

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada saat sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada loyalitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Beberapa definisi tentang sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

- a. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011:2).

b. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2011:1).

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:35) yaitu :

1. Perencanaan (*planning*), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengendalian (*controlling*), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan –peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaa pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*), Pengadaan adala proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*), Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartkan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*), Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan , Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan –peraturan perusahaan dan norma –norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*), Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab –sebab lainnya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kepuasan kerja menurut **Rivai (2009 : 856)** merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagian dari kepuasan hidup. Menurut **Nuraini (2013:114)** Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Sedangkan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepuasan kerja berhubungan serta dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh **Bangun (2012:327)** bahwa kepuasan kerja generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapanharapannya terhadap pengalaman masa depan. (**Umar, 2008 : 213**), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2011:117)**, berpendapat bahwa ada lima teori kepusasan kerja, antara lain :

1. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan yukl, mengaatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, perlatan pribadi, dan jam kerja.

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan meras puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi , pegawai akan merasa tidak puas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Hezberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analisis*) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidak puasan.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut **Wibowo (2011: 503)** sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygienefactors*.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja padadasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkatkepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuaidengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut.

2.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya jika kepuasan kerja seseorang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya dan komitmen orang tersebut terhadap organisasinya terhadap organisasinya rendah sehingga dapat menyebabkan orang tersebut mangkir dari perusahaannya. Departemen SDM hendaknya senantiasa memantau kepuasan kerja para karyawan karena hal tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penyebab lain

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penempatan karyawan yang tidak tepat adalah beban kerja yang terasa sangat berat, waktu kerja yang sedikit, dan lain-lain (**Mangkunegara, 2011:157**).

Menurut **Hasibuan (2014 : 203)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan atau beban pekerjaan.

faktor-faktor kepuasan kerja antara lain menurut **Hasibuan (2014 : 203)**

antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut **Robbins (2010:73)** faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Gajaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda ada

banyak aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*” (Mangkunegara,2011:117).

Menurut Rivai (2009:860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan adalah :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Penempatan Karyawan

2.3.1 Definisi Penempatan Karyawan

Seleksi dan penempatan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan ini ditentukan oleh tiga faktor penting antara lain analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia dan penarikan karyawan. Para karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi MSDM untuk mengurus hal ini adalah *placement* atau penempatan karyawan.

Penempatan berarti mengalokasikan para karyawan baru atau lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terdiri dari dua hal yaitu karyawan yang baru datang dari luar instansi dan penugasan bagi karyawan yang lama di tempat yang baru (perlu orientasi/pengenalan) (Rivai, 2009: 198).

Dalam hal penempatan karyawan baru harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan karyawan merupakan upaya untuk menyalurkan kemampuan sumberdaya manusia sebaik mungkin. Upaya ini dilakukan melalui usaha untuk mendapatkansumber daya manusia yang ada pada suatu tempat atau jabatan maupun klasifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penempatan karyawan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini apat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru di rekrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja (**Sunyoto, 2012:122**).

Menurut **Bangun (2012:159)** menyatakan bahwa penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuaidengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidak telitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya kepuasan kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pada awalnya sesuai dengan pendidikan yang bersangkutan, karena karyawan dituntut untuk mengetahui permasalahan kekaryawanan kepada karyawan yang baru dilakukan rotasi menyeluruh ke segala bidang, kemudian untuk menambah wawasan dilakukan pelatihan, dari hasil pelatihan digunakan sebagai pedoman dalam pembinaan dan acuan, karyawan tersebut akan dikembangkan ke arah mana.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.3.2 Jenis-Jenis Penempatan Jabatan

Dalam alur ini terdapat tiga jenis penting dari penempatan, yaitu promosi, transfer, dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut, apa pun penyebabnya seperti perampingan, merger, akuisisi atau perubahan internal lainnya.

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya dimasa lampau, maka akan muncul dua permasalahan.

