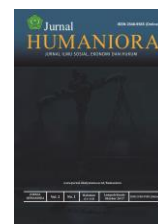


Available online at [www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora](http://www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora)  
ISSN 2548-9585 (Online)

## Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



# Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh

Rahmat Adriansyah\*<sup>1</sup>, Lukman T. Ibrahim<sup>1</sup>, Cut Delsie Hasrina<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Prodi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Abulyatama, Aceh Besar, Indonesia

\*Email korespondensi: rahmatadriansyah10@gmail.com

Diterima 15 Agustus 2021; Disetujui 18 September 2021; Dipublikasi 23 Oktober 2021

*Abstract: This study aims to determine how the influence of work environment, work placement and workload on job satisfaction of substation operators at PT. PLN (Persero) Unit of Aceh province. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of this study shows that partially and simultaneously have an effect on job satisfaction of substation operators. Then in this study obtained multiple linear regression equation which can be interpreted that a constant value of 6,878 shows a positive value if the variables of work environment, work placement and workload are considered constant or equal to zero, then the job satisfaction of substation operators at PT. PLN (Persero) Unit of Banda Aceh province of Aceh was 6,878. Then for the work environment variable (X1) produces a regression coefficient of 0.646 (65%) and a positive sign, the value means that if the work environment variable increases, it will also increase the job satisfaction variable by 65%. For the job placement variable produces a regression coefficient of 0.401 (40%) and a positive sign, the value means that if the job placement variable increases, it will also increase the job satisfaction variable by 40%. While the workload variable produces a regression coefficient of -0.208 (21%) and is marked negative, the value means that if the workload variable decreases, it will increase the job satisfaction variable by 21% and vice versa.*

**Keywords:** *work enviro, work placement, workload on job*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja operator gardu induk pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Banda Aceh Provinsi Aceh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja operator gardu induk. Kemudian dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linier berganda yang dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 6,878 menunjukkan nilai positif jika variabel lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka kepuasan kerja operator gardu induk pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Banda Aceh Provinsi Aceh sebesar 6,878. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja (X1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,646 (65%) dan bertanda positif, nilai tersebut memberikan makna bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan juga variabel kepuasan kerja sebesar 65%. Untuk variabel penempatan kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,401 (40%) dan bertanda positif, nilai tersebut memberikan makna bahwa jika variabel penempatan kerja meningkat, maka

akan meningkatkan juga variabel kepuasan kerja sebesar 40%. Sedangkan variabel beban kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar -0,208 (21%) dan bertanda negatif, nilai tersebut memberikan makna bahwa jika variabel beban kerja menurun, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 21% dan begitu juga sebaliknya.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Beban Kerja**

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Banda Aceh merupakan unit bisnis operasional PLN yang bergerak di bidang transmisi, yang menginterkoneksi energi listrik dari pusat pembangkit menuju pusat beban dalam sistem interkoneksi Aceh. Dimana visi dari PLN ialah “Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi”. Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan harus dapat mengelola potensi insani setiap sumber daya manajemennya (SDM). Potensi insani dapat dimaknakan sebagai kekuatan karakter (*character strength*) yang tumbuh dari keyakinan (*beliefs*) dan emosi (*emotional*) seseorang tentang hal positif di dalam kehidupan kerja maupun sosial. Orang-orang akan memunculkan potensinya apabila dia memiliki keyakinan bahwa hal itu adalah hal terbaik demi mewujudkan cita-citanya, sehingga kepuasan karyawan akan sangat diharapkan untuk mengeluarkan potensi insani masing-masing karyawan.

Pemenuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang masing-masing

individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan yang diharapkan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Persoalan pertama yang ingin penulis teliti ialah terkait adanya daerah berbahaya di lingkungan kerja Gardu Induk, dimana listrik itu bisa menjadi kawan dan juga lawan. Artinya, jika listrik dikelola dengan baik dan benar sesuai dengan fungsinya maka akan mendatangkan banyak manfaat bagi manusia, tetapi jika salah pengelolaannya bisa mendatangkan musibah. Daerah berbahaya tersebut meliputi halaman *Swicthyard*, kubikel penyulang 20kv dan tower SUTT (Saluran Udara Tegangan Tinggi), dimana hal ini dapat menimbulkan kecemasan bagi operator dalam bekerja dikarenakan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Persoalan kedua berkaitan dengan bentuk penempatan kerja yaitu promosi, transfer dan demosi dimana terdapatnya keputusan direksi PT. PLN (Persero) tentang *Human Capital Management System* (HCMS) yang mengatur usia pensiun karyawan hasil rekrutmen dari tamatan SMA/SMK hanya dapat bekerja sampai usia 46 tahun. Usia pensiun tersebut adalah usia yang kritis bagi seorang

