

Pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Cynthia^{1✉}, Syawaluddin², Elcy Handayani Pramita³, Thomas Sumarsan Goh⁴

STIE Professional Manajemen College, Indonesia.

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan masih rendah karena masih banyak karyawan yang sering terlambat datang. Deskripsi pekerjaan karyawan yang terbentuk kurang baik karena masih kurang jelas tugas dan tanggung jawab setiap karyawan sehingga karyawan menjadi tidak dapat bekerja dengan maksimal. Penempatan kerja karyawan yang kurang baik karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 34 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat. Secara parsial ditemukan variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja lebih banyak memberi pengaruh daripada deskripsi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat.

Kata kunci: Deskripsi pekerjaan; penempatan kerja; kepuasan kerja

The effect of job descriptions and job placements on employee job satisfaction

Abstract

Employee job satisfaction is still low because there are still many employees who are often late. The job descriptions of employees that are formed are not good because it is still unclear about the duties and responsibilities of each employee so that employees cannot work optimally. Employee work placement is not good because it is not in accordance with the ability of employees so that employees cannot work optimally. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 34 employees with a sampling technique using a saturated sample. Simultaneously there is a significant influence between the variable job description and job placement on job satisfaction of employees of PT Kemasindo Cepat Medan. While partially found job description variables have a significant effect on job satisfaction of employees of PT Kemasindo Cepat Medan. Partially, it was found that the job placement variable had a significant effect on job satisfaction of PT Kemasindo Cepat Medan. The results of this study indicate that the variable job placement has more influence than job descriptions on job satisfaction of employees of PT Kemasindo Cepat Medan.

Key words: Job description; job placement; job Satisfaction

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam upaya keberlangsungan perusahaan dan peningkatan produktivitas perusahaan, maka dapat di bilang karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang paling berharga. Oleh karena itu, harus dilakukan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik terhadap karyawan. Untuk itu konsep pengelolaan dan pemeliharaan karyawan sangat penting juga dalam suatu perusahaan.

Setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing dalam perusahaan dan wajib untuk menjalankannya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika tidak ada karyawan yang mumpuni dan memadai, maka kemungkinan besar perusahaan juga akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai atau tujuannya tercapai dalam waktu yang lebih lama dari yang diharapkan.

Setiap perusahaan mempunyai caranya sendiri untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Menjaga kepuasan karyawan tentu saja sangat penting dan harus dilakukan perusahaan mengingat karyawan merupakan salah satu aset terpenting di perusahaan. Jika kepuasan karyawan tidak dijaga dan tidak ditingkatkan, maka karyawan tentu saja karyawan menjadi tidak puas dan tidak niat melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, nantinya dapat mengurangi produktivitas perusahaan dan menghambat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastilah akan melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan pun dapat dicapai sesuai waktu yang ditargetkan. Karyawan yang merasa puas juga pastilah akan berusaha semaksimal mungkin dalam menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Citra perusahaan dalam masyarakat juga dapat menjadi positif karena karyawan yang puas pastilah akan membicarakan hal yang positif dan hal yang membanggakan perusahaannya di kepada orang yang mereka temui. Meskipun kepuasan karyawan sangatlah penting, namun dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang mengabaikannya. Padahal jika kepuasan karyawan dapat di kelola dengan benar, maka hasil yang dicapai pastilah lebih optimal juga. Karyawan juga tidak semuanya mau terbuka mengenai apa yang dirasakannya. Terkadang memang mereka ingin mengungkapkan tapi tidak memiliki kesempatan dan sungkan untuk mengungkapkannya.

Karyawan Kemasindo Cepat Medan masih banyak yang sering terlambat datang dan absen. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, pastilah karyawan tersebut akan datang lebih awal ataupun tepat waktu karena mereka tidak mau melewatkan waktu yang ada dengan sia-sia. Karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya dan tidak merasa adanya beban yang berarti sehingga setiap waktu dijalani dengan sungguh-sungguh dan perasaan yang bahagia.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan dan penempatan karyawan. Dalam faktor deskripsi pekerjaan, perusahaan kurang baik dalam memperjelas tugas dan tanggung jawab setiap karyawan sehingga karyawan ada yang menjadi acuh terhadap tugasnya karena merasa tidak memiliki tanggung jawab dan ada karyawan yang bekerja secara berlebihan karena takut hal tersebut merupakan tugasnya tetapi tidak ia lakukan dan nantinya akan menimbulkan masalah. Bekerja acuh tak acuh dan berlebihan pastilah akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Apabila karyawan bekerja dengan tidak maksimal, maka pimpinan pun pasti akan menilai karyawan bekerja dengan kurang baik sehingga bisa berdampak pada gaji yang tidak naik dan pada akhirnya karyawan pun merasa tidak puas dengan gaji yang diterima.