Pertama, yaitu ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara karyawan yang kuat dan yang lemah secara objektif. Kalau sistem merit digunakan, keputusan seharusnya mencerminkan kinerja secara individu karyawan, tidak didasarkan pada pemilihan yang menyimpang. Permasalahan yang *kedua* adalah *Peter Principle* atau Prinsip Peter, yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya. Meskipun tidak selalu benar, prinsip tersebut menyatakan bahwa baiknya kinerja seseorang pada bidang tertentu belum tentu baik juga pada bidang kerja yang lain. Ada juga model promosi Sistem Senioritas. Dalam beberapa hal, pada umumnya pekerja senior akan dipromosikan terlebih dahulu. Maksud umumnya di sini adalah pekerja yang mempunyai masa kerja paling lama di perusahaan tersebut. Karyawan yang akan di promosikan di tentukan berdasarkan catatan senioritas yang ada pada perusahaan. Alasan rasional dari pendekatan ini adalah untuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghilangkan/mengurangi promosi yang menyimpang (promosi istimewa) dan memerlukan pengelolaan untuk mengembangkan senioritas pekerja karena mereka akan dipromosikan sebagaimana mestinya.

2. *Transfer* dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. *Transfer* terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. *Demosi* terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

Dengan memindahkan seorang karyawan ke bidang kerja tertentu, bukan promosi juga bukan demosi, para manajer mungkin dapat melakukan perbaikan pemanfaatan SDM yang ada. *Transfer* bahkan mungkin lebih bermanfaat bagi para karyawan, karena pengalaman kerja mereka akan bertambah dan mempunyai keahlian baru dan dalam perspektif yang berbeda mereka juga akan menjadi karyawan yang lebih baik sehingga menjadi calon kuat untuk dipromosikan dimasa mendatang. *Transfer* juga akan memperbaiki motivasi dan kepuasan individu, terutama ketika karyawan tersebut mengalami hambatan pada bidang tugas yang lama. *Transfer* berupa perpindahan bersifat geografis (pindah kota/pulau), dapat meningkatkan pengaruh/*dual-career families* atau keluarga dimana suami dan istri adalah meminta berhenti bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seorang karyawan. Biasanya hal tersebut terjadi karena masalah kedisiplinan, karyawan didemosi karena kinerja yang tidak baik, atau karena ketidaktaatan terhadap disiplin kerja seperti terlalu sering absen/tidak hadir. Di samping menimbulkan pengaruh negatif bagi moral karyawan yang lain, karyawan yang didemosi juga akan makin tidak produktif, dan makin jelek loyalitasnya. Pada akhirnya demosi dimaksudkan dengan tujuan baik, yaitu mendorong/memacu karyawan yang tidak dapat mengerjakan tugasnya. Daripada memutuskan hubungan kerja, perusahaan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan dan ditempatkan pada level tanggung jawab yang lebih rendah. (Rivai, 2009 :199).

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya. Pencocokan itu meliputi kebutuhan perusahaan terhadap pengetahuan karyawan dan keterampilan karyawan.

Adapun faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain : (Sutrisno, 2010 : 117)

1. Faktor Prestasi Akademis

Adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga diharapkan dapat memperoleh masukan dalam penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja maka semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi pegawai diadakan uji/ktes kesehatan oleh dokter, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal yang merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi atau kantor cabang dimana suaminya bertugas.

5. Faktor Usia

Faktor usia dalam diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapat pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2.3.4 Indikator Penempatan Kerja

Menurut **Suwatno (2008:129)**, dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

a. Pendidikan yang disyaratkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pendidikan alternatif.

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

2.3.5 Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Penempatan karyawan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan kembali pegawai atau dilakukan dengan berbagai alasan

yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau untuk memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan-tantangan yang dihadapi, *supply* dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karir dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan motivasi kerja. (Sunyoto, 2012 : 122).

Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan (Mangkunegara, 2011 : 117). Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan menyokong dirinya tetapi sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung dirinya maka pegawai akan merasa tidak puas.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena perasaan kepuasan karyawan ditentukan dari penempatan dia bekerja pada suatu perusahaan, selain itu gaji juga mendukung kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Definisi Beban Kerja

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Sebelum menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan maka diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan. Menurut **Cohen dalam Suwatno (2008:54)** bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas dengan sukses. Besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Menurut **Permendagri No. 12/2008**, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu. Menurut **Sunyoto (2012:64)**, beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terlalu banyak dan sebagainya. Menurut **Caplan & Sadock (2006:78)** beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Beberapa pengertian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan dalam satu unit dalam jangka waktu tertentu.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Rodahl dalam Prihatini (2007)**, menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.4.3 Indikator-Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut **Permendagri No. 12/2008**, antara lain :

1. Jam Kerja Efektif

Jam kerja yang efektif dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan itu tepat pada waktunya. Sehingga atasan juga selalu mengontrol pekerjaan bawahannya, serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.

