



ANALISIS STRATEGI PENEMPATAN KERJA, BEBAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Atika Aini Nasution¹

¹Universitas Battuta, Medan - Indonesia

Corresponding Author : Atika Aini Nasution

Abstract: From the initial research that researchers do, the phenomenon at the office, among others, placement of employees who have not been in accordance with the demands of office and educational background, so as not to meet the capacity capability as appropriate. The need for competent employees in accordance with the position of his position that has not sufficient cause the consequences of less responsible attitude towards his work, the motivation for achievement to be lost, not enthusiastic in work and feeling saturated. Such trends can occur, all of this stems from the mismatch of employee position placement with existing work load so that the interest or job satisfaction of employees decreased, while in terms of facilities and infrastructure and has been very supportive of employees in completing their work. The purpose of this study was to determine the effect of work placement, workload and organizational culture on work motivation. The number of samples in this study amounted to 79 people using saturated sample technique. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that simultaneously work placement variables, workload and organizational culture have a significant effect on employee work motivation. Job placement has no significant effect on employee work motivation, work load and organizational culture have an effect on employee work motivation

Keywords: Work Placement, Workload, Organizational Culture, Employee Work Motivation

Abstrak: Dari penelitian awal yang peneliti lakukan, fenomena di kantor antara lain penempatan pegawai yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan dan latar belakang pendidikan, sehingga belum memenuhi kapasitas kapabilitas yang sesuai. Kebutuhan pegawai yang berkompeten sesuai dengan jabatan jabatannya yang belum memadai menyebabkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, motivasi berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan merasa jenuh. Kecenderungan seperti itu bisa saja terjadi, semua ini bermula dari ketidaksesuaian penempatan posisi pegawai dengan beban kerja yang ada sehingga minat atau kepuasan kerja pegawai menurun, sedangkan dari segi sarana dan prasarana sudah sangat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkreatifitas dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi diuntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dan agar dapat bertahan maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang mempunyai pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manusia berperan sebagai tenaga kerja dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional dan administratif di dalam perusahaan. Tersedianya sumber daya manusia yang produktif merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Untuk dapat mencapai sumber daya manusia yang produktif maka cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi yang tepat dan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

Penempatan kerja sangat penting bagi perusahaan karena hal ini akan berdampak terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin baik penempatan karyawan yang dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan, keterampilannya maka akan menghasilkan suatu output bagi perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2012) penempatan adalah proses pemberian tugas pada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu menerima segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan pegawai merupakan suatu proses penugasan seseorang pada suatu jabatan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepribadian, minat, kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan. Selain penempatan kerja, maka beban kerja juga mempengaruhi motivasi kerjanya. Semakin sedikit beban kerja yang diberikan kepadanya bisa juga berdampak terhadap penurunan kepercayaan dirinya, karena hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan kurang mempercayai sehingga lebih baik diberikan kepada yang lain. Menurut Dhania (2010:16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Begitu juga dengan budaya organisasi, dimana budaya ini mempengaruhi bagaimana karyawan menunjukkan tanggung jawabnya terhadap perusahaannya ditempatnya bekerja. Moeljono (2013) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang di sebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Di dalam budaya organisasi terkandung unsur-unsur antara lain, asumsi dasar, keyakinan yang dianut, pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, pewarisan, penyesuaian. Budaya organisasi yang berlaku di perusahaan tempat bernaung akan sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Fenomena pada perusahaan asuransi antara lain penempatan pegawai yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan dan latar belakang pendidikan, sehingga belum memenuhi kapasitas kemampuan sebagaimana mestinya. Kebutuhan pegawai yang berkompeten sesuai dengan posisi jabatannya yang belum mencukupi menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, motivasi untuk berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan perasaan jenuh. Kecenderungan demikian bisa terjadi pada perusahaan asuransi, semua ini berpangkal dari faktor ketidaksesuaian penempatan posisi karyawan tersebut dengan beban kerja yang ada, sehingga minat atau kepuasan kerja karyawan menurun, sementara dalam hal sarana dan prasarana sudah sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan asuransi tentunya selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu perusahaan melakukan

banyak cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan termasuk dengan penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi yang diberikan pada karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

