

Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Batu Night Spectacular: Study Literatur

Wildan Muhammad^{1*}, Agus Frianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
21wildanmuhammad@gmail.com

Abstract

The discussion about employees as a source of driving the business needed in the correct and effective service of tourism activities is often ignored and has a negative impact on the company. Conversely, according to Dea et al (2016) good human resource management can improve the quality and achievement of employees which have a positive impact on the development and profits of the company. Employee work performance as one of the values and controls of human resources is a complex value possessed by employees that can be influenced by various things which can increase employee performance and can reduce the value of employee work performance which can harm the company. This study aims to determine the effect of employee placement on employee work performance, the workload on employee work performance, and employee placement and workload on employee work performance that occurs in the majority of companies with empirical study research validity journals from 2015 to 2020. The literature study is based on 20 empirical studies from national and international journals. Data was collected using search engine methods. The results showed that overall through the journals analyzed on average it states that direct employee placement has a significant positive effect on employee work performance, the direct workload has a significant positive effect on employee work performance, and employee placement and workload simultaneously have an effect. significantly positive on employee performance.

Keywords: *Employee Placement; Employee Work Performance; Human Resources; Workload*

Abstrak

Pembahasan mengenai karyawan sebagai sumber daya penggerak usaha dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang benar dan efektif seringkali diabaikan dan berdampak buruk bagi perusahaan. Sebaliknya menurut Dea dkk (2016) pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kualitas dan prestasi karyawan yang berdampak positif pada perkembangan dan keuntungan perusahaan. Prestasi kerja karyawan sebagai salah satu nilai dan kontrol sumberdaya manusia adalah nilai kompleks yang dimiliki oleh karyawan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal yang mana dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan dapat menurunkan nilai prestasi kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan penempatan karyawan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang terjadi pada mayoritas perusahaan dengan validitas penelitian studi empiris jurnal dengan tahun 2015 hingga 2020. Studi literatur didasarkan pada 20 studi empiris dari jurnal nasional dan internasional. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode mesin pencari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan melalui jurnal yang di analisis rata – rata menyatakan bahwa penempatan karyawan

* Penulis Korespondensi

secara langsung berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja secara langsung berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan penempatan karyawan dan beban kerja simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Penempatan Karyawan; Prestasi Kerja Karyawan; Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai karyawan sebagai sumber daya penggerak usaha dibutuhkan dalam pelayanan yang benar dan efektif seringkali diabaikan dan berdampak buruk bagi perusahaan. Sebaliknya menurut Dea dkk (2016) pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kualitas dan prestasi karyawan yang berdampak positif pada perkembangan dan keuntungan perusahaan.

Menurut Patricia (2016), mengatakan bahwa sumber daya terpenting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan jantung perusahaan yang menggerakkan seluruh sistem yang ada dalam perusahaan. Tujuan perusahaan dapat pula dicapai dengan mengedepankan prestasi melalui keefektifitasan penempatan sumber daya manusia dan ketepatan dalam pemberian beban kerja untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Herlina (2017), prestasi kerja sebagai hasil penyelesaian pekerjaan dapat dicapai oleh suatu unit atau pemegang jabatan dengan menggunakan kemampuan karyawan yang ada dengan maksimal dan batasan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan semakin meningkatnya kinerja dan kepuasan karyawan dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh perusahaan, dapat selalu berhubungan dengan kehidupan karyawan dalam perusahaan yang nantinya bisa memaksimalkan keahlian dan potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan sebagai mana semakin berprestasi sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan dapat berdampak positif menjadikan perusahaan semakin produktif.

Perusahaan dalam menempatkan karyawan agar dapat mengeluarkan potensi karyawan secara maksimal harus memperhatikan kemampuan dan pengetahuan seseorang dengan karakteristik pekerjaan dalam melakukan penempatan pekerjaan dan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Menurut David dkk (2016), untuk memaksimalkan sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan dan mendorong karyawan untuk terus berprestasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang terampil dan gigih namun perlu adanya penempatan yang baik sesuai bidang keahliannya

serta beban kerja yang sesuai untuk memberikan kejelasan kepada karyawan untuk memberikan penyelesaian perkerjaan yang terbaik.

Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang menjadi besaran pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu jabatan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam Riny (2017), permendagri No. 12/2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

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. Sebagaimana menurut Edi (2016), melakukan evaluasi beban kerja untuk mendapatkan keefektivitasan beban pekerjaan yang diemban oleh karyawan akan berdampak positif dalam menstimulus penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Masalah yang terkait dengan Penempatan Kerja Karyawan secara umum adalah ketidak sesuaiannya karyawan ditempatkan dalam berkerja yang mana berpengaruh terhadap prestasi yang ingin dicapai oleh karyawan sendiri dalam menyelesaikan tugas yang berpengaruh pada hasil kerja yang mana dalam sekenario terburuk dapat merugikan perusahaan sebagai mana telah dipaparkan oleh beberapa penelitian terkait penempatan kerja seperti yang telah dipaparkan oleh Dlempung dkk (2015) bahwa terdapat fenomena dimana ketidak sesuaian terjadi pada sekertariat daerah kabupaten Kutai Timur dikarenakan kepala pimpinan yang diwakili oleh kepala bagian melihat adanya kemampuan pada diri pegawai namun perbedaan keadaan pada setiap bagian menyebabkan tugas yang sering terlambat.

Penempatan karyawan menjadi bagian yang sangat vital dalam perusahaan, hal ini juga dikemukakan oleh satria (2015) dalam penelitian PT. Telkom kandatel malang yang memiliki banyaknya bagian dan divisi pada struktur organisasi yang mana didapati hasil positif sangat berpengaruh karyawan yang ditempatkan pada bagian yang tepat dan sesuai untuk optimalisasi pekerjaan dan menunjang prestasi kerja karyawan. Permasalahan yang kompleks pada penempatan karyawan yang ada di perusahaan, ketidak sesuaian penempatan antara kemampuan, latar belakang pendidikan, kepribadian dan keahlian tentu berdampak pada kenyamanan karyawan dalam berkerja yang mana sebutkan oleh irene (2018) pada penelitian PT. FIFGROUP memberikan contoh bahwa karyawan lulusan ilmu kelautan yang memiliki kepribadian

pemalu dan pendiam ditugaskan sebagai sales perusahaan yang menuntut kemampuan komunikasi dan keberanian untuk memikat minat konsumen menjadi bumerang tersendiri oleh perusahaan dengan target yang tidak tercapai yang mana berdampak pada kerugian yang ditanggung oleh perusahaan.

Masalah yang terkait dengan Beban Kerja secara umum yang sering kali terjadi di perusahaan adalah terlalu beratnya beban penyelesaian tugas yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga berdampak hasil kerja yang tidak maksimal, target yang tidak tercapai, stres kerja yang terlalu tinggi, maupun kerugian perusahaan hal ini menjadi ancaman yang sering kali terjadi diperusahaan akibat penetapan beban kerja dengan keselarasan kemampuan karyawan tidak sesuai yang mana mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Setia Ningsih (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yang terlihat pada penyelesaian dokumen yang sangat banyak tiap harinya dikarenakan banyaknya nasabah yang tak sebanding dengan sumberdaya yang menjadikan karyawan banyak melakukan pembukuan secara manual yang berakibat menyelesaikan pekerjaan dengan lembur untuk mencapai target perusahaan, hal ini mempengaruhi kesehatan karyawan yang semakin memburuk dan seringkali adanya pelimpahan tanggung jawab sehingga menambah beban kerja yang memperburuk hasil kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada beban kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan juga di kemukakan oleh Novianti (2018) yang mana didapati penurunan prestasi kerja pada PT. Agape Pratama Indonesia saat dinilai dibanding prestasi kerja tahun lalu yang mana didapati bahwa dengan beban kerja yang sangat tinggi diberikan kepada karyawan tidak sebanding dengan imbal jasa yang diberikan yang memunculkan penurunan semangat dalam berkerja. Permasalahan yang sering terjadi bukan hanya beban kerja yang terlalu tinggi bagi karyawan namun karyawan yang kurang kompeten yang mengakibatkan pekerjaan menjadi beban yang cukup tinggi yang mana seharusnya adalah pekerjaan yang standart, hal ini dikemukakan oleh Nirma (2016) pada penelitiannya di Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhan batu Selatan yang mana didapati penerapan *shift* kerja yang mana dianggap karyawan sebagai beban kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi pelayanan hotel.

