

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KONTRAK  
DI PERUMDA TIRTA HIDAYAH KOTA BENGKULU**

Rorinsandika<sup>(1)</sup> Islamuddin<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[rorinsandika1603@gmail.com](mailto:rorinsandika1603@gmail.com)

**ABSTARCT**

The problem of research is that Perumda Tirta Hidayah often faces various challenges in managing human resources, especially in terms of managing contract employees. Contract employees at Perumda Tirta Hidayah are often faced with different work situations than permanent employees, both in terms of job stability and opportunities for development. The purpose of the study was to determine the effect of job description and job placement on the job satisfaction of contract employees in the Tirta Hidayah Regional Public Company, Bengkulu City. This research can be classified as causal associative quantitative research, the respondents are all contract employees of Perumda Tirta Hidayah Bengkulu City totaling 75 people. Data collection was done using questionnaires, data analysis was carried out statistically descriptive and multiple linear regression models. The results of the study show that job descriptions have an effect on the job satisfaction of contract employees, where a good job description will increase the job satisfaction of contract employees. Then job placement affects the job satisfaction of contract employees, where appropriate placement will increase employee job satisfaction. Furthermore, job descriptions and job placement affect the job satisfaction of contract employees. This explains that when job descriptions and job placements are well designed and implemented, they both have a positive impact on employee satisfaction levels.

Keywords: Job Description, Job Placement, Job Satisfaction

**PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor krusial yang berdampak pada produktivitas serta performa sebuah organisasi. Istilah ini merujuk pada kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka telah memenuhi kebutuhan dan harapan yang diinginkan. Meski demikian, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang ideal (Raymond et al., 2023), khususnya terkait deskripsi dan penempatan kerja.

Deskripsi dan penempatan kerja merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Angga et al., 2022; Ichbal & Ubaidillah, 2023). Deskripsi pekerjaan dalam sebuah organisasi memberikan penjelasan yang terperinci mengenai tugas serta tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan. Sementara itu, penempatan kerja berkaitan dengan posisi atau jabatan tempat karyawan ditempatkan. Jika kedua aspek ini dikelola dengan baik, hal tersebut dipercaya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi (Ruky, 2022).

Deskripsi kerja merupakan dokumen yang merinci tanggung jawab, tugas, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu posisi tertentu. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka lebih cenderung merasa puas dengan

pekerjaan mereka. Mereka tahu tugas apa yang harus dilakukan, tanggung jawab yang harus dipenuhi, dan bagaimana kinerja mereka akan diukur. Hal ini mengurangi ketidakpastian dan kebingungan yang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan (Ruky, 2022).

Deskripsi kerja yang baik juga mencakup kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan. Ini memberikan panduan bagi karyawan tentang keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan untuk mencapai tujuan karier mereka. Dengan demikian, karyawan dapat merencanakan pengembangan karier mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja (Gafan & Wulandari, 2021). Dengan deskripsi kerja yang jelas, manajer dapat melakukan evaluasi kinerja yang lebih adil dan objektif. Karyawan merasa bahwa penilaian kinerja mereka didasarkan pada standar yang jelas dan konsisten, yang meningkatkan kepercayaan mereka terhadap sistem evaluasi dan organisasi secara keseluruhan (Zain & Waluyo, 2024).

Penelitian telah menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan yang terdefinisi dengan baik berdampak positif pada kepuasan kerja (Ramhit, 2019), yang mengarah pada peningkatan produktivitas (Nidyawati, 2022). Sebaliknya, ketika tugas tidak diuraikan dengan jelas atau tidak selaras dengan tanggung jawab saat ini, hal itu dapat mengakibatkan ketidakpuasan di antara karyawan (Ramhit, 2019). Selain itu, penelitian telah menyoroti bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan, menekankan pentingnya deskripsi pekerjaan yang jelas dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan (Sarsono & Suseno, 2012). Selanjutnya, pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kepuasan kerja diperkuat oleh temuan bahwa deskripsi pekerjaan yang positif secara signifikan berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan (Sinaga et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa deskripsi pekerjaan terstruktur dengan baik dan selaras dengan peran karyawan untuk mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penempatan kerja merujuk pada proses menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, kualifikasi, dan minat mereka. Penempatan kerja yang tepat memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja (Ooktafian et al., 2023). Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka cenderung merasa lebih puas karena mereka dapat memanfaatkan keterampilan mereka secara maksimal. Mereka merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Rusdiana, 2022).

