

## **Dampak Kepuasan Kerja Dilihat dari *Job Description*, *Work Life Balance* dan Penempatan Kerja (Studi Kasus Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun)**

Fellisia Estefania Agnesta<sup>1\*</sup>, Karuniawati Hasanah<sup>2</sup>

Universitas PGRI Madiun

Email: [fellisiae@gmail.com](mailto:fellisiae@gmail.com), [aan.karuniawati@unipma.ac.id](mailto:aan.karuniawati@unipma.ac.id)

Diterima: 20 Agustus 2023 | Disetujui: 4 November 2023 | Dipublikasikan: 9 Desember 2023

### **Abstrak**

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang di tunjukkan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Lokasi dalam penelitian ini adalah di PT INKA Multi Solusi Madiun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dampak kepuasan kerja yang dilihat dari *Job description*, *work life balance* dan penempatan kerja. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden melalui item-item kuesioner. Populasi karyawan berjumlah 1757, dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 326 orang. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *software SmartPLS*. Hasil dalam penelitian ini adalah *job description* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta *job description*, *work life balance* dan penempatan kerja simultan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** *Job Description*; *Kepuasan Kerja*; *Penempatan Kerja*; *Work Life Balance*

### **Abstract**

*Job satisfaction is an emotional state shown by employees when viewing their work. The location of this research is PT INKA Multi Solusi Madiun. The aim of this research is to prove the impact of job satisfaction as seen from the job description, work life balance and work placement. The primary data source used in this research is the results of respondents' answers through questionnaire items. The employee population was 1757, using the proportionate stratified random sampling method, the number of samples used was 326 people. The method in this research uses a quantitative approach using SmartPLS software. The results of this research are that job descriptions have a significant effect on job satisfaction, work life balance does not have a significant effect on job satisfaction, job placement does not have a significant effect on job satisfaction and job description, work life balance and simultaneous work placements have a significant effect on job satisfaction.*

**Keywords :** *Job Description*; *Job Placement*; *Satisfaction Work*; *Work Life Balance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aset penting disuatu organisasi. Adanya sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya visi, misi organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik (Muhammad Gafan, 2021). Adanya manajemen SDM untuk memaksimalkan produktivitas di organisasi dengan mengoptimalkan efisiensi personal termasuk dalam

meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Melalui sumber daya manusia, organisasi dapat berkembang dan sebaliknya kehancuran suatu organisasi juga bisa disebabkan oleh sumber daya manusianya sendiri. Oleh karena itu, pemeliharaan serta pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan bersifat mutlak, yang artinya perusahaan memiliki kewajiban dalam membantu karyawan untuk menyadari potensi yang ada dalam dirinya sendiri. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting.

Kepuasan kerja di organisasi terpenuhi dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku karyawan itu sendiri. Setiap perusahaan pasti memiliki cara tersendiri yang di sesuaikan dengan kondisi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja bisa saja dipengaruhi lingkungan eksternal maupun internal seseorang. Menurut Sunarta, (2019) kepuasan kerja terjadi apabila faktor-faktor yang mengganggu atau menghambat seperti sifat pekerjaan, rekan kerja, kondisi kerja, gaji, promosi, kepemimpinan, dan persamaan hak karyawan dapat terpenuhi sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan yang memahami pentingnya kepuasan kerja karyawannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya, salah satunya adanya *job description*. *Job description* merupakan uraian pekerjaan yang di buat agar para pegawai memahami tugas, kewajiban serta ruang lingkup masing-masing guna mencapai tujuan dari perusahaan.

*Job description* dapat menjadi acuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, untuk mencegah adanya tumpang tindih pekerjaan dan memberikan kejelasan bagi pekerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja (Muhammad Gafan, 2021). Adanya *job description* dapat memberikan kejelasan sehingga para karyawan akan menjadi lebih ringan dalam melakukan pekerjaannya yang hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Sucaga et al., (2018) mengemukakan bahwa *Job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut di dukung oleh Cynthia et al., (2022) dan Rizky Dwi Atmanda, (2019) di dalam penelitiannya menyatakan *Job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, berbanding terbalik dengan temuan Muhammad Gafan, (2021) diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Job description* terhadap kepuasan kerja.