Selain itu, penempatan karyawan di perusahaan juga kurang baik karena masih banyak karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Penempatan karyawan yang tidak sesuai akan mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan dan nantinya akan dapat menghambat kelancaran kegiatan perusahaan. Setiap karyawan pastilah ingin ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka sehingga saat diposisikan di posisi yang tidak sesuai ekspektasi mereka pastilah hal tersebut akan menjadi beban bagi karyawan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Kemasindo Cepat Medan yang beralamat di Jalan Bilal Ujung No 115, Medan. Waktu Penelitian adalah dari bulan Juli 2021 sampai dengan April 2022. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kemasindo Cepat Medan yang berjumlah 34 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kemasindo Cepat Medan yang berjumlah 34 orang. Metode pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh. Jenis data adalah

data kuantitatif dan sumber datanya menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan Analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1(Constant)	3.703	8.772		.422	.676	
Deskripsi Kerja	.557	.223	.348	2.502	.018	1.017
Penempatan Kerja	.739	.176	.584	4.197	.000	1.017

a. Dependent Variabel : Kepuasan kerja

$$Y = 3,703 + 0,557 X1 + 0,739 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta (α) = 3,703 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu: deskripsi pekerjaan dan variabel (X2) yaitu: penempatan kerja bernilai 0, maka kepuasan kerja adalah: tetap bernilai sebesar 3,703;

Koefisien X1(b1) = 0,557 menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,557. Artinya: setiap peningkatan nilai deskripsi pekerjaan (X1) sebesar 1 satuan, maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 55,7% ; dan

Koefisien X2(b2) = 0,739 menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,739. Artinya: setiap peningkatan nilai penempatan kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 73,9%.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah:

Tabel 2.
Hasil Pengujian Koefisien Determinan (Adjust R2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.410	.372	3.643	2.216

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Adjust R Square (Adjusted R2) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,372. Hal ini berarti besarnya pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah: sebesar 37,2% dan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: gaji, insentif, fasilitas, jabatan, dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.616	2	142.808	10.762	.000a
	Residual	411.354	31	13.269		
	Total	696.971	33			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel 3 diatas, nilai Fhitung (10,762) > Ftabel (3,30) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 4.
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1(Constant)	3.703	8.772		.422	.676	
Deskripsi Kerja	.557	.223	.348	2.502	.018	983 1.017
Penempatan Kerja	.739	.176	.584	4.197	.000	983 1.017

a. Dependent Variabel : Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa:

Pada variabel Deskripsi pekerjaan (X1) terlihat bahwa nilai thitung (2,502) > ttabel (2,039) dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara deskripsi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat sehingga H1 diterima; dan

Pada variabel penempatan kerja (X2) terlihat bahwa nilai thitung (4,197) > ttabel (2,039) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat sehingga H2 diterima.

SIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja dengan kepuasan kerja PT. Kemasindo Cepat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Medan dengan nilai thitung (2,502) > ttabel (2,039) dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara deskripsi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat sehingga H1 diterima;

Penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Medan dengan nilai thitung (4,197) > ttabel (2,039) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat sehingga H2 diterima; dan

Deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Kemasindo Cepat Medan dengan nilai Fhitung (10,762) > Ftabel (3,30) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh antara deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Almahdali, Abubakar. 2020. Inovasi Rumah Coklat: Studi Kasus Hilirisasi Industri Coklat di Provinsi Sulawesi Tengah. Sulawesi Tengah: Intelgensia Media.
- Arifin, J. (2017). SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Cahyaningrum. 2019. Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Anshari, Zaki. 2016. Pengaruh Deskripsi Kerja, Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. East West Indonesia. Jurnal.
- Azizah, Nur dan Maida Maulidina. 2019. Analisis Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT. Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranegara Bandung. Jurnal.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. 2020. Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi.
- Dadang. 2020. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor. Jawa Timur: Qiara Media.
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Malang: IRDH.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. 2020. Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Febry, Timotius dan Teofilus. 2020. SPSS: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Firmansyah, Farid dan Rudy Haryanto. 2017. Manajemen Kualitas Jasa Peningkatan Kepuasan & Loyalitas Pelanggan. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Ghodang, Hironymus. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur Dengan SPSS. Medan: Penerbit Mitra Grup.
- Gunawan, Ce. (2020). Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25). Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Habibi, Roni dan Riki Karnovi. 2020. Tutorial Membuat Aplikasi Sistem Monitoring Terhadap Job Desk Operational Human Capital (OHC). Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hayati, Sri. 2017. Manajemen Umum & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Herlina, Vivi. 2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ismayani, Ade. 2019. Metodologi Penelitian. Jakarta : Syiah Kuyala University Press
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya Dengan R. Jakarta : Kencana.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mukhtazar. 2020. Prosedur Penelitian Pendidikan: Yogyakarta: Absolute Media.
- Pranama, Ida Bagus Benny Surya Adi. 2020. Tradisi Spiritual di Pasraman Seruling Dewata Kabupaten Tabanan Provinsi Bali. Bali: Nilacakra.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Priyatno, Duwi. 2018. SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Pramuditha, Panji. 2020. Analisis Penempatan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Angkasa Pura. Jurnal.
- Rachbini, Widarto, Rachbini Didik, Natalia Santoso, Hadi Prayitno dan Evawati Khumaedi. 2020. Metode Riset Ekonomi & Bisnis Analisis Regresi SPSS & SEM Lisrel. Jakarta: Indef.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang : UB Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sugiarti, Eggy Fajar Andalas dan Arif Setiawan. 2020. Desain Penelitian Kualitatif Sastra. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Supriadi, Iman. 2020. Metode Riset Akuntansi. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutiah. (2020). Pengembangan Pembelajaran Hybrid Learning. Sidoarjo: Nizama Learning Center.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta.
- Syawaludin, Mohammad. 2017. Sosiologi Perlawanan. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Wardarita, Ratu. 2017. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Elmira.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Winarta. 2017. 500 Ways to Multiply Your People's Productivity. Jakarta: Gramedia.
- Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris. 2018. Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan. Bogor: IPB Press.