Penempatan kerja yang tepat juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan minat dan aspirasi mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja. Ini juga meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Ketidakcocokan antara keterampilan karyawan dan tugas yang diberikan dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Penempatan kerja yang tepat mengurangi kemungkinan stres kerja yang berlebihan dan turnover karyawan. Karyawan yang puas dengan penempatan kerja mereka cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di perusahaan (Suriadi et al., 2021)

Penempatan kerja telah terbukti memiliki efek positif yang signifikan pada kepuasan kerja dalam berbagai penelitian. Penelitian dilakukan Ichbal dan Ubaidillah (2023) pada karyawan perbankan, Agustyawati dkk. (2022) pada karyawan perusahaan air minum, Angga dkk. (Angga et al., 2022) pada Waskita

Sriwijaya Tol, semuanya menunjukkan dampak positif penempatan kerja terhadap kepuasan karyawan. Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Hidayah salah satu perusahaan daerah bidang penyaluran air bersih di Kota Bengkulu dengan permasalahan kepuasan kerja, terutama pada karyawan kontrak. Karyawan kontrak merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena status kontrak yang tidak memberikan rasa aman akan keberlanjutan pekerjaan, terutama terkait dengan durasi kontrak yang terbatas dan kemungkinan tidak diperpanjangnya kontrak tersebut. Karyawan kontrak sering merasa cemas tentang masa depan mereka, mengingat bahwa pekerjaan mereka tidak memiliki jaminan jangka panjang. Ketidakpastian ini bisa

mengganggu fokus dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika karyawan merasa tidak aman tentang masa depannya di perusahaan, mereka cenderung merasa kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Karyawan kontrak menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki status karyawan tetap, meskipun beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban mungkin sama. Upah yang rendah ini tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada kesejahteraan finansial karyawan

Salah satu faktor utama dalam kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah adalah peluang untuk berkembang dalam karier. Namun, karyawan kontrak sering kali merasa bahwa mereka tidak mendapatkan peluang yang sama dengan karyawan tetap untuk mengikuti pelatihan, promosi, atau pengembangan keterampilan. Ini bisa menyebabkan mereka merasa terjebak dalam posisi yang tidak berkembang, yang akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menguji pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kontrak, diharapkan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

## **METODE**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah 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 seluruh karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu berjumlah 75 orang.

### **Sampel**

Sugiyono (2017) menyatakan sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *sampling jenuh* atau sensus. Menurut Sugiyono (2017), *sampling jenuh* atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menentukan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu seluruh karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu berjumlah 75 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2017) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert:

**Tabel 1 Instrumen Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber: Sugiyono (2017)**

### **Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian telah dilakukan terhadap 20 karyawan kontrak Bank Bengkulu Cabang Utama. Untuk hasil dan analisis pengujian dapat dilihat pada Lampiran 3-5.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan analisis bivariat, yaitu untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan atau indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk variabel (Ghozali, 2006). Suatu instrumen dikatakan valid, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat alat ukur yang digunakan menunjukkan akurasi dan konsistensi pengukuran. Skala pengukuran yang reliabel memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,80$  atau nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2006). Cara pengambilan keputusan jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pertanyaan reliabel. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pertanyaan tidak reliabel.

### **Teknik Analisis Data**

Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis statistik deskriptif dan regresi berganda.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Peneliti dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Sugiyono (2015) mengatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Terdapat tiga hal yang disajikan dalam analisis deskriptif yang meliputi analisis mengenai karakteristik dari responden, deskriptif variabel penelitian.

