

Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Bank 9 Syariah Jambi

Toyba¹, Titin Agustin Nengsih², Refky Fielnanda³

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Alamat : Jl. Jambi-Muara Bulian KM.16 Simp. Sungai Duren Jaluko Kab.Muaro
Jambi 31346 Telp. (0741)582021

E-mail: ¹toybaisma05@gmail.com, ²nengsih@uinjambi.ac.id,
³refkyfielnanda@uinjambi.ac.id

Abstract Employee performance as one of the values and control 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 performance which can be detrimental to the company. This study aims to determine the effect of employee placement on employee performance, workload on employee performance, and employee placement, workload on employee performance that occurs at bank 9 syari'ah Jambi. The results of the research conducted show that (1) work placement has a positive but not significant effect on employee work performance at bank 9 syari'ah Jambi. (2) workload has a positive but not significant effect on employee performance at bank 9 Jambi syari'ah.

Keywords: Work Placement, Workload, Employee Achievement

Abstrak Kinerja karyawan sebagai salah satu nilai dan kendali sumber daya manusia merupakan nilai kompleks yang dimiliki karyawan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menurunkan nilai kinerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai, beban kerja terhadap kinerja pegawai, dan penempatan pegawai, beban kerja terhadap kinerja pegawai yang terjadi pada bank 9 syari'ah Jambi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa (1) penempatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bank 9 syari'ah Jambi. (2) beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada bank 9 jambi syari'ah.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Beban Kerja, Prestasi Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diperlukan, fungsi dari pengadaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendorong karyawan-karyawan yang merupakan sumber daya manusia di perusahaan agar mampu menghasilkan sesuatu dengan nilai yang dianggap kreatif demi kemajuan perusahaan ke depannya.

Peningkatan kinerja disebuah perusahaan terus dilakukan demi terwujudnya sebuah pencapaian prestasi dan tujuan perusahaan. Akan tetapi prestasi perusahaan tidak lepas dari kinerja yang baik atau prestasi dari setiap individu yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Apabila dalam sebuah perusahaan ada sumber daya manusia yang kurang kompeten atau ada beberapa sumber daya manusia yang tidak bersemangat melaksanakan kegiatan dalam perusahaan baik itu tenaga kerja administrasi maupun bagian lapangan, maka hal tersebut dapat menghambat dalam

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 7, 2023

* Toyba, toybaisma05@gmail.com

kelancaran kinerja operasional dalam perusahaan tersebut. Setiap manusia terdapat suatu kapasitas yang sudah pasti dimiliki masing-masing individu. Kualitas-kualitas ini tidak hanya kecakapan dan kelengkapan fisik saja, tetapi juga sesuatu yang berasal dari dalam diri, yang bentuknya tidak nampak. Hal ini biasanya adalah potensi pengetahuan kerja, ide, dan tenaga yang berada dalam diri setiap manusia.

Sumber daya manusia di perusahaan ialah karyawan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, pengendali aktivitas perusahaan. Di dalam perusahaan penempatan kerja karyawan sangat penting bagi karyawan sebagai individu untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang pengetahuan dan keahlian karyawan tersebut.

Penempatan kerja merupakan suatu langkah awal dalam proses perencanaan, pengawasan, dalam pelaksanaan kegiatan manajemen personalia. Untuk itu standar kompetensi bagi setiap karyawan haruslah menjadi prioritas utama sebelum karyawan tersebut ditempatkan agar nantinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan cekatan dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Menurut pandangan islam, prosesi pengangkatan karyawan harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan di jalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.

