

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (L.P.D) DESA PAKRAMAN PEDUNGAN

A.A. Ketut Sinta Ayu Arika Sari¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Sri Harwathy³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹sintaayuarika030@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada LPD Desa Pakraman Pedungan, kinerja karyawan masih sangat rendah dan kurangnya pencapaian target yang diberikan. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan ilmu yang karyawan miliki. Beban kerja karyawan yang meningkat dan kurangnya pembagian kerja yang merata terhadap setiap karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang menurun karena pemberian kerja yang monoton dan kurangnya perhatian perusahaan kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Kecamatan Denpasar Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Based on the phenomena that occurred in the LPD of Desa Pakraman Pedungan, employee performance is still very low and the target achievement is still lacking. Work placements that are not in accordance with the abilities and knowledge of employees. The increasing workload of employees and the lack of an even distribution of work for each employee. Decreased employee job satisfaction due to monotonous work assignments and the company's lack of attention to employees. This study aims to determine the effect of work placement, workload and job satisfaction on employee performance at the Village Credit Institution (L.P.D) South Denpasar District. The population and sample in this study were 32 employees as research respondents. The sampling technique used in this research is the census method. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 26 software. (LPD) Pakraman Pedungan Village.

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

I. PENDAHULUAN

LPD adalah lembaga keuangan yang dimiliki Desa Pakraman, yang melakukan fungsi keuangan serta melakukan pengelolaan sumber daya keuangan yang menjadi milik Desa Pakraman didalam bentuk simpan pinjam. Keberadaan LPD dalam suatu desa pakraman dapat juga digunakan sebagai penyangga tumbuh kembangnya budaya desa pakraman sebagai aset bangsa melalui peningkatan perekonomian secara merata. Dengan demikian keberadaannya sangat penting untuk menunjang kemajuan desa pakraman itu sendiri.

Kemajuan LPD yang diharapkan dapat menjadi lembaga pembiayaan yang efektif di masyarakat desa, akan berdampak positif terhadap pengembangan kawasan pedesaan, sebagai masyarakat akan terbantu dalam pendanaan untuk mengembangkan potensi usaha diwilayahnya yang akan menjadikan pedesaan kompetitif dalam tatanan perekonomian global. Kemajuan LPD yang diharapkan dapat menjadi lembaga pembiayaan yang efektif di masyarakat desa, akan berdampak positif terhadap pengembangan kawasan pedesaan, sebagai masyarakat akan terbantu dalam pendanaan untuk mengembangkan potensi usaha diwilayahnya yang akan menjadikan pedesaan kompetitif dalam tatanan perekonomian global.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja yang merupakan daya

pendorong yang dimiliki dari dalam diri sendiri seseorang sebagai potensi untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal.

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dengan bidangnya. Saat ini, perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan kerja untuk karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (Kadow dan Kawet, 2016).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina, dkk (2017) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyanti (2018) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain penempatan kerja, penting pula bagi perusahaan untuk mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya. Beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2001). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alpin Neksan, dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Bagus Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa beban

kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengaruh penempatan kerja dan beban kerja, identifikasi dari permasalahan menurunnya kinerja karyawan karena belum tercapainya kepuasan kerja karyawan. Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Erlene Kristine (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

LPD Desa Pakraman Pedungan merupakan perusahaan yang memiliki visi menjadikan LPD yang sehat dan berdaya guna bagi masyarakat melalui pelayanan yang prima melalui misinya yaitu meningkatkan dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan di Desa Pakraman Pedungan serta sebagai sumber pendapatan desa. Untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja perusahaan, maka berikut ini adalah data kinerja LPD Desa Pakraman Pedungan pada tahun 2020.

