



Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Safana Mahenicha Praditha¹, Ika Korika Swasti²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya, Indonesia
safanaura88@gmail.com, ikaks.ma@upnjatim.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:
Received 05 April 2023
Received in Revised 20
April 2023
Accepted 25 Mei 2023

Keyword's: *Employee
Performance; Job
placement; Workload*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the work environment and workload affect employee performance. Employees of PT. Wasa Mitra Engineering Area Surabaya, which was launched with 102 employees, became the population of this study. The sampling technique used the saturated Random Sampling, so that 81 employees of the field were designated as research responden. Respondents were given a questionnaire using an ordinal scale on a Likert scale, with scores ranging from 1 to 5, to collect data. Then by using partial least squares (PLS) data analysis technique, the data was processed by validity testing, reliability testing, structural model testing, and hypothesis testing. The results showed that the work placement of employees at PT. Wasa Mitra Engineering Area Surabaya has a direct and significant influence on employee performance. In addition, workload significantly and beneficially affects employee performance directly.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bidang PT. Wasa Mitra Engineering Area Surabaya yang diluncurkan dengan 102 karyawan menjadi populasi penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Random Sampling*, sehingga keseluruhan pegawai bagian lapangan yang berjumlah 81 pegawai ditetapkan sebagai responden penelitian. Responden diberikan kuesioner menggunakan skala ordinal pada skala Likert, dengan skor mulai dari 1 sampai 5, untuk mengumpulkan data. Kemudian dengan teknik analisis data partial least square (PLS), data tersebut diolah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji model struktural, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan di PT. Wasa Mitra Engineering Area Surabaya memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

AKUISISI : Jurnal Akuntansi

Website : <http://www.fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JA>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: safanaura88@gmail.com

Peer review under responsibility of Akuisisi : Accounting Journal. [2477-2984](https://doi.org/10.2477-2984).

<http://dx.doi.org/10.24217>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai pekerjaan ialah modal dasar pada kerangka waktu perbaikan. Manusia sebagai pekerja ialah sumber daya terpenting terhadap perusahaan dikarenakan semuanya memiliki kemampuan dan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan guna tercapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan suatu keberhasilan pegawai secara keseluruhan terhadap pelaksanaan suatu kerjanya, lalu akan terjadi perbandingan pada indikator misalnya target telah ditentukan akan menetapkan pada perusahaan. Kinerja pegawai juga mempengaruhi pada peletakkan kerja pegawai serta beban kerja.

Menurut Rivai (2015) Penempatan berarti menempatkan pegawai pada posisi kerja tertentu dari pegawai baru ataupun pegawai yang lama untuk ditempatkan ke tempat yang baru. Sedangkan Monika (2018) mengatakan jika, Beban kerja ialah proses akan dilakukannya seorang guna menangani ataupun mengatur tugas pada pekerjaannya terhadap kelompok jabatan guna jangka waktu tertentu. Apabila penempatan kerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, dan beban kerja yang di emban oleh pegawai tidak terlalu berat akan menghasilkan kinerja yang baik.

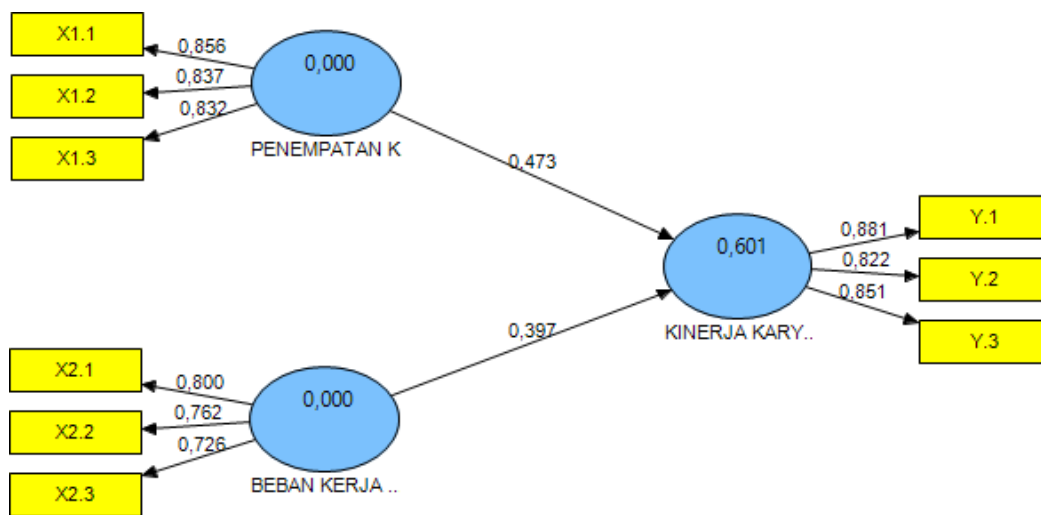
PT. Wasa Mitra Engineering Surabaya Area dijadikan sebagai obyek penelitian. Perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi yang memiliki banyak proyek. Berdasarkan hasil wawancara, dan didukung dengan data, peneliti mengamati bahwa terdapat adanya masalah yang dihadapi oleh PT. Wasa Mitra Engineering Surabaya Area yaitu penempatan kerja pegawai yang tidak sesuai, padahal penempatan kerja tersebut sudah dibagi sesuai dengan kemampuannya masing-masing, namun masih terdapat kesalahan dan ketidaksesuaian pada penempatan bidang kerja pegawai tersebut, sehingga tidak semua pegawai menguasai keahliannya dalam mengerjakan proyek pembangunan. Hal tersebut mengakibatkan beban kerja berlebih sehingga pegawai sering tidak masuk bekerja tanpa keterangan, sedangkan proyek yang berjalan wajib diselesaikan pada waktu telah ditentukan. Hasil pekerjaan yang maksimal dapat mengukur berapa jauh bakat pegawai guna mewujudkan pekerjaan yang telah ditugaskan. Bakat pegawai di latar belakang pada penempatan pegawai serta beban kerja akan di emban pada pegawai (Sinambela, 2017).