Beban kerja merupakan tanggung jawab yang di berikan perusahaan yang menjadi besaran pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Berat beban tugas yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga berdampak dengan hasil kerja, hasil kerja menjadi tidak maksimal, stress kerja yang terlalu tinggi, target kerja yang tidak tercapai dan kemudian menjadi ancaman bagi perusahaan akibatnya penetapan kerja dengan keselarasan kemampuan karyawan yang tidak sesuai akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seorang karyawan yang memenuhi persyaratan dalam menjalankan pekerjaan tertentu pada tingkat yang telah di tetapkan. Beban kerja yang akan dihadapi para karyawan akan sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan dan beban kerja bertujuan untuk mengukur berapa jumlah karyawan yang di perlukan sebuah perusahaan, beban kerja juga menjadi tolak ukur berapa jumlah

tanggung jawab atau beban kerja yang untuk dilimpahkan kepada seorang karyawan. Beban kerja biasanya seperti beban kerja mental, beban kerja fisik, shift kerja, dan masa kerja responden berpendapat perlunya perhatian pemberian beban kerja yang berbeda pada karyawan yang menjalaninya.

Permasalahan yang terkait penempatan kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kerap terjadi diperusahaan disebabkan dua hal ini yang saling berhubungan dengan pengaruh terhadap prestasi kerja yang mana dikemukakan oleh Julia yang mana didapati kebutuhan karyawan 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 bekerja, dan merasa jenuh pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Dalam Fadjrine 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.

LANDASAN TEORI

Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan Penempatan Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan. Penempatan manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan suatu perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa adanya peran serta manusia, faktor manusia tetap akan sangat menentukan. Itulah mengapa penempatan pegawai yang sesuai sangat penting didalam suatu perusahaan. Namun, untuk dapat mengatur karyawan yang akan membawa pada tujuan akhir sebuah perusahaan tidaklah mudah karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang tentunya berbeda-beda, karyawan tidak dapat di atur dan dikuasai sepenuhnya. Dan tujuan yang terpenting adalah memperoleh serta menempatkan orang-orang dalam bidang yang sesuai dengan keahlian yang di mereka miliki yang merupakan salah satu syarat pokok di suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai keberhasilan sepenuhnya.

Penempatan kerja mempunyai peranan yang penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja dan kreativitas

Beban Kerja

Menurut pendapat Manuaba yang menyatakan beban kerja bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mana tugas tersebut harus diselesaikan pada jangka tertentu sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan karena beban kerja berfungsi untuk mengetahui berapa jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain beban kerja berfungsi untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang tepat dilimpahkan pada seorang karyawan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya beban kerja fisik seperti mengangkat barang, merawat dan mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu dengan individu lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1. Beban kerja faktor eksternal

Beban kerja faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*taks*) itu sendiri dan lingkungan kerja.

2. Beban kerja faktor internal

Beban kerja faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal

Prestasi Kerja Karyawan

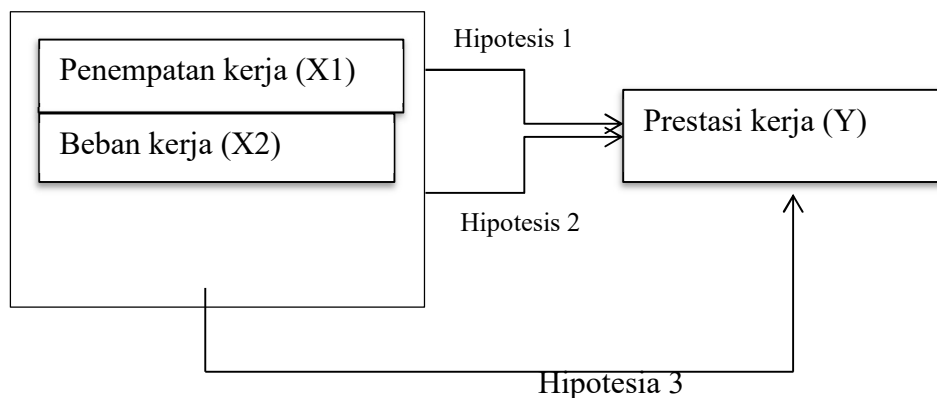
Menurut Hasibuan Mendefinisikan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Biasanya kualitas tersebut dapat dilihat dari tingginya rasa kepercayaan diri karyawan terhadap perusahaan tersebut. Prestasi kerja sangat berpengaruh pada perusahaan karena perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan yang dialami seorang karyawan, juga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk perkembangan perusahaan akan mendatang. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perusahaan atau beban kerja dapat diartikan hasil dari suatu proses ataupun aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seorang individu atau kelompok disuatu perusahaan sehingga prestasi kerja dapat diartikan sebagai produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan individu atau sekelompok orang.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H0 : Tidak terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Penempatan Kerja dengan Prestasi Karyawan di Bank 9 Syariah Jambi.