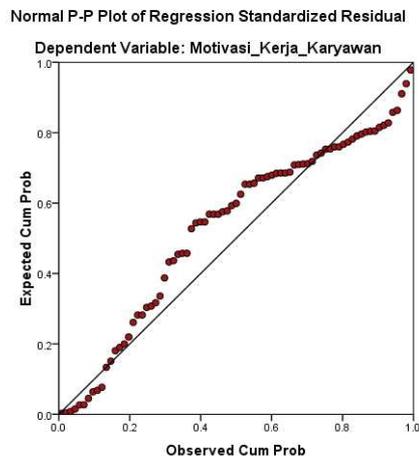
Populasi dan Sampel Penelitian, Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah data karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Kota Medan yang berjumlah 79 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Memperhatikan uraian di atas, karena jumlah karyawan salah satu perusahaan asuransi di Kota Medan berjumlah 79 orang, maka jumlah sampel diambil dari jumlah populasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas Data



Sumber: Data Primer Diolah
Gambar 1. Grafik P-P Plot

Pengujian Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

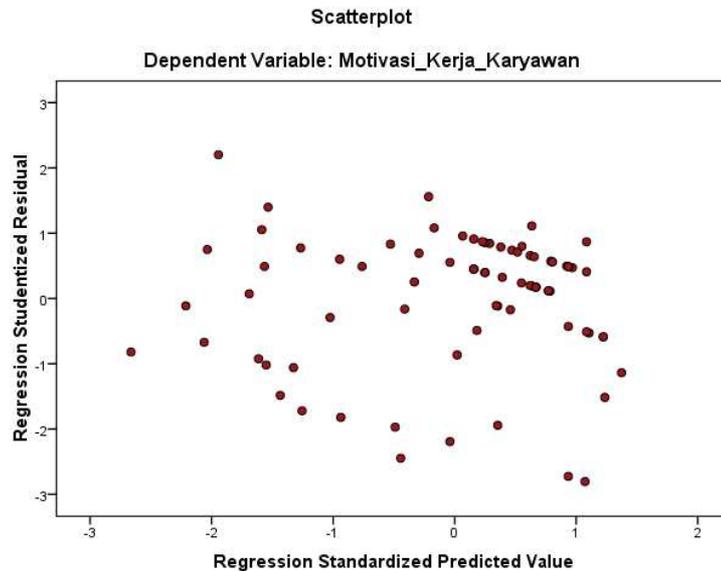
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Penempatan kerja	,521	1,921
2 Beban kerja	,714	1,402
3 Budaya organisasi	,608	1,646

a. Dependent Variable : motivasi kerja karyawan

Nilai VIF dari nilai penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terkena multikolenearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Nilai Tolerance dari nilai penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolenearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedasdisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,506	2,003	
Penempatan kerja	,015	,120	,017
Beban kerja	,300	,140	,257
Budaya organisasi	,177	,077	,299

$$\hat{Y} = 2,506 + 0,015 X_1 + 0,300 X_2 + 0,177 X_3$$

- Konstanta (a) = 2,506 menunjukkan jika nilai variabel penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi tetap, maka motivasi kerja karyawan sebesar 2,506.
- Jika penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan kenaikan pada motivasi kerja karyawan sebesar 0,015, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Jika beban kerja mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan kenaikan pada motivasi kerja karyawan sebesar 0,300, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan kenaikan pada motivasi kerja karyawan sebesar 0,177, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji F

Dalam pengolahan data dengan program SPSS, di peroleh nilai F_{hitung} . Dalam uji ini dapat dilihat pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil Uji F					
<i>Model</i>	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	107,641	3	35,880	7,368	,000 ^b
Residual	365,219	75	4,870		
Total	472,861	78			

Dari Tabel di atas, dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,368 > 3,111$) atau $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berarti secara bersama-sama variabel penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Uji t

Hasil Uji t		
<i>Model</i>	t	Sig
(Constant)	1,251	,215
Penempatan kerja	,123	,902
Beban kerja	2,138	,036
Budaya organisasi	2,294	,025

Nilai t-hitung untuk $X_1 < t$ -tabel ($0,123 < 1,992$) dan signifikansi ($0,902 > 0,05$), maka penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk X_2 , nilai t-hitung $> t$ -tabel ($2,138 > 1,992$) dan signifikansi ($0,036 < 0,05$), dengan demikian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk X_3 , nilai t-hitung $> t$ -tabel ($2,294 > 1,992$) dan signifikansi ($0,025 < 0,05$), dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Uji Determinasi

