

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK

Titie Syahnaz Natalia<sup>1</sup>, Andri Irawan<sup>2</sup>, Dyah Ayu Putriani<sup>3</sup>, Nourma Wulanda<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

e-mail: syahnaztitie@gmail.com<sup>1</sup>, andriirawan896@gmail.com<sup>2</sup>, dyahayujuwedona@gmail.com<sup>3</sup>, wulandanourma18@gmail.com<sup>4</sup>

## ABSTRACT

*This study discusses the analysis of the factors that influence employee performance at PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. The population in this study were 53 employees of PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk. The analytical method used was quantitative method using Multiple Linear Regression analysis tool. The results of the analysis explained that the t-count of each Employees Placement variable ( $X_1$ ) was 6.858 and Workload ( $X_2$ ) was 0.423, which was greater than the t-table value of 2.008 which stated that Employees Placement variable ( $X_1$ ) had a significant influence on the Employees Performance of PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk but Workload ( $X_2$ ) stated that had no significant influence on the Employees Performance of PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk. The calculated F value of 37.514 was greater than the F table of 3.18 which stated that together Employees Placement and Workload had a significant influence on the Performance of PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk. The value of the coefficient of determination (R Square) of 0.600 meant that in this case the contribution of the influence of Employees Placement and Workload on Employees' Performance was 60%, while the remaining 40% was influenced by other variables outside of the variables excluded in this research model such as work motivation, responsibility, work discipline and incentives.*

*Keywords: Employees Placement, Workload, Employees Performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang analisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis menjelaskan t hitung masing-masing variabel penempatan karyawan ( $X_1$ ) sebesar 6,858 dan beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,423 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,008 menyatakan variable  $X_1$  berpengaruh signifikan tetapi  $X_2$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Nilai F hitung sebesar 37,514 lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 menyatakan bahwa secara bersama-sama Penempatan Karyawan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,600 artinya dalam hal ini sumbangan pengaruh Penempatan Karyawan dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60%, sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif.

**Kata Kunci :Penempatan Karyawan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.**

## 1. PENDAHULUAN

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Menurut

(Hasibuan, 2015:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat, sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016:2) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan di PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Ketetapan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan gairah kerja karyawan itu sendiri. Dengan penempatan karyawan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan.

Secara empiris penempatan karyawan juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi karyawan yang bekerja pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pengembangan sumber daya karyawan kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan karyawan. Ketidaksesuaian antara penempatan karyawan dengan kemampuan dan keahlian karyawan tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang turut mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi masalah tersendiri bagi badan/lembaga negara yang memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan domisili yang berbeda-beda.

Menurut Jehani (Harras et al., 2020:213) Penempatan karyawan adalah penugasan kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dan pemberi kerja pun dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Sebagaimana terlihat pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, masih ditemukannya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kriteria pada unit kerja tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan non Teknik didapat

kesimpulan bahwa masih ada karyawan yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman sehingga karyawan tersebut tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap dan kemampuan mereka pada kondisi kerja tertentu. Salah satu permasalahan yang ditemukan yaitu tidak sesuainya latar belakang pendidikan dengan unit kerja karyawan tersebut contohnya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Teknik namun ditempatkan pada unit kerja non teknik dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian unit kerja tersebut. Masalah lainnya adalah ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, pada posisi yang memerlukan kehandalan dalam bidang penyajian data akan tetapi diisi oleh karyawan yang kurang bisa dalam mengoperasikan aplikasi penyaji data.

Menurut (Yuniarsih, 2021:30) 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 unit organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari beban pekerjaan yang diberikan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah namun dapat membuat pekerja mudah merasa bosan, sebaliknya apabila kemampuan lebih rendah dari beban kerja yang diberikan pekerja akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sesuai dengan observasi awal yang telah dilaksanakan pada unit kerja non teknik di PT Semen Baturaja (Persero) Tbk bahwasanya masih adanya pembagian beban kerja yang tidak sesuai dengan target, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja & standar pekerjaan yang diberikan sehingga mengalami ketidakefektifan dalam proses penyelesaian pekerjaan tersebut. Contohnya pekerjaan yang memerlukan waktu kerja lebih diluar jam kerja seharusnya (lembur) yang seringkali menyebabkan lelahnya karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut. Adapun contoh lain yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan tetapi diluar *job description* karyawan tersebut yang otomatis akan dikerjakan dengan tidak sepenuh hati, hal tersebut juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Penempatan karyawan dan beban kerja karyawan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan.