Adanya tugas, tanggung jawab, tuntutan yang diberikan di kantor yang mengharuskan seorang karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan memperoleh hasil yang baik, seorang karyawan harus bisa menyeimbangkan kehidupannya di luar kantor. Berdasarkan UU tentang cipta kerja No. 11 Pasal 77 ayat (4) Tahun 2020 yang memuat ketentuan jam kerja. Pelaksanaan waktu kerja bagi karyawan di organisasi diatur dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan bersama. Tujuan peraturan tersebut adalah agar setiap karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerja (*work-life balance*) karena hakekatnya keseimbangan dua tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama (Istifadah & Santoso, 2019; Ningtias et al., 2019; Nisa et al., 2018; Qomariah et al., 2020; Setyowati et al., 2021; Sucaga et al., 2018)

*Work life balance* bisa tercipta dari kebijakan organisasi maupun personal pribadi karyawan. Menurut pendapat Mcdonald et al., (2005) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan seseorang dalam memenuhi semua peran dalam kehidupan baik di luar maupun di dalam pekerjaan. Penelitian Sari & Hasyim, (2022) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian Rondonuwu Annamaria et al., (2018) dan Simamora Juni, (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, berbanding

terbalik dengan temuan Lumunon. R. Renaldo et al., (2019) yang diduga *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Organisasi harus memperhatikan hal-hal yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah, misalnya penempatan kerja.

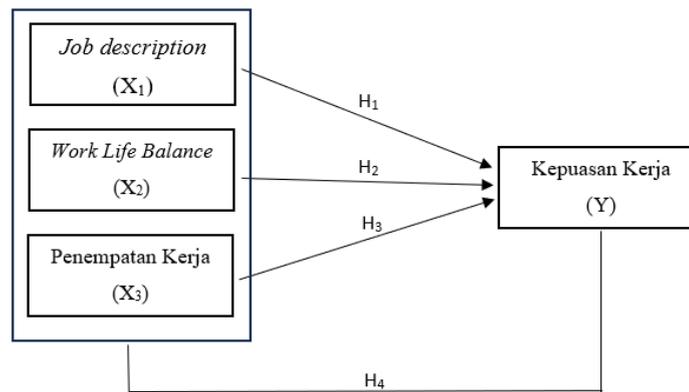
Penempatan kerja karyawan di organisasi tidak boleh diabaikan. Penempatan karyawan yang tidak tepat dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Penempatan kerja merupakan kelanjutan dari seleksi karyawan yang diterima dan ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Gita et al., 2022). Menurut Sastrohadiwiryo Siswanto, (2012) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas kepada karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta dapat menerima tanggung jawab dan segala risiko yang dapat terjadi terkait tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Menurut Ardana et al., (2012) yang menyatakan bahwa ketepatan dalam penunjukan karyawan dari bidang dan keahlian yang relevan sangat penting bagi perusahaan. Seperti penelitian yang di kemukakan oleh Ernawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa penempatan kerja pegawai signifikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian Misharni & Ningsih, (2020) dan Gita et al., (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Mawei Christy et al., (2014) yang diduga penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT INKA Multi Solusi (IMS) merupakan perusahaan yang terdapat di madiun, yang menyediakan jasa *Total Solution Provider* di bidang konstruksi dan perdagangan komponen/suku cadang perkeretaapian dan produk transportasi darat. Di PT INKA Multi Solusi karyawan bekerja untuk menciptakan sebuah produk yang berulang maupun *system job order*. *Job order* dirancang untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pesanan. Hal yang tidak bisa dikontrol oleh perusahaan adalah *request* pesanan dari pembeli. Akan tetapi, organisasi memberi batasan jumlah orderan yang masuk dan selalu berupaya dapat mengerjakan semua *orderan* dengan baik. Hal tersebut dibuktikan bahwa di PT INKA Multi Solusi hampir 80% karyawan bekerja di bagian produksi, yang berarti hampir 80% karyawan terkena dampak dari orderan yang masuk.