Akibat terhadap penempatannya kerja pegawai serta beban kerja yang menjadi masalah di PT. Wasa Mitra Surabaya Engineering Area, maka kinerja pegawai menurun. Dibuktikan dengan realisasi proyek yang dijalankan tidak selesai tepat waktu, dan tidak bisa mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja pegawai yang rendah di PT Wasa Mitra Engineering Surabaya Area.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas PT. Personil Wasa Mitra Engineering Area Surabaya. Sebanyak 102 pekerja lapangan menjadi populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Random Sampling*, sehingga keseluruhan pegawai bagian lapangan yang berjumlah 81 pegawai ditetapkan sebagai responden penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* sebagai alat analisis. penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Sumber : Output SmartPLS

Gambar output PLS di atas menunjukkan besarnya koefisien rute yang berada di atas garis yang menghubungkan variabel eksogen dan endogen, serta besarnya nilai loading factor untuk masing-masing indikator yang posisinya berada di atas tanda panah antara variabel dan indikator. Selain itu, dimungkinkan untuk melihat ukuran R, Kotak yang terletak di dalam lingkaran variable endogen (variabel Kinerja).

Tabel 1. Outer Loadings (Mean, STDEV,T-Values)

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
X1.1 <- PENEM PATAN KERJA (X1)	0,855919	0,845346	0,041096	0,041096	20,827132
X1.2 <- PENEM PATAN KERJ A(X1)	0,836957	0,838584	0,036277	0,036277	23,071431
X1.3 <- PENEM PATAN KERJA (X1)	0,831731	0,833078	0,031292	0,031292	26,579593
X2.1 <- BEBAN KERJA (X2)	0,800205	0,795753	0,048233	0,048233	16,590518
X2.2 <- BEBAN KERJA (X2)	0,762224	0,757964	0,068157	0,068157	11,183275
X2.3 <- BEBAN KERJA (X2)	0,725588	0,724163	0,081631	0,081631	8,888626
Y.1 <- KINERJ A PEGAW AI (Y)	0,880859	0,876110	0,026316	0,026316	33,472732
Y.2 <- KINERJ A PEGAW AI (Y)	0,822228	0,817960	0,047227	0,047227	17,410240
Y.3 <- KINERJ A PEGAW AI (Y)	0,851114	0,850177	0,032314	0,032314	26,339243

(Sumber: Data di Olah)

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai *Factor Loading* dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). *Factor*Indikator dan variabel memiliki korelasi yang dikenal sebagai loading; jika korelasi ini lebih besar dari 0,5, validitas dikatakan terpenuhi, dan jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96, signifikansi dianggap tercapai.

Dilihat pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Penempatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja (Y), menunjukkan bahwa pemuatan faktor sampel asli lebih besar dari 0,50 dan/atau signifikan (nilai T-Statistik lebih besar dari nilai Z = 0,05 (5%) =

1,96), menunjukkan bahwa temuan estimasi indikator memiliki validitas yang sangat baik atau konvergen.

Pengukuran validitas indikator juga bisa dilihat dari tabel *Cross Loading*, apabila nilai loading faktor setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar daripada loading faktor tiap indikator pada variabel lainnya, maka loading faktor tersebut dikatakan valid, namun jika nilai loading faktor lebih kecil dari indikator dari variabel lainnya, maka dikatakan tidak valid.

Tabel 2. Cross Loading

INDIKATOR	BEBAN KERJA(X ₂)	KINERJA PEGAWAI(Y)	PENEMPATAN KERJA (X ₁)
X1.1	0,514273	0,573964	0,855919
X1.2	0,471127	0,538080	0,836957
X1.3	0,489108	0,654524	0,831731
X2.1	0,800205	0,550638	0,529782
X2.2	0,762224	0,452079	0,340700
X2.3	0,725588	0,528799	0,449452
Y.1	0,634999	0,880859	0,606439
Y.2	0,395727	0,822228	0,623175
Y.3	0,664221	0,851114	0,577612

(Sumber: Data di Olah)

Dapat dikatakan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid atau memiliki validitas yang baik karena nilai loading factor untuk masing-masing indikator (diarsir) pada variabel Penempatan Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Kinerja (Y) menunjukkan loading yang lebih tinggi. nilai faktor dari indikator loading factor dari variabel lain.