pekerja untuk melamar pekerjaan baru ditempat lain. Tidak hanya usia pensiun yang berbeda, untuk berkarir menduduki jabatan seperti karyawan struktural (min. D3) tidak bisa diperoleh. Perlakuan berbeda ini bisa menurunkan kepuasan kerja atau menimbulkan demotivasi. Karyawan kemungkinan besar akan cepat mengeluh dan tidak berusaha mengeluarkan potensi terbaiknya atau bekerja biasa saja karena tertutupnya peluang untuk mengembangkan karir yang lebih baik. Faktor penempatan lokasi kerja karyawan juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan apabila penempatan karyawan atau mutasi yang jauh dari rumah atau tempat tinggal dikhawatirkan akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bekerja dikarenakan akan menambah biaya hidup dan perlu waktu beradaptasi di lingkungan yang baru mengingat lokasi kerja karyawan UPT Banda Aceh meliputi provinsi Aceh

Persoalan ketiga mengenai beban kerja, dimana Operator Gardu Induk bekerja dengan sistem masuk shift sendirian, hal ini ditakutkan akan sangat beresiko terhadap kepuasan kerja karyawan mengingat tekanan bekerja di PLN sangat besar, energi listrik yang selalu dibutuhkan tanpa henti 24 jam serta kebutuhan perusahaan dan pelanggan untuk secara cepat dapat menormalkan listrik yang padam apabila ada gangguan. Terlebih hampir disetiap Seksi Gardu Induk dibawah UPT Banda Aceh saat ini hanya memiliki 3 orang Operator sehingga mengharuskan mereka bekerja selama 12 jam sekali shift. Operator memiliki tanggung jawab untuk memonitoring secara *real time* kondisi sistem listrik di wilayah kerjanya beserta merekap data hasil monitoring secara rutin ke komputer, yang mana beban jam kerja 12 jam sekali shift dikhawatirkan

Pengaruh *Lingkungan Kerja*....

(Adriansyah, T. Ibrahim, & Hasrina, 2021)

akan sangat berdampak bagi kesehatan karyawan operator itu sendiri. Berikut Komposisi operator di PT. PLN UPT Banda Aceh.

No.	ULTG Baceh	Jumlah	Pendidikan Terakhir SLTA
1.	GI Banda Aceh	3	2
2.	GI Ulee Kareng	3	1
3.	GI Krung Raya	3	2
4.	GI Jantho	3	3
5.	GI Sigli	3	2
6.	GI Samalanga	3	3
7.	GI Bireun	3	2
8.	GI Takengon	3	3
	<b>ULTG Meulaboh</b>		
9.	GI Meulaboh	3	3
10.	GI Nagan	6	6
11.	GI Blang Pidie	3	3
	<b>ULTG Langsa</b>		
12.	GI Langsa	4	3
13.	GI Tualang Cut	3	3
14.	GI Idi	4	3
15.	GI Pantan Labu	3	2
16.	GI Arun	4	3
17.	GITET 275kv	3	3
18.	GI Lhoksemawe	4	4
	Total	61	51

Sumber: PT. PLN UPT BANDA ACEH

Dari data di atas, dapat diambil informasi mengenai kekurangan SDM pada lingkungan kerja unit masing-masing yang menyebabkan operator bekerja sendirian, beban kerja yang banyak, dan masih adanya peraturan tentang HCMS operator berpendidikan SLTA. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan *pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator gardu induk pada PT. PLN (persero) unit pelaksana transmisi (upt) banda aceh provinsi aceh.*

## KAJIAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Sunyoto (2015: 43) mengatakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Siagian (2014: 56) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

### **Penempatan Kerja**

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, karyawan baru atau lama sekalipun perlu ditempatkan pada jabatan atau bidang yang tepat, sehingga karyawan tersebut dapat menciptakan gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sunyoto (2015: 122) mengatakan penempatan kerja ialah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai dalam jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Hasibuan (2017: 63) mengatakan penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut.