## 2. TEORI DAN HIPOTESIS

*Grand theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen, *middle range theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan *applied theory* dalam penelitian adalah Penempatan Karyawan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

### **Pengertian Manajemen**

Menurut (Hasibuan, 2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Berdasarkan teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia (karyawan) dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi

### **Penempatan Karyawan**

Menurut (Hasibuan, 2008:76) 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.

Menurut Chan, Bishop, Julie, Lee, & Chiu (2011:71) "*Placement is defined as the precise and detailed matching of the person's abilities with the work environment and the requirements of the job. Direct placement intervention requires the aggressive marketing of the benefits of hiring people with disabilities to employers and the ability to supply employers with qualified candidates with disabilities using selective placement*".

Rubin & Roessler ((Harras et al., 2020:213) "*Job placement is referred to as a set of activities involved in locating a suitable job for VR consumers and getting them hired for the job*" Menurut Chan, Bishop, Julie, Lee, & Chiu, (2011:71) "*Specifically, job placement assistance include job-seeking skills training, direct placement, job development, supported employment, and demand side job placement*".

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan penempatan karyawan adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Jadi sangat jelas bahwa penempatan karyawan sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Penempatan karyawan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Proses penempatan karyawan yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

### **Beban Kerja**

Menurut (Yuniarsih, 2021:30) 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 unit organisasi. Menurut (Koesomowidjojo, 2017:208) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karena beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang sesuai akan menghasilkan kerja yang maksimal. Namun jika beban kerja diberikan kepada pegawai yang tidak sesuai maka akan menghasilkan penurunan kinerja karyawan tersebut.

(Meshkati, N & Hancock, 2011:305) menjelaskan bahwa beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Pengertian ini menegaskan bahwa beban kerja dapat terjadi karena aktivitas organisasi, termasuk sistem manajemen dan informasi kerja dapat menjadi beban. Pasalnya keadaan karyawan tidak dapat diprediksi, apakah ia dalam keadaan siap menerima kebijakan, atau tugas baru, atau lingkungan baru.

### **Kinerja Karyawan**

Teori Campbell (Budiasa, 2021:14) menganggap kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat diskalakan dan diukur. Sedangkan Simamora (Budiasa, 2021:14) menyebutkan kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan non teknik pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk site Baturaja. Variabel yang diteliti meliputi penempatan karyawan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono, 2010:137) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara, observasi serta angket/kuesioner.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:117). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah PT Semen Baturaja (Persero) Tbk sebanyak 53 orang karyawan non Teknik. Dikarenakan responden dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Besarnya  $r$  dapat dihitung dengan menggunakan korelasi dimana taraf signifikansinya sebesar 5% atau 0,05, maka diketahui  $r$  tabel product moment pada tabel dengan ( $df=n-2$ ) ( $df=53-2=51$ ) adalah 0.270. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dikatakan valid.