Metode analisis deskriptif menggunakan pendekatan distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (*mean*) dari tanggapan responden pada setiap indikator yang digunakan pada penelitian ini. Selanjutnya, untuk melihat skor rata-rata jawaban responden, dihitung dengan rumus rata-rata jawaban dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

$\bar{X}$  = Nilai rata-rata

$\sum X$  = Jumlah skor jawaban responden  $N$  = Jumlah Responden

Untuk memudahkan dalam mendeskripsikan persepsi responden, digunakan perhitungan statistik sederhana, seperti distribusi frekuensi dan nilai rata-rata. Penilaian persepsi responden terhadap item pernyataan menggunakan skala Likert jenjang 5.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2017).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

$b_1$  = Koefisien deskripsi kerja  
 $b_2$  = Koefisien penempatan kerja  
 $X_1$  = Deskripsi kerja  
 $X_2$  = Penempatan kerja  
 $Y$  = Kepuasan kerja  
 $a$  = Konstanta

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti *variable independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap *variable dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena *variable independent* pada penelitian ini lebih dari dua, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *adjusted r square* (Ghozali, 2013). Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa *variable X* terhadap variasi naik turunnya *variable Y* yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

### Hipotesis

Nilai t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing *variable independent* terhadap *variable dependent* juga dilakukan dengan melihat nilai profabilitasnya, di mana nilai signifikan  $t < 0,1$  maka itu artinya *variable independent* berpengaruh terhadap *variable dependent*, sebaliknya apabila nilai signifikan  $t > 0,1$  itu berarti *variable independent* tidak berpengaruh terhadap *variable dependent* (Ghozali, 2013).

## Uji – t (Uji parsial)

Uji t (t-test) adalah tahap melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi secara parsial antara *variable independent* terhadap *variable dependent*, dengan mengasumsikan bahwa *variable independent* lain dianggap konstan. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima bila nilai  $sig > \alpha = 0,05$ . Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak bila nilai  $sig < \alpha = 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2017) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

$r^2$  = koefisien korelasi berganda

$k$  = banyaknya variabel  $n$  = banyak responden.

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka secara bersama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka secara bersama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Variabel Deskripsi Kerja

Variabel deskripsi kerja diajukan sebanyak enam pertanyaan, dengan distribusi tanggapan responden terhadap deskripsi kerja nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel deskripsi kerja sebesar 3,42 terletak pada interval 3,41-4,20 dengan penilaian baik. Artinya, deskripsi kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah baik. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,57 menyebutkan bahwa tugas dan tanggung jawab utama saya telah dijelaskan dengan baik. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,27 menyebutkan bahwa ringkasan pekerjaan saya jelas dan mudah dipahami.

## Variabel Penempatan Kerja

Variabel penempatan kerja diajukan sebanyak enam pertanyaan, dengan hasil nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel penempatan kerja sebesar 3,09 terletak pada interval 2,61-3,40 dengan penilaian cukup baik. Artinya penempatan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah cukup baik. Tanggapan terhadap penempatan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,36 menyebutkan bahwa tempat kerja saya memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2,61 menyebutkan bahwa saya memiliki peluang yang cukup untuk mengembangkan karier saya di sini.

## Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diajukan sebanyak lima pertanyaan, dengan hasil tanggapan bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 3,23 terletak pada interval 2,61-3,40 dengan penilaian cukup tinggi. Artinya kepuasan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah cukup tinggi. Tanggapan terhadap dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,51 menyebutkan bahwa saya merasa pengawasan yang diberikan sudah cukup baik. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2,55 menyebutkan bahwa saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang mengukur pengaruh variabel independen (deskripsi kerja dan penempatan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda:

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,177	1,027		2,118	,038
	Deskripsi Kerja	,286	,111	,318	2,574	,012
	Penempatan Kerja	,436	,089	,606	4,901	,000

Sumber: *Data diolah* (lampiran 10)