Permasalahan terkait penempatan kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kerap terjadi diperusahaan disebabkan dua hal ini saling berhubungan dengan pengaruh terhadap prestasi kerja yang mana di kemukakan

oleh Christy (2016) pada penelitian di Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado yang mana ditemukan telah dibentuk divisi baru dengan teknologi pendukung atlet yang canggih namun karyawan yang menjadi anggota yang sebelumnya berkerja dengan baik namun didapati tidak mampu dengan baik mengoprasikan alat baru dengan baik sehingga menyebabkan naiknya beban kerja yang diikuti menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Julia (2015) yang mana didapati kebutuhan pegawai yang kompeten sesuai dengan posisi jabatan yang belum mencukupi menimbulkan kosekuensi yang menyebabkan beban kerja semakin tinggi menimbulkan sikap yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hilangnya motivasi untuk berprestasi, tidak semangat dalam berkerja, dan merasa jenuh pada kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Dalam Fadjrine (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dengan penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas yang menyatakan hubungan antara variabel yang menjadi vital perusahaan yang seringkali diabaikan maupun dipaksakan karena kurangnya sumberdaya menjadi perhatian peneliti yang mana mengangkat judul: Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Litetur.

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan hasil dari sebuah studi literatur. Penulis melakukan penelusuran terkait dengan penelitian-penelitian yang membahas tentang penempatan kerja, beban kerja, dan prestasi karyawan. Pengumpulan data dilakukan memakai mesin pencari data (*search engine*) seperti *digital library*, e-jurnal, dan beberapa jurnal penelitian. Terdapat 20 jurnal penelitian yang digunakan sebagai sumber data dalam studi ini, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Jurnal

No	Penulis/Tahun/ Nama Jurnal - Mesin Pencari	Metode/ Alat Analisis	Populasi dan Sampel	Hasil
1	Satria et al., (2015), jurnal administrasi bisnis - Elsevier	Menggunakan penelitian <i>explanatory research</i> yang dianalisis dengan SPSS 15.0 for windows	Populasi: karyawan PT. Telkoim Kandatel Malang Sampel: 34 orang dari populasi	Variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

2	Sri harnani, (2018), jurnal manajemen jayaneegara – portal garuda	Menggunakan metode kuantitatif dengan Tehnik analisis analisis regresi berganda	Populasi : Karyawan Dinas Kabupaten Malang Sampel : 56 karyawan dari total popuasi	Penempatan karyawan pada dinas kabupaten malang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
3	Tenny et al., (2015), jurnal sains manajemen – pustaka sains UNPAR	Menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang diukur dengan SPSS	Populasi: Pegawai sekertariat daerah kabupatn murungraya berstatus PNS eselon I, II, maupun IV Sampel: adalah jumlah total populasi yakni 52 responden	Didapati variabel penempatan pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
4	Liamatul et al., (2015), jurnal sains manajemen – portal garuda	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda SPSS	Populasi: Karyawan PT. PLN bagian distribusi jawa timur Sampel : dari populasi berjumlah cukup besar 74 responden	Didapati setiap variabel berpengaruh secara parsial antara variabel
5	Irene et al., (2018), jurnal administrasi bisnis – garudagate	Metode survey, dengan pendekatan kuantitatif asosiatif dan alat analisis SPSS Windows versi 23.0	Populasi: Karyawan PT. FIFGROUP cabang Manado Sampel: 85 responden dari seluruh populasi	Penempatan kerja pada karyawan PT. FIFGROUP tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
6	Nirma andini dan ali syahputra, (2016), jurnal Ecobisma – portal garuda	Menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi linier berganda diolah menggunakan SPSS 22.0	Populasi: Seluruh karyawan Hotel Sudi Mampir Blok Songo La buhanbatu Selatan: Menggunakan seluruh populasi sebagai sampel	Memiliki hasil secara parsial bebankerja berpengaruh positif sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
7	Rosnah ishak, (2018), jurnal pimpinan pendidikan – Elsevier	Menggunakan metode kuantitatif dengan tehnik analisis statistik deskriptif dan inferensi	Populasi: Sekolah rendah sempora, sabah Sampel: Menggunakan 68 guru dari total keseluruhan populasi	Didapati faktor beban kerja memiliki hubungan yang lemah dengan beban kerja guru di sekolah sempora