Model Summary				
<i>Model</i>	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477	,228	,197	2,20672

Dari Tabel di atas, diperoleh hasil perhitungan dimana variabel penempatan kerja, variabel beban kerja dan budaya organisasi secara bersama berkontribusi terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 22,8 % dan sisanya sebesar 77,2 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Unsur-unsur yang terdapat di dalam motivasi antara lain adalah dorongan, keinginan, serta tujuan dari tingkah laku yang merupakan refleksi sekumpulan kebutuhan kepuasan karyawan di tempatnya bekerja. Perusahaan harus dapat membangkitkan semangat bekerja

para karyawan, karena dengan semangat tersebut maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan terus meningkatkan motivasi kerja di perusahaan tersebut. Untuk mendukung peningkatan motivasi kerja karyawan, maka penempatan kerja harus sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2012) penempatan adalah proses pemberian tugas pada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu menerima segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawab. Penempatan pegawai merupakan suatu proses penugasan seseorang pada suatu jabatan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepribadian, minat, kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan.

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita, Aziz dan Yunus (2013) yang menyatakan bahwa Variabel penempatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan oleh hasil uji analisis secara simultan. Karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan bidang disiplin ilmunya menyebabkan karyawan kurang optimal mengeluarkan potensinya dan mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Hal ini perlu ditindaklanjuti oleh perusahaan agar kedepannya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan disiplin ilmunya. Sebaiknya perusahaan dalam penempatan tenaga kerja dan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengembangkan wewenang dan tanggungjawab diperlukan kriteria pendidikan yang lebih tinggi serta keterampilan tenaga kerja sangat penting dalam menyelesaikan setiap beban kerja yang diberikan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja sangat perlu bagi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja, salah satunya melalui beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas ilmunya. Pengertian beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2013).

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiyasiningsih, Indarti dan Hendriani (2016) dengan hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi, pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap prestasi kerja melalui motivasi sebesar 0.147, dan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

Dengan hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebih yang diberikan akan mempengaruhi daya pikir dan kemampuannya sehingga motivasi kerja akan menurun secara perlahan dan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Perlunya perusahaan memberikan pekerjaan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan agar hasil pekerjaan menjadi lebih baik lagi serta memberikan pekerjaan kepada karyawan disesuaikan dengan keahlian maupun pendidikan karyawannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Susanto (2011) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota

organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diputra dan Riana (2014) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Sebaiknya perusahaan terus meningkatkan budaya organisasi seperti perlunya inovasi dan keberanian mengambil risiko dalam setiap pengambilan keputusan, perusahaan harus lebih memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan serta berupaya meningkatkan agretivitas dalam pelaksanaan kerja karyawannya.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel penempatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Kota Medan
3. Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Kota Medan.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Kota Medan.

Daftar Pustaka

- Afriza, Mita. Yunus. Mukhlis dan Musnadi. Said. (2015). *Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh*. Jurnal Manajemen. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0199. pp. 189-198.
- Anita, Julia. Aziz. Nasir dan Yunus. Mukhlis. (2013). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 2. No. 1. November 2013. pp. 67- 77. ISSN 2302-0199.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representative Di Kota Kudus)*. Vol 1 No 1. Kudus : Universitas Maria Kudus.
- Diputra, Ida Bagus Gede Surya dan Riana, I Gede. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.5 (2014) : 276-288. ISSN : 2337-3067.
- Gibson, R. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Salemba Empat . Jakarta.
- Handoko, T. Hani .(2010). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini, Kartono. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. (2013). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Nimran, Umar. (2009). *Perilaku Organisasi*. Citra Media : Surabaya.
- *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Menteri Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.

- Robbins, P. Stephen. (2013). *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. PT. Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2012) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. P. (2012). *Bunga Manajemen Modern*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Sinungan, Muchdansyah. (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bina Aksara. Jakarta.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit AlfaBeta. Bandung.
- Susanto, S. (2011). *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Tiyasiningsih, Ezky. Indarti. Sri dan Hendriani. Susi. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru*. Conference on Management and Behavioral Studies. Universitas Tarumanagara. Jakarta. 27 Oktober 2016. ISSN NO: 2541-3400. e-ISSN NO: 2541-2850.
- Utomo, Tri Widodo W. (2008) *Analisis Kebutuhan Pegawai*.