Dari *output* regresi di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 2,177 + 0,286 (X_1) + 0,436 (X_2)$ . Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 2,177 mempunyai arti bahwa apabila variabel deskripsi kerja dan penempatan kerja sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja akan tetap yaitu 2,177.
2. Koefisien regresi deskripsi kerja ( $X_1$ ), sebesar 0,286 mempunyai makna jika nilai variabel deskripsi kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,286 dengan asumsi variabel penempatan kerja dianggap tetap.
3. Koefisien regresi penempatan kerja ( $X_2$ ), sebesar 0,436 mempunyai makna jika variabel penempatan kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,436 dengan asumsi variabel deskripsi kerja dianggap tetap.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel deskripsi kerja dan penempatan kerja dalam menerangkan variasi variabel kepuasan kerja. Perhitungan komputer menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907	,823	,818	1,09264

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 12)

Dapat diketahui nilai koefisien determinasi *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,818. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel deskripsi kerja dan penempatan kerja memberikan sumbangan sebesar 0,818 atau 81,8% dalam mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## Uji Parsial (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara deskripsi kerja dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.12. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dilihat dari derajat kebebasan ( $n-k-1 = 75-3-1$ ) sebesar 71 dan signifikansi 0,05, sehingga nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,290 (Lampiran 11). Penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Signifikansi deskripsi kerja yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,574 > 2,290$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya deskripsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
2. Signifikansi penempatan kerja yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,901 > 2,290$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

## Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah deskripsi kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, hasil uji F menggunakan SPSS 25 didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,708	2	199,354	166,982	,000
	Residual	85,958	72	1,194		
	Total	484,667	74			

Sumber: *Output SPSS 25* (lampiran 10)

Tabel 4. diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 166,982, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dicari dengan derajat kebebasan sebagai berikut  $df_1 = k - 1$   $df_2 = n - k$  dimana:  $k$  : jumlah seluruh variabel  $n$  : jumlah



sampel, Maka  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 75 - 3 = 72$ , sehingga dengan  $\alpha = 5\%$ , nilai  $F_{tabel}$  adalah 19,482 (Lampiran 12). Dengan demikian nilai  $F_{hitung} 166,982 > F_{hitung} 19,482$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan deskripsi kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Hasil ini mempunyai makna bahwa dengan deskripsi kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan kontrak akan meningkat, sebagaimana diungkap Gafan dan Wulandari (2021). Hasil ini mendukung penelitian Sarsono dan Suseno (2012); Sinaga et al. (2023) yang mendapatkan signifikansi deskripsi pekerjaan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Ramhit (2019) mengatakan deskripsi pekerjaan yang rinci memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang karyawan. Dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, karyawan dapat lebih memahami peran mereka dan merasa lebih yakin dalam melakukan pekerjaan mereka. Kejelasan ini mengurangi kebingungan dan konflik peran, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Deskripsi kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah baik. Para karyawan kontrak telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memadai, mendukung operasional perusahaan dalam penyediaan layanan air bersih kepada masyarakat. Mereka juga mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Namun, pihak manajemen perlu memperhatikan dan meninjau kembali ringkasan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan kontrak. Penting agar deskripsi pekerjaan disusun dengan lebih jelas, ringkas, dan mudah dipahami oleh para karyawan. Hal ini akan membantu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang tepat mengenai tugas yang harus dilaksanakan, tanggung jawab utama, serta prioritas pekerjaan. Dengan deskripsi yang lebih terperinci, karyawan kontrak dapat lebih efektif dalam menjalankan peran mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Anwar dan Dewanto (2022) menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan yang akurat membantu mengatur harapan karyawan tentang pekerjaan mereka. Ketika deskripsi pekerjaan selaras dengan realitas pekerjaan, karyawan merasa bahwa mereka telah diberitahu dengan benar tentang apa yang mereka hadapi, yang mengurangi kemungkinan ketidakpuasan dan kekecewaan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa deskripsi pekerjaan terstruktur dengan baik dan selaras dengan peran karyawan untuk mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