**Tabel 1. Hasil Analisis Uji Validitas**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Penempatan Karyawan (<math>X_1</math>)</b>			
Pernyataan 1	0.609	0.270	Valid
Pernyataan 2	0.602	0.270	Valid
Pernyataan 3	0.357	0.270	Valid
Pernyataan 4	0.301	0.270	Valid
Pernyataan 5	0.409	0.270	Valid
Pernyataan 6	0.622	0.270	Valid
Pernyataan 7	0.573	0.270	Valid
Pernyataan 8	0.311	0.270	Valid
Pernyataan 9	0.511	0.270	Valid
Pernyataan 10	0.329	0.270	Valid
Pernyataan 11	0.402	0.270	Valid
Pernyataan 12	0.415	0.270	Valid
Pernyataan 13	0.543	0.270	Valid
Pernyataan 14	0.392	0.270	Valid
Pernyataan 15	0.440	0.270	Valid
<b>Beban Kerja (<math>X_2</math>)</b>			
Pernyataan 1	0.406	0.270	Valid
Pernyataan 2	0.431	0.270	Valid
Pernyataan 3	0.475	0.270	Valid
Pernyataan 4	0.412	0.270	Valid
Pernyataan 5	0.571	0.270	Valid
Pernyataan 6	0.443	0.270	Valid
Pernyataan 7	0.480	0.270	Valid
Pernyataan 8	0.484	0.270	Valid
Pernyataan 9	0.618	0.270	Valid
Pernyataan 10	0.423	0.270	Valid
Pernyataan 11	0.481	0.270	Valid
Pernyataan 12	0.334	0.270	Valid
<b>Kinerja (<math>Y</math>)</b>			
Pernyataan 1	0.422	0.270	Valid
Pernyataan 2	0.617	0.270	Valid
Pernyataan 3	0.525	0.270	Valid
Pernyataan 4	0.611	0.270	Valid
Pernyataan 5	0.743	0.270	Valid
Pernyataan 6	0.626	0.270	Valid

Pernyataan 7	0.412	0.270	Valid
Pernyataan 8	0.484	0.270	Valid
Pernyataan 9	0.514	0.270	Valid
Pernyataan 10	0.481	0.270	Valid
Pernyataan 11	0.557	0.270	Valid
Pernyataan 12	0.630	0.270	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan masing-masing variabel  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,270). Maka seluruh item kuesioner tersebut dinyatakan valid yang artinya data tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Menurut (Sunyoto, 2011:154), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *Alpha Cronbach*. Kuesioner reliabel jika *Alpha Cronbach*  $>$  0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Penempatan Karyawan ( $X_1$ )	0.714	Reliabel
Beban Kerja ( $X_2$ )	0.658	Reliabel
Kinerja (Y)	0.781	Reliabel

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $>$  0,60 bahwa seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

No	Model		B	Uji t	Sig
1	Constan		0.605		0.890
2	Penempatan Karyawan ( $X_1$ )		0.727	6.858	0.000
3	Beban Kerja ( $X_2$ )		0.057	0.423	0.674
4	Uji F	= 37.514			0.000
5	R Square	= 0.600			

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.605 + 0.727X_1 + 0.057X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 0.605, menunjukkan bahwa jika variabel Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau bernilai nol maka kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.605.
- b. Koefisien regresi variabel Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0.727 artinya jika variabel Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.727 dengan asumsi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) tetap dan tidak berubah.
- c. Koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.057 artinya jika variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.057 dengan asumsi variabel Penempatan Karyawan ( $X_1$ ) tetap dan tidak berubah.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 3 diperoleh koefisien t-hitung variabel Penempatan Karyawan sebesar 6.858, dan Beban Kerja sebesar 0.423, kemudian nilai t-tabel dicari dengan  $df = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$ , pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%, pengujian dua sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ ), didapat t-tabel sebesar 2.008. Nilai t-hitung (6.858) > t-tabel (2.008) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Nilai t-hitung (0.423) < t-tabel (2.008) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Berdasarkan pada tabel 3 atau F tes, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 37.514. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, didapatkan F tabel sebagai berikut ( $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$  dan ( $df_2 = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  didapat  $F_{tabel}$  3.18. Jadi  $F_{hitung}$  37.514 >  $F_{tabel}$  3.18 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Penempatan Karyawan dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Berdasarkan pada tabel 3 hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.600. Hal ini menunjukkan penempatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk berarti memiliki sumbangan pengaruh sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif.