H1 : Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Penempatan Kerja dengan Prestasi Karyawan di Bank 9 Syariah Jambi.

H0 : Tidak terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Beban Kerja dengan Prestasi Karyawan di Bank 9 Syariah Jambi.

H2 : Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Beban Kerja dengan Prestasi Karyawan di Bank 9 Syariah Jambi.

H0 : Tidak terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Penempatan Kerja dan Beban Kerja dengan Prestasi Karyawan pada Bank 9 Syariah Jambi.

H3 : Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Penempatan Kerja dan Beban Kerja dengan Prestasi Karyawan pada Bank 9 Syariah Jambi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif pada 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Prestasi karyawan merupakan variabel Penelitian dependen yang diukur dari variabel independennya yaitu penempatan kerja dan beban kerja.

Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka dan merupakan data pengukuran.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Yuli Setiawati dalam Sugiyono mengatakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner dianggap valid jika instrumen benar-benar dapat mengukur nilai variabel yang diteliti. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu item dianggap valid, sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka suatu item tersebut dianggap tidak valid. Berdasarkan hasil dari olah data aplikasi statistika, semua pertanyaan variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.468).

Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila $\alpha > 0.6$

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha (α)	Keterangan
Penempatan Kerja	0,897	Reliabel
Beban Kerja	0,675	Reliabel
Prestasi Kerja	0,962	Reliabel

Berdasarkan hasil output spss diatas didapatkan semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batasan *uji reliability* yaitu 0,6 dinyatakan reliabel. Sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39264484
Most Extreme Differences	Absolute	.219
	Positive	.219
	Negative	-.134
Test Statistic		.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c

Dapat dilihat bahwa nilai residual >0.05 atau $0.22 > 0.05$. dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, dan bisa ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

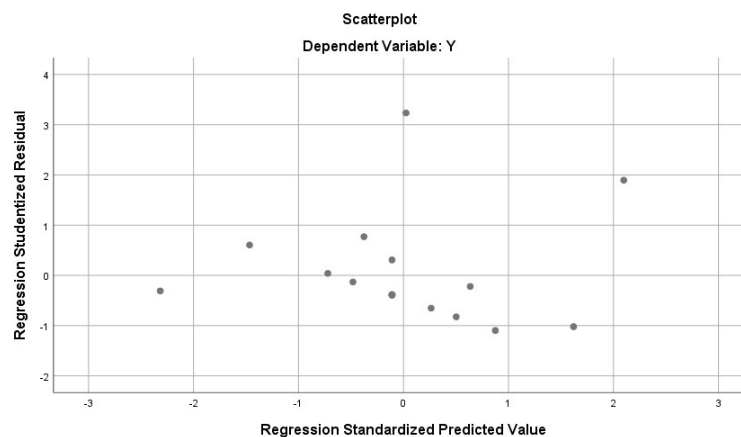
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.603	6.860		.234	.818		

Penempatan Kerja	.612	.282	.456	2.173	.046	.997	1.003
Beban Kerja	.373	.230	.341	1.623	.125	.997	1.003

Hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF dan *Tolerance*. Tidak terjadi multikolinearitas apabila semua variabel dengan nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0.1. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel Penempatan kerja 0.665 dan variabel beban kerja sebesar 0.997 yang artinya > 0.1. sedangkan nilai VIF pada variabel penempatan kerja 1,003 dan variabel beban kerja sebesar 1,003 yang artinya <10. Berlandaskan tabel diatas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik sumbu Y tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik data menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas* pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.603	6.860		.234	.818

