tabel 1.7 diatas menunjuka bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 143,870 pada taraf signifikansi 5% dengan nilai profitabilitas (sig) = 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,09 yang berarti bahwa nilai $F_{hitung} 143,870 > 2,70$ nilai F_{tabel} serta signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau *Fit* untuk memprediksi Prestasi Kerja di Bank BJB Cabang Majalengka. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja dapat dibuktikan kebenarannya. Penempatan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja , maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya, semakin baik Penempatan Kerja yang dilaksanakan, maka semakin tinggi Prestasi Kerja para karyawan.
2. Beban Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya, semakin sesuai Beban Kerja, maka semakin tinggi Prestasi Kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya, semakin baik Penempatan Kerja yang dilaksanakan, maka semakin tinggi Prestasi Kerja para karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya, semakin sesuai Beban Kerja, maka semakin tinggi Prestasi Kerja karyawan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu :

1. Penempatan Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Majalengka berada dalam kriteria tinggi. Walaupun demikian masih ada jawaban-jawaban responden yang belum memenuhi standar atau dibawah rata-rata diantaranya bahwa karyawan memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan. Oleh karenanya penulis memberikan saran Karyawan diberikan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru dan peluang dalam mengaplikasikan keterampilan sehingga keahlian karyawan baik dan karyawan harus memiliki kesediaan yang tinggi dan motivasi dari atasan agar mereka tanggung jawab dan menghargai pekerjaannya sesuai penempatan kerjanya.
2. Beban Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Majalengka berada dalam kriteria sangat tinggi. Walaupun demikian masih ada jawaban-jawaban responden yang belum memenuhi standar atau dibawah rata-rata diantaranya bahwa Waktu kerja yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah cukup. Oleh karena itu penulis menyarankan jika tugas karyawan yang diberikan pimpinan deadline sebaiknya kalau karyawan diberikan jam kerja tambahan sehingga beban kerja yang diberikan pimpinan ke karyawan berkurang.
3. Prestasi Kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Majalengka berada dalam kriteria tinggi. Walaupun demikian masih ada jawaban-jawaban responden yang belum memenuhi standar atau dibawah rata-rata diantaranya bahwa Saya selalu mengingatkan rekan kerja apabila ada yang sering datang terlambat. Oleh karenanya penulis menyarankan sebaiknya karyawan yang terlambat diberikan teguran, maka tidak ada lagi karyawan lainnya yang terlambat sehingga prestasi kerja karyawan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cut Ermianti, Dita Amanah, Dedy Ansari Harahap dan Fitriani Tanjung. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal MBIA. Vol. 17, No 3.
- Julianti Hikmah. 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Bekasi*. Universitas Darma Persada. Skripsi
- Nadila Aini Laima, Victor P.K Lengkong dan Gries M. Sendow. 2019. *Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud*. Jurnal EMBA. Volume.7 No.3 Juli 2019, Hal.3728 – 3737
- Nazifah A. Bachmid, Imelda Ogi dan Jacky Sumarauw. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK, Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Volume.5 No.2017, Hal. 2133 – 2142
- Suhendi Hasan. 2017. *Strategi Peningkatan Kompetensi SDM BNI Syariah Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. Jakarta. Skripsi
- Sunyoto, 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Central For Academic Publishing Service)