Tabel 3. Average variance extracted(AVE)

	AVE
Beban Kerja (X ₂)	0,5825 97
Kinerja Pegawai (Y)	0,7254 55
Penempatan Kerja (X ₁)	0,7082 90

Model Pengukuran Average Variance Extracted (AVE), di mana nilai mewakili ukuran varians indikator yang mungkin dimiliki oleh variabel laten. Tingkat validitas yang cukup baik untuk variabel laten ditunjukkan dengan nilai AVE konvergen lebih besar dari 0,5. Nilai rata-rata variance extract (AVE) untuk masing-masing komponen menunjukkan variabel indikator yang mencerminkan (variabel). Jika AVE dari setiap konstruk lebih dari 0,5, model yang baik diperlukan. Variabel Penempatan Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Kinerja (Y) semuanya memiliki nilai tes AVE masing-masing sebesar 0,582597, 0,708290, dan 0,725455. Karena ketiga variabel memiliki

nilai lebih dari 0,5, variabel keseluruhan dianggap signifikan. Dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki validitas yang sangat baik.

Tabel 4. Composite Reliability

Composite Reliability	
Beban Kerja (X ₂)	0,806973
Kinerja Karyawan (Y)	0,887904
Penempatan Kerja (X ₁)	0,879272

Indikator dianggap konsisten dalam mengukur variabel tersembunyi jika nilai composite reliability dari konstruk lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat dipercaya. Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X₁) sebesar 0,879272, variabel Beban Kerja (X₂) sebesar 0,806973, dan Kinerja (Y) sebesar 0,887904, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Tabel 5. Path Coefficients (Mean,STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV R)	P Values
PENEMPATANKERJA (X1) - > KINERJA KARYAWAN (Y)	0,472635	0,456143	0,106300	4,446232	0,000
BEBAN KERJA (X2) - > KINERJA KARYAWAN (Y)	0,397128	0,415612	0,098154	4,045983	0,000

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan :

Hipotesis 1: Diduga bahwa penempatan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**, dengan *path coefficients* 0,472635, dan nilai *T-statistic* 4,446232 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil **Signifikan** (positif). Hipotesis 2 : Diduga bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**, dengan *path coefficients* 0,397128, dan nilai *T-statistic* 4,045983 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil **Signifikan**(positif).

KESIMPULAN

Pada riset ini penempatan kerja tidak dapat berdiri secara sendirinya guna memberikan suatu imbas pengaruh terhadap kinerja pegawai tanpa adanya ketelitian dari atasan untuk menempatkan kemampuan pegawai dengan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Wasa Mitra Engineering Surabaya Area mengatakan jika memperoleh pengaruh positif serta signifikan terhadap penempatan kerja pegawai di perusahaan tersebut. Nilai variabel kinerja meningkat dengan nilai variabel penempatan. Akibatnya, variabel kinerja akan semakin kecil semakin kecil nilai variabel penempatan. karena salah satu kriteria yang mempengaruhi keberhasilan karyawan adalah penempatan. Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai di PT. Wasa Mitra Engineering Surabaya Area, berdasarkan hasil penelitian sebagai pengaruh penempatan umum berjalan kurang baik. Pegawai belum mampu maksimal mengerjakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diemban dan melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Saran

Sebaiknya penempatan kerja yang ada di PT. Wasa Mitra Engineering Surabaya Area dapat diperhatikan dan diperbaiki dengan cara menyesuaikan kemampuan atau keahlian pegawai, jangan asal menempatkan pegawai dan tidak memperhatikan bakat yang telah dimiliki, ini memberi dampak pada kinerja telah ada. Hendaknya pemimpin PT. Wasa Mitra Engineering Surabaya Area lebih memperhatikan beban kerja, akibatnya juga akan muncul kejadian telah dialami pegawai akan mengakibatkan pegawai merasa berat dengan pekerjaan yang telah diemban, selalu kepikiran dengan pekerjaan yang sudah di targetkan. Dengan demikian, kerja standart serta memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai sampel yang telah mencukupi syarat penelitian, selanjutnya akan lebih disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai dinastena kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Volume 2, No. 1, November 2013*.
- Arya, A. A., Dharmayanti, G. C., & Parami Dewi, A. D. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Spektran Vol.6, No. 1, Januari 2018*.
- Atkhan, Margono, A., & Riady, G. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada dinas perkebunan provinsi kalimantan timur. *Jurnal Administrasi Reform, Vol.1 No.2, Tahun 2013*.

- Bukit, N. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisimangaraja XII. *Vol. 4, No. 1, August '21-February '22*.
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2016). Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 5*
- Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas pemuda dan olahraga (DISPORA) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016*. Runtuwene, P., Tewel, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*.
- Tobing, J. E., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. *DIMENSI, VOL. 7, NO. 3*.
- Yana Diana, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departemen pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools Vol. 11 No. 2 Desember, 2019*.