8	Sheila Shinta Shasa dan Siti Maria, (2017), jurnal FEB Unmul – http://journal.feb.unmul.ac.id	Menggunakan metode kuantitatif purposive sampling dengan analisis regresi linier berganda dengan alat SPSS 21.0	Populasi: Pada 61 karyawan balai wilayah sungaikalimantan III dinas PU prov. Kaltim Sampel : Menggunakan total seluruh populusi sebanyak 61 karyawan	Beban kerja berpengaruh positif sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bahkan didapati beban kerja yang semakin tinggi berpengaruh meningkatkan prestasi kerja
9	Novianti, (2018), JEMASI - researchgate	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial parametrik dengan alat SPSS 23.0	Populasi: Seluruh karyawan PT. Agape pratama Indonesia Sampel : Sebanyak 26 reponden dari total populasi	Hasil menunjukkan secara simultan beban kerja dan imbaljasa berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
10	Setia ningsih, (2017), jurnal ekonomi manajemen – JOM fekon	Menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan analisis menggunakan regresi linier berganda diolah menggunakan SPSS	Populasi: Dengan populasi 58 orang pada PT. mega Finance pekanbaru Sampel: Menggunakan sampling sensus yang menggunakan seuruh populasi	Hasil penelitian menunjukkan bebankerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. mega Finance pekanbaru
11	Nazfifah et al., (2017), jurnal EMBA – library sam ratulangi university	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan olah data SPSS 21.0	Populasi: Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk, cabang manado Sampel: Menggunakan 58 respondedn dari PT. Bank Tabungan Negara Tbk, cabang manado	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja kayawan
12	Ani Umyati et al., (2019), journal industries servicess - portal garuda	menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan alat ukur NASA TXL dan diuji menggunakan SPSS	Populasi: Pekerja sintering plant dengan masa kerja 6-10 tahun Sampel: Menggunakan 61 karyawan dari total sampel	Beban kerja mental maupun beban kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja

13	Fadjrine et al., (2018), jurnal ekonomi manajemen - researchgate	Menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi linier berganda	Populasi: Menggunakan 159 karyawan PT.X Sampel: Menggunakan 61 responden	Secara parsial variabel penempatan dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja
14	Julia a nita et al., (2015), jurnal manajemen – galary syiah kualaa universiti	Menggunakan metode kuantitatif dengan path analysis dengan alat uji SPSS 20.0	Populasi : Pegawai dinas tenaga kerjan dan mobilitas penduduk aceh sejumlah 270 pegawai Sampel : Menggunakan 161 responden dari total populasi	Hasil didapatkan penempatan dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
15	Hardono et al., (2019), jurnal dimensi – researchgate	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis path analysis dengan alat SPSS	Populasi: Pada dinas tenaga kerja dan mobilitas pegawai batam berjumlah 270 Sampel: Dengan sampel 161 responden dari total populasi	Penempatan dan beban kerja Secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan
16	Christy S. G. Paat et al., (2016), jurnal berkala ilmiah efisiensi - Elsevier	Menggunakan penelitian asosiatif dengan analisis regresi linier berganda dan alat SPSS 20.0	Populasi: Pada dinas pemuda dan olah raga (DISPORA) manado Sampel: diambil sejumlah 40 responden	Variabel penempatan dan beban kerja masing masing secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja
17	Andrew P. Smith dan Hugo N. Smith, (2017), International Journal of Research - researchgate	Dengandengan metode kuantitatif dengan wawancara dan uji HSE index score	Populasi: pada rail industri sampel: menggunakan 33 responden	Secara signifikan beban kerja berpengaruh pada prestasi karyawan
18	Riki Priyadi et al., (2020), International Journal of Research and Review - www.ijrrjournal.com	Menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan phat analisis sebagai tehnik analisis data dengan alat SPSS 22,0	Populasi: 108 karyawan dinas pendidikan medan Sampel: Menggunakan 85 responden	beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja kaeyawan

19	Rizky dhelvia, (2018), International Conference on Business, Economic, Social Sciences and Humanities – ATLANTIS PRESS	Menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis yang digunakan menggunakan software SmartPLS 3.	populasi : karyawan di PT X Finance. Sampel: Menggunakan 70 responden dari karyawan PT X Finance.	Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap prestasi karyawan di PT X Finance. Dampak bagi PT X Finance dari penelitian ini dapat diketahui bahwa prestasi karyawan menurun karena karyawan merasa tertekan dengan beban kerja dan kompetensi yang tidak memadai.
20	Julia Anita et al., (2019), International Journal Of Scientific & Technology Research - www.ijstr.org	Menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan phat analisis sebagai tehnik analisis data dengan alat SPSS	Populasi: seluruh karyawan PT. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh yaitu 270 orang untuk PNS yang terbagi menjadi 11 area. Sampel: 161 responden dengan menggunakan tehnik random sampling	Variabel penempatan dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Artikel

Jurnal-jurnal terdahulu yang digunakan sebagai sumber informasi data pada artikel ini mayoritas diperoleh dari Elsevier, Portal Garuda, dan ReasearchGate, dengan mayoritas menggunakan alat analisis deskriptif dan studi literasi menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *simpel random sampling*.

Populasi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Batu night spectacular yang pernah maupun masih berperan aktif dalam penilaian karyawan yang mana berbentuk sebuah tim yang diambil dari segala divisi yang dianggap memiliki kemampuan yang mampu bertanggung jawab manakala anggotanya menjadi

sampel yang dipilih dan berkerja dibawah pengawasan manajemen sumber daya manusia guna membantu head departement melakukan penilaian karyawan, berikut karyawan yang terkait dalam pernyataan diatas diantaranya : 1) Triono budi santoso/HRD Manager 2) Andika pratama/Asisten Manager 3) Muhammad agus laksono/pengawas lapangan 4) Muhammad Michael maulana/kantor manajemen 5) Riris herlina/kasir pintu masuk

Peneliti tidak hanya melakukan observasi kepada karyawan tersebut secara perwakilan, namun juga dilakukan observasi kepada karyawan lain yang bekerja di Batu Night Spectacular yang meliputi kasir, tour guide, operator, penjualan, resto, tim kreatif, pusat informasi, manajemen dan seluruh kegiatan yang mereka lakukan.

PEMBAHASAN

Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil wawancara HRD Batu Night Spectacular yang mana menunjukkan bahwa penempatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan indikator kepribadian dan tanggung jawab. Mengidentifikasi hasil penelitian Satria et al., (2015) yang mengungkapkan secara parsial penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan pada kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap yang secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menguatkan penemuan ini bahwa dalam penempatan karyawan harus memaksimalkan penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian sikap

Dukungan yang sama pada penelitian Sri Harnani (2018), menyimpulkan bahwa penempatan karyawan pada objek penelitian dinas kabupaten Malang berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan didapati penempatan yang dilakukan sudah sesuai dengan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dengan penyelesaian pekerjaan yang lebih leluasa.

