

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) TBK KC. PEKANBARU SUDIRMAN**

**Tari Dwi Astuti<sup>1</sup>, Abd. Rasyid Syamsuri<sup>2</sup>, Mida Aprilina Tarigan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Riau

Email: [taridwastt@gmail.com](mailto:taridwastt@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of job placement, work facilities and work load on employees work achievement at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Pekanbaru Sudirman. The population in this research were employees at Bank Rakyat Indonesia Branch Office Pekanbaru Sudirman, totaling of 108 employees. The sampling technique used in this research is purposive sampling, namely taking samples by determining the criteria for permanent employees as a sample, namely 60 permanent employees. The instrument testing related to the questionnaire was carried out with the IBM SPSS program, on 30 respondents outside the research sample. The analytical method used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) which is processed using SmartPLS 4. The results of research on hypothesis testing show that job placement has a positive and significant effect on employees achievement. Work facilities has a positive and significant effect on employees achievement. And work load has a negative and insignificant on employees achievement.*

**Keywords:** *Placement, Work Facilities, Workload, Employees Achievement*

**ABSTRAK**

*Penelitian dilakukan bertujuan guna menganalisa pengaruh penempatan kerja, fasilitas kerja, serta beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman yang terdiri dari 108 karyawan. Teknik sampling yang diterapkan pada penelitian ini yakni purposive sampling yaitu sampel diambil dengan menentukan kriteria khusus diantaranya karyawan yang berstatus karyawan tetap sebagai sampel, yakni sebanyak 60 karyawan tetap. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah SPSS (Statistical Product Service Solution) dan Structural Equation Modeling (SEM) yang diolah dengan SmartPLS. Hasil penelitian dengan uji hipotesis menunjukkan bahwasannya penempatan kerja memberi pengaruh positif juga signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 5,391. Fasilitas kerja memberi pengaruh positif juga signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 3,868. Beban kerja memberi pengaruh negatif juga signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 1,961.*

**Kata Kunci:** *Penempatan, Fasilitas, Beban Kerja, Prestasi Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi mengakibatkan persaingan bisnis semakin ketat, mengharuskan pelaku bisnis menaruh perhatiannya terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dipunyainya. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah bagian kritis dalam pencapaian maksud perusahaan. Kemampuan individu pada perusahaan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Melalui ketersediaannya sumber daya manusia yang berkompeten, masa depan perusahaan akan memiliki prospek yang baik untuk bersaing dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang terampil dan mampu mengikuti perkembangan industri. Karyawan diharapkan bisa bertanggung jawab pada tugas yang diemban sehingga kinerjanya memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi perusahaan. Hasil kerja para karyawan dilatar belakangi oleh kualitas diri pada karyawan serta terselenggaranya pola sistem kerja yang baik pada perusahaan.

Sebuah perusahaan pastinya menekankan pada manajemen perusahaannya, bahwasannya perusahaan memberi perhatian yang lebih serta mengutamakan pengelolaan SDM daripada pengelolaan sumber daya lainnya. Faktor utama yang menunjang suksesnya tujuan perusahaan dapat tercapai ialah seperti apa keahlian perusahaan untuk pengelolaan SDM yang dimiliki agar bisa menjadi sumber daya yang memiliki potensi dan berprestasi serta sumber daya perusahaan yang lainnya mampu dimanfaatkan secara optimal. Maka dari itu, sumber daya manusia peranannya yang sangatlah penting pada suatu perusahaan, sebab sumber daya manusialah yang sepenuhnya memiliki kendali dalam hal pengelolaan sumber daya lainnya guna menghasilkan prestasi kerja perusahaan.