### **Pengaruh Penempatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, dimana penempatan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Ichbal dan Ubaidillah (2023); Agustyawati dkk. (2022); Angga dkk. (Angga et al., 2022) yang menemukan dampak positif penempatan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Penempatan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan dapat dikatakan cukup baik. Karyawan kontrak ditempatkan sesuai dengan kebutuhan operasional dan bidang keahlian masing-masing, sehingga memungkinkan mereka

untuk berkontribusi secara optimal terhadap kelancaran fungsi-fungsi perusahaan. Pendistribusian tugas dilakukan dengan cukup efektif, dan karyawan kontrak mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Namun, terdapat satu aspek yang menjadi perhatian, yaitu terbatasnya peluang bagi karyawan kontrak untuk mengembangkan karier. Berdasarkan evaluasi, penilaian terkait pengembangan karier menunjukkan skor yang lebih rendah dibandingkan dengan aspek lain. Hal ini menandakan bahwa karyawan kontrak merasa adanya keterbatasan kesempatan untuk maju atau mengembangkan keterampilan mereka lebih lanjut dalam perusahaan. Minimnya peluang untuk promosi, pelatihan lanjutan, atau peningkatan kompetensi profesional bisa menjadi salah satu penyebab utama yang mempengaruhi penilaian ini.

Keadaan ini menuntut perhatian serius dari pihak manajemen Perumda Tirta Hidayah. Agar karyawan kontrak merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam jangka panjang, perusahaan perlu menciptakan strategi pengembangan karier yang lebih jelas dan terstruktur bagi mereka. Menurut Yoder (2021), langkah yang dapat diambil dalam strategi pengembangan karier adalah menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, memberikan akses ke kesempatan promosi internal, serta membuka ruang untuk dialog dan *feedback* mengenai pengembangan diri.

### **Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Penempatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Ini berarti bahwa ketika deskripsi kerja dan penempatan kerja dirancang dan diimplementasikan dengan baik, keduanya memberikan dampak yang positif pada tingkat kepuasan karyawan. Anwar dan Dewanto (2022) mengatakan bahwa karyawan yang memahami dengan jelas tanggung jawab dan tugas yang diemban serta merasa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka, cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini menemukan bahwa deskripsi kerja dan penempatan kerja memberikan kontribusi sebesar 81,8% dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh bagaimana pekerjaan mereka diatur dan bagaimana mereka ditempatkan dalam organisasi. Sisanya, sebesar 18,29%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, hubungan antar kolega, atau mungkin kebijakan perusahaan yang belum diteliti dalam konteks ini.

Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah tergolong cukup tinggi. Ini tercermin dari tanggapan rata-rata tertinggi, yaitu 3,51, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa pengawasan yang diberikan kepada mereka sudah cukup baik. Pengawasan yang baik memberikan rasa aman dan bimbingan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, ada satu aspek yang mendapatkan nilai rata-rata terendah, yaitu 2,55, yang berhubungan dengan upah. Karyawan merasa bahwa upah yang mereka terima belum sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menandakan bahwa meskipun faktor seperti deskripsi kerja dan penempatan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi atau remunerasi masih menjadi isu yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Ketidakpuasan terhadap upah dapat mengurangi motivasi karyawan dan pada akhirnya berdampak pada performa dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen Perumda Tirta Hidayah untuk mempertimbangkan penyesuaian terhadap sistem remunerasi guna meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, terus memperbaiki deskripsi dan penempatan kerja yang tepat akan semakin meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di masa mendatang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Deskripsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,574 > 2,290$ ), Hal ini menjelaskan bahwa deskripsi kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan kontrak akan meningkat.
2. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,901 > 2,290$ ). Hal ini menjelaskan bahwa dimana penempatan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Deskripsi kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu  $F_{hitung} 166,982 > F_{hitung} 19,482$ . Hal ini menjelaskan ketika deskripsi kerja dan penempatan kerja dirancang dan diimplementasikan dengan baik, keduanya memberikan dampak yang positif pada tingkat kepuasan karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustyawati, D., Al Zarliani, W. O., Hasni, & Katjina, H. (2022). The Effect of Job Placement and Compensation on Employee Satisfaction of PDAM Bau- Bau. *APLIKATIF: Journal of Research Trends in Social Sciences and Humanities*, 1(2), 181–187. <https://doi.org/10.59110/aplikatif.v1i2.153>
- Angga, J., Hanafi, A., & Santati, P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 218–230. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2383>
- Anwar, Y., & Dewanto, V. (2022). Identification Model Of Job Description, Compensation, Rotation Work And The Impact On Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(6), 1796– 1806. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i6.664>
- Aryandi, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Cafe Wareg Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 117-127.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Azhary, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2014). Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak terhadap Efektivitas Organisasi ( Studi pada Pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Gafan, M., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap
- Ekowati, S., Yulinda, A. T., & Megawati, M. (2022). Dampak Digital Marketing, Brand Image Dan Relationship Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Lina Ms Glow Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 10-19.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hizburrahman, A. H., Suherman, S., & Susita, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1207–1222.