1	Penempatan Kerja	.612	.282	.456	2.173	.046
	Beban Kerja	.373	.230	.341	1.623	.125

Dari tabel *output* hasil persamaan regresi linier sederhana coefficients^a pada tabel 4. didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = -1.603 + 0,612X_1 + 0,373X_2 + e$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 1.603 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variable Y (Prestasi Karyawan) sebesar 1.603 koefisien regresi X1 (Penempatan Kerja) sebesar 0,612 yang menyatakan bahwa penambahan 1% dari nilai X1 (Penempatan Karyawan) maka Y (Prestasi Karyawan) meningkat sebesar 0,612. koefisien regresi X2 (Beban Kerja) sebesar 0,373 yang menyatakan bahwa penambahan 1% dari nilai X2 (Beban Kerja) maka Y(Prestasi Karyawan) meningkat sebesar 0,373.

Uji-t

Tabel 5. Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.603	6.860		.234	.818
	Penempatan Kerja	.612	.282	.456	2.173	.046
	Beban Kerja	.373	.230	.341	1.623	.125

- Berdasarkan uji-t diperoleh t_{hitung} Penempatan Kerja 2.173 lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2.173 > 2.119$) dengan tingkat signifikansi $0,046 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_a = diterima dan H_0 ditolak. Maka dengan demikian variabel Penempatan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
- Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} Beban Kerja 1.623 lebih kecil dari t_{tabel} ($1.623 < 2.119$) dengan tingkat signifikansi $0,125 > 0,05$. maka

dapat disimpulkan bahwa H_0 = diterima dan H_a = ditolak. Maka dengan demikian variabel Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Uji-F

Tabel 6. Hasil Uji-F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.029	2	8.515	3.874	.044 ^b
	Residual	32.971	15	2.198		
	Total	50.000	17			

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan F_{hitung} sebesar 3.874 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3.20, maka dapat disimpulkan bahwa keputusan yang dapat diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dan nilai signifikan (sig) sebesar $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti variabel penempatan kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584 ^a	.341	.253	1.48258	2.393

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai signifikansi dari R square yaitu 0,341 atau 34,1%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 34,1%, sedangkan sisanya 65,9% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Bank 9 Syari'ah Jambi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa memberikan berpengaruh secara signifikan pada variabel Penempatan Kerja (X1) terhadap Prestasi Karyawan. Dengan t_{hitung} pada variabel Penempatan Kerja (X1) adalah sebesar 2,173 dengan tingkat signifikan sebesar 0,046. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu (2.173 > 2.119) dengan tingkat signifikansi $0,046 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa $H_a =$ diterima dan H_0 ditolak. Maka dengan demikian variabel Penempatan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja di Bank 9 Syari'ah Jambi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wildan Muhammad dan Agus Frianto yang berjudul tentang “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Batu Night Spectacular: Study Literatur” yaitu penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan yang mengatakan bahwa penempatan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Penempatan kerja yang tepat dan sesuai merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan.

2. Pengaruh Beban Kerja(X2) Terhadap Prestasi Karyawan di Bank 9 Syari'ah Jambi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa memberikan pengaruh tidak signifikan pada variabel Beban Kerja (X2) terhadap prestasi karyawan dengan t_{hitung} pada Beban Kerja (X2) adalah sebesar 1.623 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,125. Karena nilai t_{hitung} Beban Kerja 1,623 lebih kecil dari t_{tabel} ($1,623 < 2.119$) dengan tingkat signifikansi $0,125 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa $H_0 =$ diterima dan H_a ditolak. Maka dengan demikian variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar Rizky Adhani yang berjudul tentang “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Manuaba yang menyatakan beban kerja

bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Pada penelitian ini karyawan yang mempunyai beban kerja yang berat tetap memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini didukung oleh adanya suasana dan lingkungan yang kondusif, pemberian beban kerja yang sesuai dengan tugas perorangan sehingga meskipun beban kerja tinggi mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Prestasi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji-F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 2 variabel bebas yaitu variabel Penempatan Kerja (X1), Beban kerja (X2) sebesar 0,044 dan F_{hitung} 3.874. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) dan Beban kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi karyawan (Y).