Karyawan bagian produksi di hadapkan oleh pesanan yang berbeda-beda tentunya dengan tingkat kesulitan yang berbeda juga. Diperlukan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan apalagi pekerjaan yang *by request*. hal tersebut menjadi perhatian organisasi. Organisasi memberikan *job description* yang disesuaikan dengan keahlian karyawan agar pekerjaan karyawan bisa maksimal. Pengkajian terhadap *job description* menjadi sangat penting karena merupakan salah satu faktor awal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* ini berhubungan dengan penempatan kerja karyawan, adanya penempatan kerja yang sesuai dapat meminimalisir tidak tercapainya *work life balance*. Penempatan karyawan di PT INKA Multi Solusi di sesuaikan seperti kualifikasi awal saat *recruitment*. Selain itu, terdapat rotasi mutasi yang disesuaikan dengan kebutuhan penempatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, *research gap* dan fenomena yang telah dikemukakan, kerangka penelitian disampaikan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

#### *Job Description (X1)*

Menurut Hasibuan, (2009) *job description* adalah informasi tertulis yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab, kondisi kerja, hubungan kerja, dan aspek-aspek pekerjaan pada posisi jabatan tertentu didalam organisasi. menurut Sofyandi Herman, (2012) *job description* dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Tugas pokok
- b. Kewajiban
- c. Wewenang
- d. Tanggung jawab
- e. Kondisi Kerja

#### *Work Life Balance (X2)*

Menurut Parkes P & Langford H Peter, (2008) *Work Life Balance* merupakan keadaan di mana individu yang mampu terlibat dengan pekerjaannya dan keluarga, serta bertanggung jawab atas aktivitas di luar pekerjaan. Menurut Mcdonald et al., (2005) *Work life balance* dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu)
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

#### *Penempatan Kerja (X3)*

Menurut Hasibuan, (2009) penempatan kerja pegawai adalah tindak lanjut dari hasil seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada posisi atau pekerjaan yang membutuhkannya serta sekaligus mendelagasikan wewenang (*authority*) pada orang tersebut, dengan demikian calon karyawan bisa mengerjakan tugasnya pada posisi yang bersangkutan.

Menurut Suwatno & Priansa Juni, (2013) Penempatan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan kerja
- c. Keterampilan kerja
- d. Pengalaman kerja

### **Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Handoko T, (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosi sebagai ungkapan perasaan dan berkaitan erat dengan sikap seseorang, kondisi kerja dan kerjasama antara atasan dengan bawahan. Menurut Afandi, (2018) Kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan Kerja

### **Metode Analisis Data**

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *software SmartPLS*, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT INKA Multi Solusi yang berjumlah 1757 karyawan. Pengambilan sampel ini ditentukan dengan rumus Yamane dan Michael sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*error tolerance*), 5%

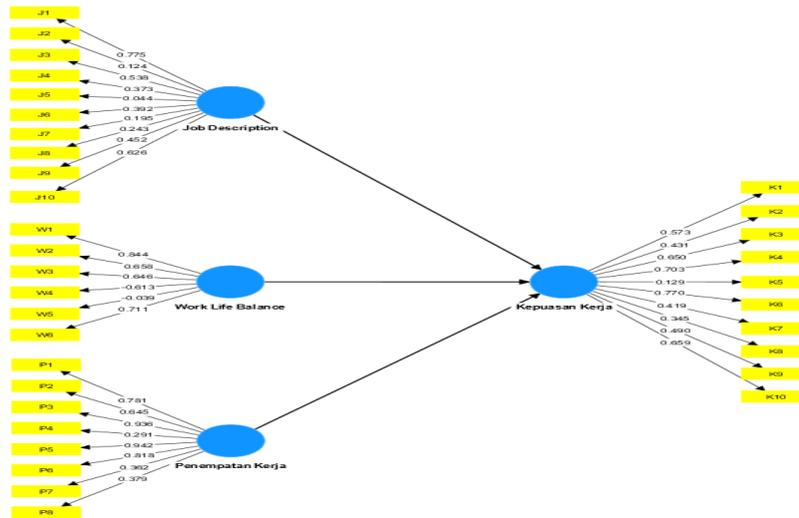
Mengacu pada rumus tersebut, maka dengan populasi 1757 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 326 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Proportionate stratified random sampling*.