Berdasarkan hasil analisis uji T secara parsial variabel penempatan karyawan (X1) memiliki t-hitung (6.858) > t-tabel (2.008) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa penempatan karyawan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan penempatan yang tepat berdasarkan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja akan berdampak sangat baik pada kinerja dalam hal ini yaitu hasil kerja, sikap kerja, perilaku kerja dan manfaat dari pekerjaan tersebut begitupun sebaliknya. Hal tersebut dapat dilihat pada kinerja karyawan pada unit kerja perusahaan khususnya pada bagian non teknis dimana karyawan yang mendapatkan posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka mendapatkan hasil kinerja yang lebih cemerlang dan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Karyawan yang tidak mendapatkan penempatan yang sesuai cenderung melakukan kesalahan kerja yang lebih sering sehingga berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut maupun perusahaan. Dalam hal ini manajemen perusahaan terutama Divisi HR & GA berperan penting dalam perencanaan penempatan karyawan yang tepat pada setiap unit kerja sehingga dapat tercapainya kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kevin & Wibowo, 2022) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel penempatan karyawan pada penelitian ini diukur menggunakan indikator Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja & pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil analisis uji T secara parsial untuk variabel beban kerja memiliki t-hitung (0.423) < t-tabel (2.008) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Hal tersebut tergambar pada populasi yang telah diteliti yaitu meskipun beban kerja yang diberikan perusahaan sudah seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan, belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut dapat dilihat pada terpenuhinya KPI personil setiap bulannya. Variabel Beban Kerja tersebut tidak mendominasi dalam

mempengaruhi variabel kinerja dikarenakan ada variabel yang lebih berpengaruh seperti lingkungan kerja dan kualitas karyawan itu sendiri.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Olivia et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja pada penelitian ini diukur menggunakan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja & standar pekerjaan.

Pada hasil Uji F didapatkan hasil secara simultan  $F_{hitung}$  sebesar 37.514. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  didapat  $F_{tabel}$  3.18. Jadi  $F_{hitung} 37.514 > F_{tabel} 3.16$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan penempatan karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Hal ini didukung dengan uji parsial variabel penempatan karyawan dan beban kerja dimana walaupun hasil uji parsial  $X_2$  menunjukkan hasil yang tidak memiliki pengaruh secara signifikan tetapi apabila digabungkan dengan variabel penempatan kerja maka kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada kasus di unit kerja perusahaan, karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan tetapi penempatan karyawan tersebut sesuai dengan kemampuan maka kinerja yang dihasilkan dapat menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kembali variabel penempatan karyawan dan beban kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel penempatan karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk sedangkan untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Secara simultan didapatkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan penempatan karyawan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.600. Hal ini menunjukkan berarti 60% kinerja (Y) karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk dipengaruhi oleh penempatan

karyawan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang penempatan karyawan dan beban kerja yang diterapkan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT Semen Baturaja (Persero) Tbk harus lebih memperhatikan penempatan karyawan dengan melakukan assessment atau evaluasi ulang agar dapat terciptanya penempatan karyawan yang sesuai. Pimpinan juga harus bisa menetapkan beban kerja yang tepat untuk para karyawannya agar mendapatkan hasil kerja sesuai target perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya bisa meneliti ulang dengan menambahkan variabel independent yang lain seperti motivasi kerja & Kepemimpinan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia (Issue August)*. CV pena Persada.
- Chan, Fong. Bishop, Malachy. Julie, Chronister. Lee, Eun-Jeong. Chiu, C.-Y. (2011). *Certified Rehabilitation Counselor Examination Preparation: A Concise Guide to the Rehabilitation Counselor Test*. Springer Publishing Company.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kevin, & Wibowo, F. X. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen , Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Kasus Karyawan Pt Eterna Pratama Mandiri ) The Influence Of Recruitment , Job Placement And Workload On Employee Productivity ( Case Study Of Pt Eterna Pratama Mand. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis -*, 1(3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meshkati, N & Hancock, P. . (2011). *Human Mental Workload*. Elsevier.
- Olivia, Y., Silva, D., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt karya cipta buana sentosa di maumere flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139–150.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Caps.
- Yuniarsih, T. dan S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.