

## PENEMPATAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD LOMBOK TIMUR

Yusran Aida<sup>1</sup>, Sugeng Mulyono<sup>2</sup>, Gunadi<sup>3</sup>, Sulaiman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang  
Email: yusronaida.entebe@gmail.com; sugengmulyono@unigamalang.ac.id;  
gunadi@unigamalang.ac.id; akademisi.ugr1999@gmail.com

### Artikel histori:

Submit: 30 Maret 2023  
Revisi: 30 Mei 2023  
Diterima: 22 Juni 2023

### Kata Kunci:

job placement;  
job characteristics;  
job satisfaction

### Korespondensi:

yusronaida.entebe@gmail.com

**Abstract:** *The aim of this research is to prove and analyze the influence of job placement and job characteristics on job satisfaction of East Lombok Regency DPRD Secretariat employees. The type of research used is explanatory research. The analysis technique is carried out using multiple linear regression. The results of this research are that partially, work placement and job characteristics have a significant effect on job satisfaction of East Lombok Regency DPRD Secretariat employees. Likewise, simultaneously, work placement and job characteristics influence the job satisfaction of East Lombok Regency DPRD Secretariat employees with an influence contribution of 41.2%.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan elemen yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga pegawai tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain. Pikiran, perasaan, status dan keinginan yang dimiliki oleh pegawai dalam organisasi harus mampu menjadi pemicu pencapaian tujuan organisasi. Faktor penting dalam mendorong pegawai untuk memfungsikan pikiran dan perasaannya dalam bekerja adalah faktor kepuasan dalam bekerja atau yang disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019:80), kepuasan kerja merupakan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya dimana memiliki hubungan dengan kerja sama antar karyawan, situasi kerja, imbalan yang didapat dalam bekerja, disertai hal lainnya yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis.

Hasibuan (dalam Wulansari & Mulyadin, 2022), mengemukakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Sekretariat DPRD secara umum memiliki fungsi dalam hal menyelenggarakan kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah, sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas-tugas pegawai sekretariat DPRD yang kompleks serta peranannya yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas Anggota DPRD, menuntut pegawai yang mampu memberikan kontribusi terbaiknya dalam menjalankan tugas tersebut. Oleh karena itu, pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur perlu mendapatkan perhatian, kepedulian, mendapatkan penghargaan atas kerjanya, sehingga mereka merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perlu diidentifikasi dengan baik sehingga pimpinan atau Pemerintah Kabupaten Lombok Timur dapat memberikan perlakuan yang tepat untuk menumbuhkan kepuasan kerja pegawai. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah faktor balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya serta sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2016).

Penelitian ini menggunakan 2 faktor sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur yaitu faktor penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan. Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang pada tugas atau tempat yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya (Kasmir, 2016). Sedangkan Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins, 2016).

Penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Hasil penelitian Syaputra et al., (2022) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian halnya dengan penelitian Novita et al., (2022), dengan nilai yang menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Yunzilla & Trisninawati, (2020) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan

Januardi & Budiono, (2021) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada uraian di atas, dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya ketika semakin baik proses penempatan kerja yang dilakukan, pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang tepat, maka sesungguhnya akan meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Demikian halnya dengan karakteristik pekerjaan, jika karakteristik pekerjaan yang dirancang tidak monoton, membutuhkan keragaman keterampilan, tugas yang berarti, adanya otonomi dan umpan balik yang baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan cenderung meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur sejumlah 62 orang. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 62 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression*), dengan bantuan dari program SPSS versi 26.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Penempatan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 1. Ouput SPSS Untuk Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.968	2	83.484	22.341	.000 <sup>a</sup>
	Residual	220.468	59	3.737		
	Total	387.435	61			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Merujuk pada hasil analisis regresi linier berganda, variabel penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan memperoleh nilai sig. F sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , sehingga variabel penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.431	.412	1.933

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai *Adjusted R square* diketahui bahwa variabel penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,412 (41,2%). Sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi Pemerintah Kabupaten Kabupaten Lombok Timur dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kapuasan Kerja

**Tabel 3. Koefisien Regresi Uji t (Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.983	4.870		3.282	.002
	Penempatan Kerja	.288	.096	.300	2.992	.004
	Karakteristik Pekerjaan	.602	.114	.529	5.279	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan untuk variabel penempatan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,992 > t tabel 1,670 dengan signifikansi sebesar  $0,004 < \alpha = 0,05$ , sehingga variabel penempatan kerja secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Melalui analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Penempatan Kerja sebesar 4,2. Hal ini menandakan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur setuju bahwa penempatan kerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mujiati & Dwipalguna, (2016) yang menyatakan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. Selain Dwipalguna dan Mujiati, penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dinata & Talim, (2022) yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 di atas, untuk variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel yaitu sebesar  $5,279 > 1670$ . Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < \alpha = 0,05$ ). Dengan demikian, variabel karakteristik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Pada analisis deskriptif ditemukan nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel penempatan kerja sebesar 4,0. Hal ini menandakan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur setuju bahwa karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Wulandari, et.al (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian Januardi (2021) menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan Kerja, tetapi melalui mediasi dari variabel komitmen organisasi. Artinya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Januardi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan bahwa penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Demikian halnya secara parsial, penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretarian DPRD kabupaten Lombok Timur.

### **REFERENSI**

- Cahya Yunzilla & Trisninawati. (2020). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Universitas Bima Darma*, 6(1), 37-48.
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan*

- Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 228-254.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Januardi, D., & Budiono. (2021). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 253-263.  
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/10085/pdf/40493>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mujiati, N. W., & Dwipalguna, N. A. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 1-23. <https://www.neliti.com/publications/255338/>
- Novita, L., Karneli, O., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., Ilmu, F., & Dan, S. (2022). *Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru)*. 20(02), 59-68.
- Robbins, S.P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat..
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra, M., Kusworo, & Tahir, M. I. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Visioner*, 14(2), 121-135.
- Wulansari, S., & Mulyadin. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Ntb Syari'ah Cabang Bima. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 527-533. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>