Data yang didapat dari hasil jawaban item kuesioner yang disebar kepada karyawan PT INKA Multi Solusi secara *online*. Kemudian di analisis kuantitatif dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square (PLS)* merupakan persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang terdiri dari 2 (dua) sub model yaitu, Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*). Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *job description*, *work life balance* dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja.

## **HASIL**

### **Outer Model**

Gambar dibawah merupakan diagram model PLS yang menunjukkan hasil dari nilai *loading factor*



Gambar 2 Outer Model  
 Sumber : Data primer diolah (2023)

**Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis di gunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten. Hipotesis dapat dinyatakan diterima jika P-Value < 0,50. Berikut hasil uji hipotesis melalui inner model.

Tabel 1 Hasil *Path Coefisien*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Job Description</i> -> Kepuasan Kerja	0.690	0.674	0.103	6.691	0.000
Penempatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.080	0.101	0.136	0.585	0.560
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	-0.102	-0.097	0.138	0.736	0.463

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dari hasil pengujian *path coefisien* pada tabel 1 dapat dinyatakan sebagai berikut :

Hipotesis pertama menguji apakah *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik *job description* sebesar 6,691 dan P value 0,000. Dari hasil tersebut menyatakan t-statistik signifikan. Karena t-statistik > 1,96 dengan P value > 0,05 yang artinya hipotesis pertama dapat diterima. Sehingga artinya *job description* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hipotesis kedua menguji apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan nilai t-statistik *Work Life Balance* sebesar 0,736 dan P value 0,463. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan t-statistik tidak signifikan. Karena t-statistik < 1,96 dengan P value < 0,05 artinya hipotesis kedua ditolak. Hal tersebut membuktikan jika *Work Life Balance* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hipotesis ketiga menguji apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan nilai t-statistik penempatan kerja sebesar 0,585 dan P value 0,560. Sehingga hasil ini dinyatakan bahwa t-statistik tidak signifikan. Karena t-statistik <

1,96 dengan  $P\ value < 0,05$  artinya hipotesis ketiga ditolak. Hal tersebut membuktikan jika penempatan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

### Analisis Variant ( $R^2$ ) atau uji determinasi

Analisis ini diperlukan untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, nilai *determinasi* ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2 Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.560	0.532

Sumber : Data primer diolah (2023)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0.560 hal tersebut artinya kepuasan kerja simultan karena mampu menjelaskan variabel konstruk *Job Description*, *Work Life Balance* dan penempatan kerja dengan nilai 0,560 atau 56% sedangkan lainnya dapat dijelaskan pada variabel yang lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Job Description* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT INKA Multi Solusi Madiun

Hipotesis pertama dengan variabel *job description* sebagai variabel independent terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dengan uji hipotesis. Dimana dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 6,691 sedangkan  $P\ value > 0,000$ , artinya t-statistik  $> 1,96$  dengan  $P\ value > 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama di terima. Sehingga variabel *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA Multi Solusi.

Implikasi pada *job description* menjelaskan bahwa karyawan PT INKA Multi Solusi berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya Hal ini mencerminkan bahwa *job description* pada PT INKA Multi Solusi sudah jelas dan rincian tugas yang diberikan sudah sesuai sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan PT INKA Multi Solusi selalu menjaga kualitas hasil kerjanya. Hal tersebut ditunjukkan pada tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya yang sudah cukup baik, karyawan merasa memiliki beban jika meninggalkan pekerjaannya, sehingga karyawan selalu berupaya menyelesaikan sesuai waktu yang sudah diberikan.

Keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, hal tersebut ditunjukkan tersedianya fasilitas kesehatan yang selalu siaga, terdapat K3 di organisasi yang selalu memantau karyawan, memberikan peraturan, dan juga larangan untuk kebaikan karyawan agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Selain itu selama bekerja karyawan selalu penuh energi karena diberikan kebebasan berpendapat. Hal ini dilihat dari respon karyawan jika adanya rapat, karyawan selalu menyampaikan pendapat dalam upaya kebaikan dalam masa mendatang. Kebebasan berpendapat karyawan dapat memberikan kenyamanan karena karyawan bisa mencoba berbagai alternatif dalam menyelesaikan sebuah permasalahan hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hal ini di dukung oleh temuan Sucaga et al., (2018) *Job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu adanya *job description* di organisasi sangat penting. Pernyataan tersebut di dukung oleh Cynthia et al., (2022), Supriyadi, (2020) dan Rizky Dwi Atmanda, (2019) di dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berbeda dengan temuan Muhammad Gafan, (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *job description* terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT INKA Multi Solusi Madiun**