Diketahui bahwa target dan realisasi tabungan, deposito, kredit, dan pendapatan pada LPD Desa Pakraman Pedungan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2020 mengalami fluktuasi setiap bulannya. Target tabungan tidak tercapai pada bulan Oktober sebesar 91%. Target deposito terus mengalami peningkatan dari bulan januari hingga desember, tingkat pencapaian tertinggi

pada bulan Februari sebanyak 114%. Target kredit mengalami penurunan pada bulan Desember sebanyak 93%. Target pendapatan tidak tercapai pada bulan Januari sebesar 86%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa target tabungan, kredit, dan pendapatan cenderung berfluktuasi dibawah angka 100% sehingga hal tersebut memiliki kaitan dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan.

Berdasarkan hasil observasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan diketahui bahwa adanya beberapa karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan tugas sehingga terjadi kesalahan saat bekerja. Hal ini menyebabkan hasil kerja karyawan menjadi kurang maksimal. Masalah lainnya adalah rendahnya kreativitas karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan sehingga kurang mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam operasionalnya LPD Desa Pakraman Pedungan mengalami masalah mengenai beban kerja karyawannya. Masalah itu diantaranya adalah pemberian kerja yang terlalu berlebih dan perusahaan sering memberikan lembur, sehingga mengakibatkan meningkatnya kehadiran tanpa alasan yang jelas, keterlambatan dan lain sebagainya yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil peneliti melakukan observasi dan wawancara langsung terlebih dahulu pada LPD Desa Pakraman Pedungan, salah satu karyawan bagian tabungan mengatakan bahwa mereka dituntut untuk mencapai target sebesar 225 buku tabungan per hari setiap posnya yang kadang memakan waktu hingga diluar jam kerja. Selain itu adanya pembagian *job description* yang kurang merata dan karyawan yang rata-rata hanya sebagian

yang berkompeten dibidangnya. Hal ini bisa mengakibatkan beban kerja semakin besar dikarenakan kemampuan kerja para karyawan masih kurang. Dengan pembagian tugas yang kurang merata tersebut banyak karyawan menjadi kurang disiplin dan mengabaikan pekerjaan yang diberikan sehingga tingkat absensi semakin meningkat yang akan mengakibatkan pencapaian perusahaan juga menurun.

Menurunnya kinerja karyawan akibat penempatan kerja dan beban kerja yang tak sesuai juga berdampak pada kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan hasil observasi langsung beberapa karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan mengatakan bahwa mereka merasa bosan atau jenuh dengan pekerjaannya karena disebabkan oleh jenis pekerjaan yang monoton atau itu – itu saja. Bersumber dari hasil wawancara terhadap salah satu karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan bagian tabungan, mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah mengambil tabungan ke rumah– rumah nasabah yang memerlukan waktu yang cukup lama karena jumlah nasabah per pos cukup banyak serta jenis pekerjaan yang monoton inilah yang menimbulkan kelelahan dan kebosanan pada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan yang meliputi penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Kecamatan Denpasar Selatan”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.
- 3) Untuk mengetahui kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Menurut Borman, *et.al.* (2003) menyatakan bahwa *goal setting theory* adalah sebagian besar perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang dipilih secara sadar dan mengandung niat (*intentions*). Locke dan Latham (1990) menjelaskan bahwa tujuan yang sulit menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang mudah. Demikian halnya tujuan yang spesifik (jelas) dan menantang dan akan menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang bersifat abstrak.

2.2. Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut Bangun (2012) penempatan (*placement*) berkaitan dengan

penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan di kerjakannya.

2.3. Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau instansi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau menjadi menurun. Haryono (2015) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu.

2.4. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dari karakteristiknya. Menurut Titisari, (2014:18) kepuasan kerja suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap kinerja itu sendiri.

2.5. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Robbins (2009:56), yaitu Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:67).