### **Beban Kerja**

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Riadi (2018: 37) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila

seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Lebih jelasnya, beban kerja adalah sesuatu yang dirasa berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual), Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Sunyoto (2015: 64), mengatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi dan volume kerja yang terlalu banyak.

### **Kepuasan Kerja**

Setiap individu yang bekerja dalam setiap perusahaan sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri pribadinya. Pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja yang akan menghasilkan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi tersebut sehingga akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Badriyah (2015: 227) Mengatakan “Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja”.

Kepuasan kerja merupakan hal yang masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan yang diharapkan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Ardana, dkk. (2012) mengatakan, “Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja merosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan

dalam pekerjaan sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang menurun”.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data persamaan regresi linier berganda dan teknik pengumpulan data berdasarkan kuesioner dari operator. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Operator Gardu Induk kantor PT. PLN (Persero) UPT Banda Aceh yang berjumlah 61 orang karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yaitu semua populasi diambil sebagai sampel

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	6,878	2,863		2,402	,020		
	Lingkungan Kerja	,646	,074	,709	8,715	,000	,634	1,577
	Penempatan Kerja	,401	,073	,438	5,475	,000	,653	1,531
	Beban Kerja	-,208	,063	-,269	-3,304	,002	,634	1,578

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Primer (diolah),2021

Dari hasil output SPSS 25 pada tabel di atas, maka dapat dibuat garis persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = 6,878 + 0,646x_1 + 0,401x_2 + (-0,208)x_3 + e$$

1. Nilai *constant* ialah sebesar 6,878 menjelaskan bahwa jika diasumsikan variabel lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan, maka tingkat kepuasan kerja operator Gardu Induk pada UPT Banda Aceh secara konstan adalah 6,878 satuan pada standar

skala likert.

2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,646 menjelaskan setiap meningkatnya variabel lingkungan kerja sebesar 1% dengan asumsi X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub> dan constanta adalah 0 (nol) maka akan dapat mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja operator Gardu Induk pada UPT Banda Aceh sebesar 0,646 satuan.
3. Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,401 menjelaskan setiap meningkatnya variabel penempatan kerja maka akan dapat mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja

operator Gardu Induk pada UPT Banda Aceh sebesar 0,401 satuan.

4. Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,208 menjelaskan pengaruh negatif setiap

meningkatnya variabel beban kerja maka akan dapat mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja operator Gardu Induk pada UPT Banda Aceh sebesar -0,208 satuan.

**Uji Hipotesis secara parsial (Uji T)**

Nama Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T Hitung	T Tabel	Sig
	B	Std. Error	Beta			
(Costant)	6,878	2,863		2,402		,020
Lingkungan Kerja (X1)	,646	,709	,709	8,715	1,671	,000
Penempatan Kerja (X2)	,401	,073	,438	5,475	1,671	,000
Beban Kerja (X3)	-,208	,063	-,269	-3,304	1,671	,002

Sumber: Data Primer (diolah) 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat, dengan uraian sebagai berikut:

1. T hitung variabel lingkungan kerja ialah 8,715 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 sedangkan nilai t tabel pada signifikansi 0,05 dan  $df=n-2$  atau  $61-2=59$  ialah 1,671 (lampiran 4), sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$  maka hipotesis  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) operator Gardu Induk pada UPT Banda Aceh.
2. T hitung variabel penempatan kerja ialah 5,475 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 sedangkan nilai t tabel ialah 1,671 (lampiran 4), sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$  maka hipotesis  $H_{a3}$  diterima

dan  $H_{03}$  ditolak. Artinya variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) operator Gardu Induk pada UPT Banda Aceh.