Hipotesis kedua dengan variabel *Work Life Balance* sebagai variabel independent terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dengan uji hipotesis. Dimana dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 0,736 sedangkan P value 0,463, artinya t-statistik < 1,96 dengan P value < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua di tolak Sehingga variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA Multi Solusi.

Implikasi pada *Work Life Balance* menunjukkan bahwa karyawan PT INKA Multi Solusi saat bekerja tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaannya, karena sistem yang ada di organisasi sudah berjalan dengan baik dan terdapat prosedur yang sudah jelas sehingga bisa menjadi acuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Contohnya seperti sistem lembur, adanya surat perintah dari atasan untuk lembur maka karyawan diharuskan untuk lembur. Selain itu, PT INKA Multi Solusi masih menerapkan sistem shift, khususnya di area produksi. Karyawan sudah terbiasa dengan adanya sistem tersebut. Selain itu, PT INKA Multi Solusi bertanggung jawab untuk memberikan fasilitas guna kesejahteraan karyawannya, seperti fasilitas kesehatan yang meliputi BPJS Ketenagakerjaan, *reward* yang di dapat sesuai dengan pekerjaannya.

*Work life balance* belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Hasyim, (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian Rondonuwu Annamaria et al., (2018), Intan et al., (2016) dan Simamora Juni, (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun menambahkan referensi dari Lumunon. R. Renaldo et al., (2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT INKA Multi Solusi Madiun**

Hipotesis ketiga dengan variabel penempatan kerja sebagai variabel independent terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dengan uji hipotesis. Dimana dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 0,585 sedangkan P value 0,560, artinya t-statistik < 1,96 dengan P value < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga di tolak sehingga variabel penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA Multi Solusi.

Implikasi pada penempatan kerja menunjukkan bahwa penempatan kepada karyawan di sesuaikan dengan keahlian dan kompetensi dari karyawan. Terdapat 2 sistem pekerjaan di PT INKA Multi Solusi yaitu, secara berulang dengan menambah *stock* serta *job order*. PT INKA Multi Solusi melakukan program *mutasi rotasi* pada bidang atau penempatan, guna menyesuaikan dengan kebutuhan. Sehingga karyawan sudah terbiasa dengan adanya sistem tersebut. Karyawan yang mengalami *rotasi* atau *mutasi* bisa dengan cepat menyesuaikan diri. Upaya yang dilakukan PT INKA Multi Solusi selain *mutasi* dan *rotasi* yaitu *recruitment* untuk menambah kebutuhan penempatan sesuai yang diharapkan.

Penempatan kerja yang baik belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Ernawati et al., (2022) yang

membuktikan bahwa penempatan kerja pegawai signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian Misharni & Ningsih, (2020), Muhtadin et al., (2021) dan Gita et al., (2022) yang berpendapat bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun menambahkan referensi dari Mawei Christy et al., (2014) yang mengemukakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh *Job Description*, *Work Life Balance* dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT INKA Multi Solusi Madiun**

*Job description*, *work life balance* dan penempatan kerja *simultan* terhadap kepuasan kerja. Dimana dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R-Square* menunjukkan sebesar 0.560 atau 56% sedangkan sisanya dapat dijelaskan pada variabel yang lain. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *Job description*, *work life balance* dan penempatan kerja. *Job Description* merupakan uraian tugas yang diberikan. Adanya *job description* untuk memudahkan karyawan dalam bekerja. *Job description* di PT INKA Multi Solusi sudah jelas, karena karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

*Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Karyawan harus mampu memprioritaskan yang menjadi tanggung jawabnya. Agar tidak mengganggu satu dengan yang lainnya. Karyawan memiliki rincian kerja yang bervariasi, sehingga karyawan harus siap dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menjaga kesejahteraan karyawan PT INKA Multi Solusi memberikan fasilitas guna menjaga produktivitas karyawannya. Selain itu, secara bersamaan penempatan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karyawan merasa puas jika mereka ditempatkan di tempat yang dapat meningkatkan keahliannya. Hal ini di dukung oleh penelitian Ernawati et al., (2022), Sari & Hasyim, (2022) dan Sucaga et al., (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Job description*, *work life balance* dan penempatan kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, sehingga diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA Multi Solusi.
2. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA Multi Solusi.
3. Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA Multi Solusi.
4. *Job description*, *work life balance*, dan penempatan kerja simultan dengan kepuasan kerja, sedangkan lainnya dapat dijelaskan pada variabel lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel lain yang belum digunakan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT INKA Multi Solusi (IMS) yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, sehingga penelitian bisa terselesaikan dan berjalan dengan lancar. Serta penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang sudah terlibat dan membantu.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ardana, Mujiati, N., & Utama, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Cynthia, Syawaluddin, Pramita Handayani, E., & Goh Sumarsan, T. (2022). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 521.  
<https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11456>
- Ernawati, Razak Mashur, & Fatmawati. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Penempatan Kerja Pegawai Dan Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar*.
- Gita, L., Danial, M. D. R., & Norisanti Nor. (2022). Human Resources Development And Work Placement On Employee Job Satisfaction (Empirical Study At Pt Marga Maju Mapan Bekasi Project Division). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting No 1*, 6.
- Handoko T, H. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *Edisi ke 2*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Intan, N., Kadarisman, M., Fakultas, H., Administrasi, I., Malang, B., & Pdloo, ? (n.d.). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3).  
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Lumunon. R. Renaldo, Sendow, M. G. M. , & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mawei Christy, A., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Bni (Persero), Tbk. Kcu Manado. *Jurnal EMBA No. 2*, 2, 944–954.
- Mcdonald, P. K., And Brown, K., Bradley, & Lisa M. (2005). *Title Organisational Work-life Culture: Five Dimensions Proposed*.
- Misharni, & Ningsih, ayu. (2020). Pengaruh Penempatan kerja dan beban kerja Terhadap kepuasan kerja pegawai badan kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten agam. *Jurnal Point Equilibrium Manajenem & Akuntansi No. 1*, 2, 1–11.
- Muhammad Gafan, W. (2021). *Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima (Vol. 1, Issue 2)*.
- Muhtadin, M. Al, Wahyudi, M. A., & Hutapea, R. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POC Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 68–74.  
<https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i2.41>
- Ningtias, A. R., Susbiyani, A., & Martiana, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 3(4).  
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i4.21633>

- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16219>
- Parkes P, L., & Langford H Peter. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, 14(3). <https://researchers.mq.edu.au/en/publications/work-life-balance-or-work-life-alignment-a-test-of-the-importance>
- Qomariah, N., Hermawan, H., Isnaini, N. H., & Naely Azhad, M. (2020). How to Improve Employee Performance at Level 1 Health Facilities during the Covid 19 Pandemic? *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(9). <https://doi.org/10.37624/ijert/13.9.2020.2511-2518>
- Rizky Dwi Atmanda. (2019). *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Ujang Jaya International*.
- Rondonuwu Annamaria, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sastrohadiwiryo Siswanto, H. B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Setyowati, T., Az, B. T., Tobing, D. S. K., Handriyono, Nurhayati, & Qomariah, N. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Mediating the Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction with Employee Performance. *Quality - Access to Success*, 22(185). <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.29>
- Simamora Juni, A. (2022). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, Vol 2. No 1, 132–141.
- Sofyandi Herman. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sucaga, N. S., Amri, U., & Zanariah, M. (2018). Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description) , Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. In *Jurnal Kompetitif Universitas Tridinant Palembang* (Vol. 92, Issue 1).
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi –Kajian Ilmu Administrasi*, XVI, 63–75.
- Supriyadi, M., & Agung, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. In *Muhammad Azis Firdaus Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 2). <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Suwatno, & Priansa Juni, D. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. <https://elibrary.nusamandiri.ac.id/readbook/210481/manajemen-sdm-dalam-organisasi-publik-dan-bisnis.html>