2.6. Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.
- H₂: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan, yang beralamat di Jalan Pulau Belitung No. 36, Pedungan, Denpasar Selatan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah penempatan kerja, beban kerja dan kepu terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta Regresi

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Penempatan Kerja

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,728	2,681		-1,763	0,089
Penempatan Kerja	0,284	0,131	0,251	2,167	0,039
Beban Kerja	0,421	0,157	0,295	2,685	0,012
Kepuasan Kerja	0,544	0,113	0,551	4,815	0,000
R					0,839
R Square					0,704
Adjusted R Square					0,673
F Statistic					22,251
Signifikansi					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,728 + 0,284X_1 + 0,421X_2 + 0,544X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = Nilai konstanta sebesar negatif sebesar 5,778 artinya apabila penempatan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah -5,778

b_1 = Penempatan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,284, hal ini berarti apabila pimpinan membimbing karyawan agar selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan, dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) konstan.

b_2 = Beban kerja menunjukkan arah positif 0,421, hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan, dengan asumsi variabel penempatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_3) konstan.

b_3 = Kepuasan kerja menunjukkan arah positif 0,544, hal ini berarti apabila pimpinan dapat memberikan tantangan dalam pekerjaan agar menimbulkan semangat kerja karyawan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada

Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan, dengan asumsi variabel penempatan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) konstan.

2) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja) $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,535; 0,890 dan 0,686 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,839. Besarnya nilai R 0,839 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

4) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,673. Hal ini berarti penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga Perkreditan

Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan diuraikan sebagai berikut:

a) Variabel Penempatan Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, variabel penempatan kerja (X_1) dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,251 dan nilai signifikan sebesar 0,039 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka penempatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b) Variabel Beban Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, variabel beban kerja (X_2) dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,295 dan nilai signifikan sebesar 0,012 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c) Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, variabel kepuasan kerja (X_3) dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,551 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel penempatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Hal ini didukung oleh teori Marihot (2005) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan kerja diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi perusahaan disamping upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Karina, dkk (2017), Hafis Laksmana (2020), Syalimono dan Syaiful (2019) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Hal ini didukung oleh teori Munandar (2001) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan hal yang cukup penting yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Alpin Neksan, dkk (2021), Moh Rizal dan Bachruddin (2018), serta Tobing Jon dan Ramon (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Hal ini didukung oleh teori Robbins and Judge (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang diungkapkan oleh Ayu Desi (2017), Agus Tunggal, dkk (2016), dan H. Asep (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik penempatan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.
- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik beban kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa

(L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan agar pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan diharapkan mampu membimbing karyawan agar selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.
- 2) Diharapkan agar pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan diharapkan mampu memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.
- 3) Diharapkan agar pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan diharapkan dapat memberikan tantangan dalam pekerjaan agar menimbulkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Tunggal., Fadil, M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Jasa Marga). *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Alpin Neksan, Wadud, M., & Handayani, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.

Ayu Desi Indrawati. 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 11, No. 2, pp. 105-115.

Bagus Setiawan. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Bandung

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. 2003. Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, Volume 10, pp. 99-109.

Cahyati, C. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. *Skripsi*. IAIN Salatiga.

Erline Kristine, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif* Volume 14(1), pp. 384-401.

Hafis, L. N. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), pp 1-12.

H. Asep Qustolani. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan

- Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78-86.
- Haryono, A. T. 2015. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Serta Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Produk Tv Lcd Samsung (Studi Konsumen Di Elektronik Solution Java Supermall Semarang). *Journal of Management*, 1(1), pp. 26-36.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kandow, C. Kawet, Kojo. 2016. Pngaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. DR. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(2), pp.1-10.
- Karina, Muaja., Adolfin, A., & Dotulong, L. O. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), pp. 25-32.
- Locke, E. A. dan Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-3*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Moh Rizal dan Bachruddin. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2), pp. 1-12.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior. 13 ThreeEdition USA*: Pearson International Edition, Prentice -Hall
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4. No 1, pp 11-22.
- Syalimono, Bahri., dan Syaiful, S. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Tobing, J. P. E., & Zamora, R. 2018. Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549-562.