Sedangkan koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,341 yang mempunyai arti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 34,1% sisanya 65,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wildan Muhammad dan Agus Frianto yang berjudul tentang “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Batu Night Spectacular: Study Literatur” yaitu penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis penempatan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada bank 9 syariah Jambi, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji-t untuk melihat pengaruh variabel penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi karyawan sebagai berikut:
 - a. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan di Bank 9 Syariah Jambi berdasarkan uji-t.

- b. Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi karyawan di Bank 9 Syariah Jambi berdasarkan hasil uji-t.
2. Berdasarkan hasil uji-F menyatakan bahwa penempatan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan di Bank 9 Syariah Jambi.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih dalam mengkaji penelitian mengenai analisis penempatan kerja dan beban kerja terhadap prestasi karyawan serta dapat mencari referensi dan sumber yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta Kementerian Agama, 2019

Buku

A.A Gde Muninjaya, Langkah-langkah Praktis Penyusunan Proposal dan Publikasi Ilmiah, (Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC).

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, “ Manajemen Syari’ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer” (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada).

Ahmad Tohardi, “Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus”, (Tanjung pura University Press, 2019).

Ambok Pangiuk. Manajemen Sumber Daya Insani. 2. Jl. Kamp. Srigangga, Tiwugalih, Praya NTB: Forum Pemuda Aswaja, 2022.

Aziz Alimul Hidayat, Menyusun Instrumen Penelitian dan Uji Validitas-Realibilitas.

Dergibson Siagian dan Sugiarto, Metode Stasistika Untuk Bisnis dan Ekonomi, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).

Diana Hertati, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Surabaya Mitra Sumber Rejeki, 2019).

Eni Mahawati dkk, Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja, (Yogyakarta : Yayasan Kita Menulis, 2021).

Muhammad As-sayyid Al-Dimyathi, “Al-Wadzaif Al-Amanah”.

Pinton Setya Mustafa dkk, Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga, (Malang Universitas Negeri Malang, 2020).

Ribangun Bambang Jakaria, dan Boy Isma Putra. Buku Ajar Analisa Dan Perancangan Sistem Kerja. Umsida Press, 2020.

R. Sabrina. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Medan. Umsupress, 2021).

Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, (Bandung : Alfabeta, 2018).

Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi, (Bandung : Alfabeta).

Titin Agustin Nengsih, dkk. Statiska Deskriptif Dengan Program R. Vol. 1. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2022.

Zulkifli Rusby, Manajemen Perbankan Syariah, (Pekanbaru Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.1).

Jurnal

Agusri. “Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 15, no. 2 (26 Januari 2019).

Ali Hardana, Manajemen Sumber Daya Insani, *Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan*, Volume 3, no 1.

Arif, Muhammad, dan Bayu Ardiyan. “Analisis Faktor Penempatan Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 2, no. 2 (8 Mei 2019).

Ariyati, Yannik, dan Andi Mahera. “Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahri Departement Store Nagoya Hill Batam.” *Jurnal Bening* 5, no. 1 (17 Mei 2018): 1.

arkharie, g m sendow, dan l o h dotulong, “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate,” 2019.

Asriani, Dian. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Christy Welan, “Analysis Of The Effect Of Training And Work Placement On The Employee Achievement In Pt. Pln Manado Region,” 2018.

Fernandes, Yolanda Darma, dan Doni Marlius. “Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Nasabah Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang.” Preprint. INA-Rxiv, 4 Desember 2018.

Muhammad Arif dan Bayu Ardiyan, “Analisis Faktor Penempatan Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru,” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 2, no. 2 (8 Mei 2019).