- <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.599>
- Ichbal, M., & Ubaidillah, H. (2023). Career Development, Job Placement, and Training: Boosting Performance with Job Satisfaction. *Academia Open*, 8(1), 6–13. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3773>
- Imanullah, M., Onsardi, O., Toyib, R., Hidayat, M. T., Wahyudi, I., Abimanyu, A., & Susanto, A. (2021). Pengenalan Website Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Unggulan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Promosi Sekolah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 4(1), 483-492.
- Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 1(2), 149–156. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v1i2.19>
- Khanza, M., Toyib, R. T., & Onsardi, O. (2021). Implmentasi Algoritma Apriori Untuk Meningkatkan Penjualan Handphone di Toko Mardha Cell. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 4(2), 221-235.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Munandar, J. A., & Onsardi, O. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Menabung Di Bank Sumsel Babel Kcp Tanjung Sakti. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 43-52.
- Muntahanah, M., & Toyib, R. (2020). Penerapan Algoritma Binary Search Dalam Pencarian Data Potensi Investasi Di Kabupaten Seluma Dengan Smartphone. *Jsai (Journal Scientific And Applied Informatics)*, 3(3), 129-136.
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting*, 21(1), 47–59.
- Ooktafian, M. F., Ibrahim, M., Ishak, O., Hasan, W., & Yakup, A. P. (2023). Kompensasi dan Penempatan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dinamis : Journal of Islamic Management and Bussiness*, 6(1), 43–58. <https://doi.org/10.24256/dinamis.v6i1.3873>
- Rahmawati, R., & Onsardi, O. (2022). Korelasi Mutu Pelayanan Dengan Impulse Buying Konsumen UD. Mantan Karyawan Kota Bengkulu. In *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate* (Vol. 1, No. 1, Pp. 23-29).
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gita Lentera.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2022). *Manajemen kinerja SDM : untuk era revolusi industri 4.0*.
- Rusdiana. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Banten: Arsad Press.
- Sapitri, L., & Onsardi, O. (2021). The Effect of Brand Image and Product Quality toward Wardah Cosmetics Consumers' Loyalty as A Study on Students Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 1(2), 139-146.
- Sarsono, & Suseno, Y. D. (2012). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(2), 139–149.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey Bass Publisher.
- Sinaga, I., Sidabutar, D. M., Nasution, L. H., & Bondar, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Job Description Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Siantar. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 86–96. <https://doi.org/10.30743/jmb.v4i2.6520>
- Sonatasia, D., Onsardi, O., & Arini, E. (2020). Strategi Meningkatkan Loyalitas Konsumen Makanan Khas Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong. (*Jmmib*) *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1).

- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriadi, Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, Puspita, M., Dyanasari. (2021). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Adab.
- Toyib, R., Onsardi, O., & Muntahanah, M. (2020). Promosi Produk Pertanian Dan Kerajinan Menggunakan Website Serta Pembukuan Sederhana di Desa Sido Dadi Kecamatan Arma Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 3(1).
- Wulandari, K., Fintahiasari, M., & Yulinda, A. T. (2021). Impact Of Service Marketing On Student Decisions. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 234-254.
- Yoder, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.  
Yogyakarta: Andi.
- Zain, E. M. I., & Waluyo, M. (2024). Analisis Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Karyawan PT. XYZ. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 2(1), 70–76.