3. T hitung variabel beban kerja ialah -3,304 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 sedangkan nilai t tabel ialah 1,671 (lampiran 4), sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$  maka hipotesis  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak. Artinya variabel beban kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) operator Gardu Induk pada UPT Banda Aceh.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	650,446	3	216,815	60,548	,000 <sup>b</sup>
	Residual	204,111	57	3,581		
	Total	854,557	60			

Sumber: Data Primer (diolah) 2021

Berdasarkan tabel tersebut, nilai F hitung ialah 60,548 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,77 (lampiran 4). maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak,

artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Koefisien Korelasi Dan Diterminasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872a	.761	.749	1,892

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah) 2021

Berdasarkan output program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas maka diperoleh:

1. Koefisien regresi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,872 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 87,2%. Artinya faktor lingkungan kerja (X1), penempatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y) operator gardu induk pada kantor UPT Banda Aceh.
2. Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,761 artinya bahwa sebesar 76,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja operator gardu induk pada kantor UPT Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan lingkungan kerja (X1), penempatan kerja (X2) dan beban kerja (X3), Sedangkan selebihnya sebesar 23,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

lainnya yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung  $60,548 > F$  tabel sehingga secara simultan lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator gardu induk pada Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh.
2. Hasil penelitian menunjukkan nilai T hitung variabel lingkungan kerja sebesar  $8,715 > T$  tabel sehingga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator gardu induk pada Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T hitung variabel penempatan kerja sebesar  $5,475 > T$  tabel sehingga menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator gardu induk pada Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T hitung variabel beban kerja sebesar  $-3,304 > T$  tabel sehingga menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja operator gardu induk pada Unit Pelaksana Transmisi

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan

Banda Aceh.

### Saran

1. Lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja dapat menjadi referensi bagi pimpinan dalam pengambilan kebijaksanaan organisasi berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja operator gardu induk pada Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh, berkaitan dengan lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja operator dimasa yang akan datang.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi bagi mahasiswa-mahasiswi lainnya dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Arynopha. 2020. *Yuk Mengenal Analisis Beban Kerja*.  
<https://tambahpinter.com/analisis-beban-kerja/>

Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Fachrozy Muhamad et. Al (2015). *Seleksi dan Penempatan Kerja*. Malang: Jurnal Ilmu

Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya

- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksarsa
- Ikkiu, Mellia. Clara. 2017. *Keadilan di Tempat Kerja*. Vol 3. No. 11. [www.buletin.k-pin.org](http://www.buletin.k-pin.org)
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Purbaningrat, Yo. Putu Melati. & Ida Bagus. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Bali: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 1149-1165
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2020. *Pedoman Analisis Jabatan*. Jakarta
- Riadi, Muclisin. 2018. Pengertian, Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja ([www.kajianpustakaan.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja](http://www.kajianpustakaan.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja)) hal 37
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung. Edisi ke-7: Rajagrafindo Persada. Depok
- Runtuwene, Patricia. Bernhard Tewal dan Christoffel Mintardjo. 2016. *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*



- PT. Bank Papua Pusat Jaya Pura Kota Provinsi Papua*. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3
- Sari, Kiki Retno. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah*. Palembang: Program Sarjana UIN Raden Fatah.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort And Spa Sanur*, Bali. Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Si Manis. 2018. *Pengertian Beban Kerja, Aspek, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Beban Kerja Terlengkap*. [www.pelajaran.co.id](http://www.pelajaran.co.id)
- Si Manis. 2020. *Pengertian Penempatan Kerja: Asas, Fungsi, Bentuk, Prinsip, Faktor dan Prosedur Penempatan Kerja Karyawan*. [www.pelajaran.co.id](http://www.pelajaran.co.id)
- Siagian, Sodang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Lulu Novena. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Phinasthika Mustika Rent Tanggerang Selatan)". Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya Malang. Vol 60. No 2. 2018
- Sinambela. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Pengaruh Lingkungan Kerja....
- Menulis [https://books.google.co.id/books?id=4APuDwAAQBAJ&pg=PA25&dq=teori-teori+kepuasan+kerja&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjPndS\\_g4XuAhXRfH0KHdg0CPkQ6AEwAXoECAMQAg#v=onepage&q=teori-teori%20kepuasan%20kerja&f=false](https://books.google.co.id/books?id=4APuDwAAQBAJ&pg=PA25&dq=teori-teori+kepuasan+kerja&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjPndS_g4XuAhXRfH0KHdg0CPkQ6AEwAXoECAMQAg#v=onepage&q=teori-teori%20kepuasan%20kerja&f=false)
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suci, R.Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun AnalisisBeban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Bina Aksara
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi*, Penerbit Kencana Prenada Group. Jl. Tandra Raya, No 23Rawamangun. Jakarta 13220.
- Yusrin, Muhammad. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh*

*Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju  
Makmur Pandaan Pasuruan. Malang:  
Program Sarjana UIN Maulana Malik  
Ibrahim.*