Berbeda indikator pada penelitian Tenny et al., (2015), yang mengungkapkan bahwa penempatan karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang mana di dapati penempatan jabatan, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Indikator-indikator tersebut memiliki pengaruh pada kepribadian responden dan secara intern memberikan pengetahuan bahwa penempatan karyawan untuk menyesuaikan jabatan,

pengembangan karir dan motivasi.

Mencermati hasil penelitian Faat, dkk (2016) Penempatan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menguatkan kesimpulan bahwa objek penelitian belum memiliki penempatan yang baik sehingga tidak dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, untuk itu dibutuhkannya penempatan yang lebih baik lagi agar para pegawai dapat berkerja dengan maksimal untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Indikator-indikator yang relevan digunakan oleh peneliti mayoritas yaitu mengenai kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap. Kemudian untuk menambah wawasan mengenai pengetahuan indikator penempatan kerja lainnya dapat menggunakan indikator penempatan jabatan, pengembangan karir, dan motivasi.

Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian Nirma, (2016) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa pemberian beban kerja sudah baik berdasarkan indikator efektivitas kerja dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja kemudian dari responden berpendapat dibutuhkan pengawasan pemberian beban kerja pada atasan maupun karyawan biasa sehingga kredibilitas perusahaan dapat dipertahankan.

Sheilia (2017), bahwa di dapati beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dalam indikator menguasai keterampilan dasar, memahami prosedur yang diterapkan, kreatif dalam bekerja, melaksanakan tugas baru, dan menguasai teknik operasional yang tinggi justru dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sama halnya pada penelitian Ani (2019), memaparkan hasil penelitiannya pengaruh positif beban kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan indikator beban kerja mental, beban kerja fisik, *shift* kerja, dan masa kerja responden berpendapat perlunya perhatian pemberian beban kerja yang berbeda dengan pegawai kerja yang menjalani *shift* dengan masa kerja di bawah 6 tahun dengan pekerja dengan masa kerja lebih dari 6 tahun.

Berbeda dengan penelitian diatas pada penelitian Rosnah, (2018), penelitiannya memiliki hasil yang mana karyawan pada sekolah di Sabah memiliki persepsi yang lemah terhadap beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menguatkan

kesimpulan bahwa pada objek penelitian sekolah Sabah faktor beban tugas formal dan beban tugas nonformal tidak memiliki hubungan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru.

Perbedaan juga ditunjukkan pada penelitian Novianti (2018), menjelaskan hasil penelitiannya pada objek penelitian PT. Agape Pratama Indonesia bahwa variabel imbal jasa dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Akan tetapi, secara parsial kedua variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Yang mana menunjukkan bahwa faktor eksternal: lingkungan, tugas, organisasi kerja dan faktor internal: somatis dan psikis memiliki hubungan yang rendah pada prestasi kerja karyawan yang mana faktor lain seperti usia, pendidikan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menarik hasil pada penelitian Julia (2015), memaparkan pada penelitiannya dengan objek penelitian pada pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh dan mendapati penempatan dan beban kerja yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja yang tinggi. Hasil ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu adanya motivasi yang tinggi, penempatan dan beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Mengemukakan perbedaan hasil penelitian Fadjrine et al, (2018), pada objek penelitian PT. Persero Batam didapati hasil variabel penempatan kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. kemudian, secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan karyawan dengan beban kerja yang diberikan sudah baik dalam meningkatkan prestasi kerja dengan adanya perhatian pada kesesuaian kemampuan, pengetahuan dan sikap karyawan.