2. Waktu kerja

Manajemen waktu kerja harus dimanfaatkan untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja unit organisasi.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan juga memberikan suatu kontribusi atau pekerjaan yang dikerjakan. Mengerjakan suatu pekerjaan, tentu harus orang yang ahli dalam bidangnya atau sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sehingga beban kerja yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Jenis pekerjaan yang diberikan

Pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan harus dikerjakan sebaik-baiknya. Atasan memberikan pekerjaan pada karyawan yang mampu mengerjakannya dalam jangka waktu tertentu.

Adapun indikator-indikator menurut **Utomo (2008:68)** adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target Kerja
3. Kebosanan
4. Kelebihan Beban
5. Tekanan Kerja

Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Sebaliknya, suatu tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. Tanda-tanda beban kerja berlebih diantaranya mudah tersinggung, kelelahan fisik, dan metal (**Suwatno, 2008:56**).

2.4.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerjaan. (**Prihatini, 2007**)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan.

Dampak negatif tersebut adalah :

1. Kualitas kerja

Menurun beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.4.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. **Cole, et al (2004)** menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada

penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila beban kerja yang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh peningkatan beban kerja, hal ini dikarenakan adanya standar pekerjaan, kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai dan penggunaan waktu kerjanya tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

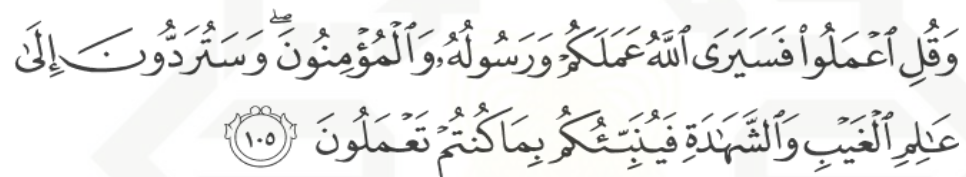
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Konsep Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana kepuasan kerja karyawan dirasakan akan memberikan semangat gairah kerja yang tinggi. Allah SWT dan Rasulullah SAW memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sebagaimana firman Allah dalam surat At-taubah ayat 105 yang berbunyi:



Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.*

Ayat diatas menjelaskan perintah Allah dan Rasulnya untuk bekerja, maka tidak ada alasan bagi kita untuk bermalasan-malasan. Cintailah pekerjaan yang kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan dengan ikhlas, serta janganlah melakukan pekerjaan karena terlalu mengharap imbalan dan pujian orang lain.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, para karyawan juga

menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

2.5.2 Konsep Penempatan Karyawan dalam Pandangan Islam

Menurut ajaran Islam suatu pekerjaan merupakan tanggung jawab atau amanah ilmiah dan oleh karena itu hendaknya diberikan kepada orang yang tepat dan tanggung jawab serta diberikan kepada orang yang mampu memikulnya dan yang mempunyai kemampuan untuk bertindak adil atas amanah yang dipercayakan kepadanya. Karakter manusia yang mengerjakan sesuatu, namun tidak mengetahui pekerjaan sama sekali juga merupakan penyebab kegagalan usaha atau pekerjaan sama sekali juga merupakan penyebab kegagalan usaha atau pekerjaan. Hal ini dijelaskan dalam Surah Al-Israa' ayat 36 Allah Berfirman :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ
 كَانَ عِنْدَهُ مَسْئُولًا

Artinya : “ Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban ”. (Q.S Al-Israa’ : 36)

Ayat diatas menjelaskan bahwa ebelum menempatkan seseorang pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu kita harus benar-benar teliti dalam memilih orang yang akan kita serahi tugas dan tanggung jawab serta pemegang amanat hendaknya jangan mengkhianati amanat karena kita bekerja bukan untuk mendapatkan keuntungan duniawi saja tetapi kita harus mengetahui bahwa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja juga mencari keridhoan Allah SWT. Hal ini dijelaskan pada hadis yang artinya:

“ Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya “. (H.R. Bukhari)

Penempatan karyawan pada satu posisi tertentu yang harus mengemban tugas dan tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik, pihak perusahaan harus benar-benar memilih orang yang tepat yang sesuai dengan keahliannya. Karena pekerjaan itu selain menjadi tanggung jawab tetapi juga merupakan amanah yang harus dipegang agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

2.5.3 Konsep Beban Kerja dalam Pandangan Islam

Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengankemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban. Islam menerangkan dalam Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا أَوْرَاقَنَا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdo'a): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan jangan berlebih-lebihan dalam melakukan sesuatu pekerjaan di luar batasyang dimiliki. Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan karyawan dan membebaniya dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Maka hal ini akan memicu timbulnya permusuhan antara atasan dan pekerja, atau akan terdapat persatuan serikat buruh, kelompok pengusaha yang hanya akan mengkotak-kotakkan kehidupan masyarakat. Perusahaan harus memiliki kebijakan, jangan sampai hal ini menimbulkan demonstrasi (unjuk rasa) atau intimidasi yang dapat menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang mengungkapkan antara pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan :

No.	Nama/Tahun	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Hendar Kushendarto (2015)	Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang	Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik Vol. 3 No.1 2015	X ₁ : Penempatan X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Motivasi Y : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Padang, ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan, lingkungan kerja Terhadap motivasi dan ada pengaruh yang signifikan antara penempatan, Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Luas padang. Dilihat dari pengaruh langsung dan tidak langsung Penempatan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Padang sebanyak 47,52% didapat yang memiliki motivasi Pengaruh terbesar sebanyak 15,76%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama/Tahun	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil penelitian
2.	Herry Hardjanto (2010)	Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang Lampung	Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ISSN 053-6678 Nomor 36/Tahun XV/Juni/2010	X_1 : Penempatan Pegawai X_2 : Pengembangan Karier Y : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji korelasi menunjukkan hubungan kepegawaian dengan kepuasan kerja sebesar 64,9% dengan tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,000$), hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja sebesar 38,1% dengan tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,005$). Hubungan simultan kepegawaian dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 56,20% dengan tingkat kepercayaan ($= 0,000$). Uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{table}$ ($26.934 > 4.08$) berarti bahwa pengembangan staf dan pengembangan karir terkait erat dengan kepuasan kerja.

No.	Nama/Tahun	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Dhini Rama Dhania (2010)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)	Jurnal Psikologi Volume I, No 1, Desember 2010	X ₁ : Stres Kerja X ₂ : Beban Kerja Y : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek beban kerja pada pekerjaan stres di 2,5%. Dengan efek yang sangat kecil, mungkin menyiratkan bahwa tidak ada pengaruh beban kerja stres kerja . Sedangkan untuk pengaruh stress kerja pada job satisfaction diperoleh 0,033 adjusted R ² hasil menunjukkan efek stres kerja pada pekerjaan kepuasan sebesar 3,3%, Dengan efek yang sangat kecil, mungkin menyiratkan bahwa tidak ada bentuk efek stres kerja kepuasan kerja.
4.	Ni Made Muliani (2016)	Pengaruh penempatan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Agung Putra <i>Apartment</i> Bali	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016: 5868-5894 ISSN : 2302- 8912	X ₁ : Penempatan X ₂ : Stres kerja Y : Kepuasan kerja	Penelitian ini dilakukan di Agung Putra (AP) <i>Apartment</i> Bali dengan jumlah responden penelitian sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah <i>regresi linier berganda</i> . Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