Nengsih, Titin Agustin, dkk. “Determinan Minat Menabung Masyarakat di Bank Syariah” *Journal of Bussines and Banking*, no.1 (2021)

Nengsih, “Analisis Minat Masyarakat Terhadap Baitul Mal Watamwil di Kota Jambi” *Journal Theoriticak Statistics And Its Applications*” no.2 (2013)

Nengsih, Titin Agustin, Frédéric Bertrand, Myriam Maumy-Bertrand, dan Nicolas Meyer. “Determining the Number of Components in PLS Regression on Incomplete Data Set.” *Statistical Applications in Genetics and Molecular Biology* 18, no. 6 (18 Desember 2019).

- Nengsih, Abduh, and Ladini, "The Impact of Islamic Financial Development, GDP, and Population on Environmental Quality in Indonesia" *International Journal Of Economics and Policy*, Vol,13. no.1 (2023)
- Paais, Maartje. "Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1, no. 2 (9 September 2020).
- Rocky Abang, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang" *Journal Of Management* 7 (2018).
- Wildan Muhammad dan Frianto, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Batu Night Spectacular: Study Literatur," 2021.
- Yannik Ariyatidan Andi Mahera, "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam," *Jurnal Bening* 5, no. 1 (17 Mei 2018).
- Yolanda Darma Fernandes dan Doni Marlius, "Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Nasabah Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang," preprint (INA-Rxiv, 4 Desember 2018).

Skripsi

- Anisah," Pengaruh Promosi, Pengetahuan dan Kepercayaan Terhadap Minat Menabung di Bank Syariah Indonesia KCP Singkut Pada Masyarakat Desa Pelawan Jaya,"(Skripsi UIN Jambi, 2021).
- Anisah," Pengaruh Promosi, Pengetahuan dan Kepercayaan Terhadap Minat Menabung di Bank Syariah Indonesia KCP Singkut Pada Masyarakat Desa Pelawan Jaya,"(Skripsi UIN Jambi, 2021).
- Ayu Ashari, "Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Askrindo (Persero) Makassar", (Skripsi : Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020).
- Ayu Ashari, "Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Askrindo (Persero) Makassar", (Skripsi : Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020).
- Nur Trisna Maryati, "Persepsi Masyarakat Etnis Tionghoa Terhadap Perbankan Syariah Di Kota Jambi", (Skripsi UIN Jambi, 2018).
- Rahendra Farean, Pengaruh Pelatihan, Pendampingan, dan Pembinaan Dinas Koperasi dan UMKM Terhadap Perkembangan UMKM Kota Jambi, (Skripsi. UIN Jambi, 2020).
- Theresia Retno Puspa Henani, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo, (Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018).
- Wardany, Putri Arivia Ika. "Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 1439 H/2018 M,".
- Yuli Setiawati, Pengaruh Sosialisasi di Bank Syariah Terhadap Minat Masyarakat Memilih Bank Syariah Mandiri di Kabupaten Sarolangun, (Skripsi UIN Jambi, 2018).
- Zaharuddin Abd. Rahman, Panduan Perbankan Islam Kontrak & Produk Asas, (International Islamic University Malaysia: Telaga Biru SDN. BHD).

Internet dan Wawancara

<https://bbs.binus.ac.id> (diakses pada 02 April 2022 pukul 23:06).

<http://eprints.polsri.ac.id> (diakses pada tanggal 11 Februari pukul 23:20).

<https://bankjambi.co.id/> (diakses pada tanggal 04 Januari 2023 pukul 14:10)

<https://bankjambi.co.id/> (diakses pada tanggal 04 Januari 2023 pukul 14:20)

<https://www.researchgate.net/publication> (diakses pada 16 Maret 2022 pukul 23:36)

<http://repository.uin-suska.ac.id> (diakses pada 16 Maret 2022 pukul 23:45)

<https://journal.feb.unmul.ac.id/> (diakses pada 16 Maret 2023 pukul 23:55)

<https://elibrary.unikom.ac.id> (diakses pada tanggal 16 Maret 2023 pukul 00:06)

Wawancara dengan Ulfi Yuniarto (pada tanggal 20 Februari 2022 di Bank 9 Syari'ah Jambi