Sama halnya dengan hasil penelitian Hardono (2019), menjelaskan penempatan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja dan secara signifikan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor prestasi yang mana kemampuan kerja, penggunaan waktu kerja, hasil yang diharapkan, sikap ingin meningkatkan kemampuan dipengaruhi oleh faktor dalam penempatan yakni pendidikan, pengetahuan kerja, kerampilan kerja, pengalaman kerja dan faktor dari beban kerja yang mana jamkerja efektif, latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan yang diberikan tidak

hanya meningkatkan motivasi kerja karyawan namun juga meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang diperoleh Christy (2016), menunjukkan pada penelitiannya penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Namun, variabel penempatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan perlu adanya perhatian lebih pada kesesuaian penempatan kerja guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan Andrew (2017), pada objek penelitiannya penelitiannya di Rail Industry menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan meningkatnya kelelahan sehingga meningkatkan kecelakaan kerja yang menurunkan motivasi kerja dan menghambat dalam penyelesaian tugas sehingga sangat berpengaruh pada rendahnya prestasi kerja karyawan di perusahaan.

PENUTUP

Terdapat beberapa perbedaan hasil pada sejumlah penelitian pengaruh penempatan karyawan pada prestasi kerja karyawan. Sebagian besar menyatakan penempatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu Satria et al. (2015), Sri harnani (2018), Limatul et al. (2015), Tenny et al. (2015) yang dipengaruhi dengan indikator kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap. Sedangkan menurut Faat et al. (2016), Christy (2016), Irene et al. (2018) Penempatan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi. Dengan didapati rata – rata Indikator yang relevan digunakan oleh peneliti mayoritas yaitu mengenai kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap. Kemudian untuk menambah wawasan mengenai pengetahuan indikator penempatan kerja lainnya dapat menggunakan indikator penempatan jabatan, pengembangan karir, dan motivasi.

Sedangkan pada Batu Night Spectacular penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan bukan dari segi permasalahan yang memperburuk prestasi kerja akan tetapi data penilaian yang lebih kompleks dan pembinaan dan perbaikan pada penempatan juga meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Beban kerja karyawan Batu Night Spectacular menunjukkan adanya pengaruh dilihat dari hasil obserfasi yang mana memiliki jam waktu kerja yang berbeda dengan

perusahaan pada umumnya dan berpengaruh pula pada penilaian prestasi kerja terkait hasil kerja karyawan yang didukung oleh sejumlah penelitian beban kerja memiliki betbagai perbedaan. Sebagian besar menyatakan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Nirma (2016), Sheilia (2017), Setianingsih (2017), Nasfifah et al. (2017), Ani (2019), Andrew P. Smith dan Hugo N. Smith, (2017), Riki Priyadi et al. (2020), Rizky dhelvia, (2018), Julia Anita et al. (2019) dengan rata - rata dipengaruhi indikator beban kerja fisik, beban kerja mental, pemahaman pekerjaan, dan ketrampilan kerja. Berbeda dengan penelitian Rosnah (2018), Novianti (2018), dan Andreaw (2017), memiliki hasil penelitiannya variabel beban kerja secara parsial tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Secara umum, penempatan karyawan dan beban kerja karyawan Batu Night Spectacular secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan pada masing masing pengaruhnya terhadap penilaian prestasi kerja dan peningkatan prestasi kerja karyawan Batu Night Spectacular yang didukung penelitian Fadjrine et al, (2018), Julia (2015), Hardono (2019) dengan indikator penempatan karyawan kesesuaian pendidikan, pengetahuan pekerjaan, keterampilan kerja (keterampilan fisik, mental dan sosial), dan pengalaman kerja dan indikator beban kerja kesesuaian jam kerja, latar belakang pendidikan karyawan, dan jenis pekerjaan. Sedangkan menurut Christy (2016) dan Andreaw (2017), penempatan karyawan dan beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sebagaimana ditunjukkan pada hubungan antara penempatan kerja dan beban kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Batu Night Spectacular yang diperkuat dengan teori berbagai sumber jurnal ilmiah menunjukkan yang terjadi pada karyawan Batu Night Spectacular terbukti empiris dan dapat dikatakan penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini Nirma, Ali Sahputra. 2016. " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuanbatu Selatan". JURNAL ECOBIS-MA. Vol. 3 (2) : Hal. 89-96
- Bhacmid Nazhifah A, Imelda Ogi, Jacky Sumarauw. 2017. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Manado". JURNAL EMBA. Vol. 5 (2): Hal. 2133-2142