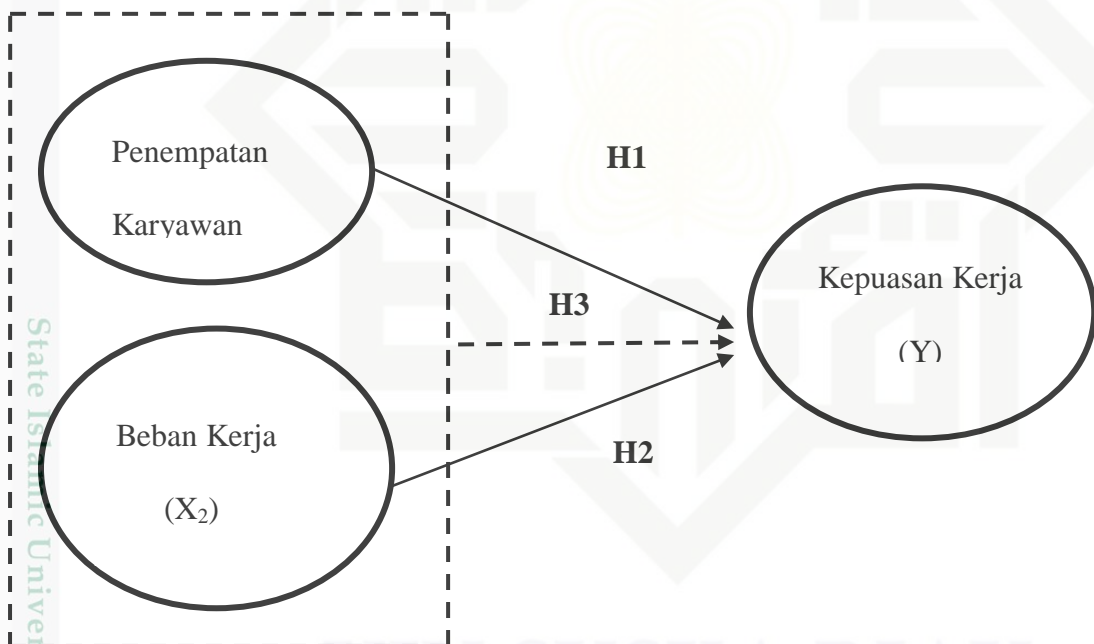
No.	Nama/Tahun	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
5.	I Gede Mahendrawan (2015)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961 ISSN : 2302-8912	X ₁ : Beban kerja X ₂ : Kompensasi Y : Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat masalah yang terjadi pada PT. Irsindo Pratama Duri, perbedaan yang terdapat dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu dilihat dari jenis masalah dan hasil penelitian yang dilakukan. Adapun fokus masalah yang dibahas oleh peneliti yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independen variable*) adalah penempatan karyawan (X_1) serta beban kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependen variable*) adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

Berpijak pada pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Penempatan Karyawan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber : Hasibuan (2014)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas dan kemudian dengan memperhatikan teori–teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian :

1. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Penempatan karyawan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan menyokong dirinya tetapi sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung dirinya maka pegawai akan merasa tidak puas (**Sunyoto, 2012 : 122**). Hal ini sesuai dengan pendapat (**Hasibuan, 2014:203**) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan (*placement*) yang tepat sesuai dengan keahlian memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Septina (2009) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan yang dilakukan perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. **Cole, et al (2004)** menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. **(Hasibuan, 2014 : 203)** mengatakan bahwafaktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan. Beban kerja merupakan kesanggupan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh **I Gede Mahendrawan (2015)** yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

3. Penempatan karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Penempatan karyawan dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penempatan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan beban kerja yang tidak terlalu berat akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi.

Karena kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan karyawan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

2.9 Tabel Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	SKALA
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja (Y) merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai,2009 : 856)	1. Turnover 2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja 3. Tingkat Pekerjaan 4. Organisasi dan Manajemen 5. Kondisi Pekerjaan (Mangkunegara, 2011:117) dan (Rivai, 2009:860)	Likert
2.	Penempatan Karyawan (X1)	Penempatan berarti mengalokasikan para karyawan baru atau lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terdiri dari dua hal yaitu karyawan yang baru datang dari luar instansi dan penugasan bagi karyawan yang lama di tempat yang baru (perlu orientasi/pengenalan). (Rivai, 2009 : 198).	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja (Suwatno,2007:129)	Likert
3.	Beban Kerja(X2)	Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu.(Permendagri No. 12/2008)	1. Banyaknya pekerjaan 2. Target Kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan Beban 5. Tekanan Kerja. (Utomo, 2008:68)	Likert

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.