- Chandra, riny, Dody Adriansyah. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad Pt. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa". Jurnal manajemen dan keuangan. Vol.6 (1) : hal: 670-678
- Dea Narotama, Risky, Dewi Prihatini, Marmono Singgih. 2016. "*Effect of Placement and Workload Performance Against Employee Throuhg Work Motivation in Pt. Pln (Persero) Area Jember*". Jurnal ekonomi UNEJ.
- Faat, christy S.G, David P.E. Saerang, Indrie D. Palandeng. 2016. "Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhdap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Manado". Jurnal berkala ilmiah efisiensi. Vol.16 (4): hal. 752-762
- Ferdinand, Agusty. 2014. "*Metode Penelitian Manajemen*". Semarang: BP. Universitas Diponeghoro
- Ghozali. 2018. "*Metode penelitian kuantitatif dan R&D*". bandung: alfabeta
- Hadjarani, Fadjrine, Winata Wira, Nurhasanah. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Di Pt X". Jurnal Emba.
- Hardono indra, Herni Widiyah Nasrul, Yeni Hartati. 2019."Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhdap Motifasi dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Batam". Jurnal Dimensi. Vol. 8 (1): Hal. 28-43
- Harnani, Sri. 2018. "Analisis Penempatan SDM Terhadap Prestasi Kerja Dinas Kabupaten Malang". Jurnal Manajemen Jayanegara. Vol.10 (1): hal 65-72.
- Herlina. 2017. "Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Retail Bandung". Jurnal akuntansi dan manajemen vol.1 (2): hal.1-10
- Irene, Ch. Sumiati, Wehelmina Rumawas, Danny D.S. Mukuan. 2018. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cab. Manado". Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 (1): Hal.01-10
- Koesomowijojo, Suci R. Mar'ih. 2017. "Panduan Praktis Menyusun: Analisis Beban Kerja". Jakarta: Raih asa Sukses
- Lempung, Theresia Militina, Titin Ruliana. 2015. "Pengaruh Disiplinkerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur". Library.untag-sdm.ac.id
- Ningsih, setia. 2017. "Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MEGA FINANCE Cabang Pekanbaru". JOM Fekon Riau University. Vol.4 (1): hal 459-471
- Novianti. 2018. "Pengaruh Imbal Jasa dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pt. Agape Pratama Indonesia". JEMASI. Vol. 14 (2): Hal. 165-180
- nuri Sandi, satria, mohammad almusadie. 2015. "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Kandatel Malang." Openlibrary.telkomuniversity.ac.id.

- Puspitasari Tenni, Abdul Djali, Joni Pambelum. 2015. "Pengaruh Perkembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Pegawai". Jurnal sains manajemen UNPAR. Vol. 4 (1): Hal.65-76.
- Runtuwene Patrisia, Bernhard Tewal, christoffel mintardjo. 2016. "Pengaruh Penempatan Krja, Mutasi dan Beban Kertja Terhadap Prestasi Karyawan Pad Apt. Bank Sulutgo Manado". Vol. 16. (1)
- Shasha, sheila shintya, Siti maria. 2018. "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas PU Prov. Kaltim". jurnal.feb.unmul.ac.id. Vol. 15 (2): Hal. 68-75
- Sugiono, 2018. "*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta
- Sukmaratri, myrna. 2016. "Kajian Faktor Penantu Daya Saing Kota Batu Sebagai Destinasi Wisata". Vol. 5 (1): Hal. 34-39
- Sumanti, Irene Ch. (2018). "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cab. Manado"
- Toar sitepu, agripa. 2016. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pad Apt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado". Jurnal EMBA. Vol. 1 No.4 (2): hal. 1123-1133