Faktor yang memengaruhi prestasi kerja salah satunya yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja menjadi sebuah kebijakan yang diputuskan oleh bagian personalia atau pimpinan perusahaan dalam menentukan seseorang karyawan akan dipindah atau menetap di jabatan ataupun posisi tertentu dengan pertimbangan keterampilan, keahlian, maupun kualifikasi tertentu. Penempatan karyawan haruslah dilandaskan pada *job specification* serta *job description* yang sudah ditentukan yang berprinsip "*The right man on the right place and the right man on the job*". Kalimat tersebut berarti penempatan orang-orang yang tepat di posisi yang sesuai serta pada jabatan yang tepat pula. Penempatan karyawan menjadi faktor krusial pada organisasi yang berkaitan dengan tata kelola sumber daya manusia untuk meraih tujuan organisasi. Penempatan karyawan di tempat yang sesuai adalah sesuatu yang pokok sebab berhubungan kuat dengan pencapaian prestasi karyawan (Shinta *et al.*, 2021).

Penempatan karyawan yang sesuai, akan membuat karyawan tersebut nantinya menjalani pekerjaan yang dilakukan sebagai hal yang menarik, memuaskan, menyenangkan, serta memiliki arti. Hal tersebut selaras dengan penelitian oleh Fauzi (2022) yang menyatakan bahwasannya penempatan kerja secara signifikan memengaruhi prestasi kerja yang mana berarti karyawan tersebut merasa pekerjaannya telah sejalan dengan kemampuan yang menjadi keahliannya. Alhasil pada akhirnya melalui penempatan yang tepat ini, perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung telah mengembangkan prestasi dari karyawan mereka sendiri.

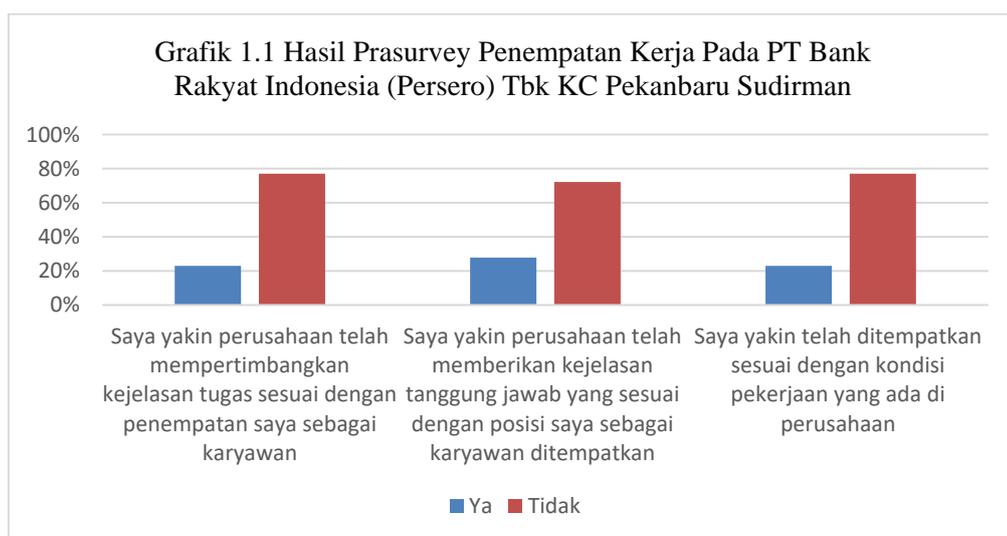
Selain penempatan kerja faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan ialah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang disediakan pada setiap perusahaan. Penyediaan fasilitas yang mumpuni juga menjadi salah satu faktor yang mendorong keberhasilan dalam

melakukan pekerjaan. Dimana pada hasil penelitian oleh Yuliyana *et al.*, (2021) mendukung bahwasannya fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja, dan fasilitas kerja sangat penting untuk perusahaan, sebab bisa mendorong prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemakaian fasilitas kerja yang efektif dapat memudahkan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, alhasil pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal. Sementara itu, jika tidak tersedia fasilitas kerja yang efektif maka pelaksanaan karyawan dalam bekerja akan terhambat (Maulida, 2022).

Selain faktor penempatan kerja dan fasilitas kerja, faktor beban kerja ialah salah satu aspek yang sangat memengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja yang tepat bisa memotivasi karyawan untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Namun, beban kerja yang berlebih atau tidak seimbang bisa menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, karyawan dihadapkan dengan tugas dan tanggungjawab yang berbagai macam dan memerlukan perhatian dan dedikasi tinggi.

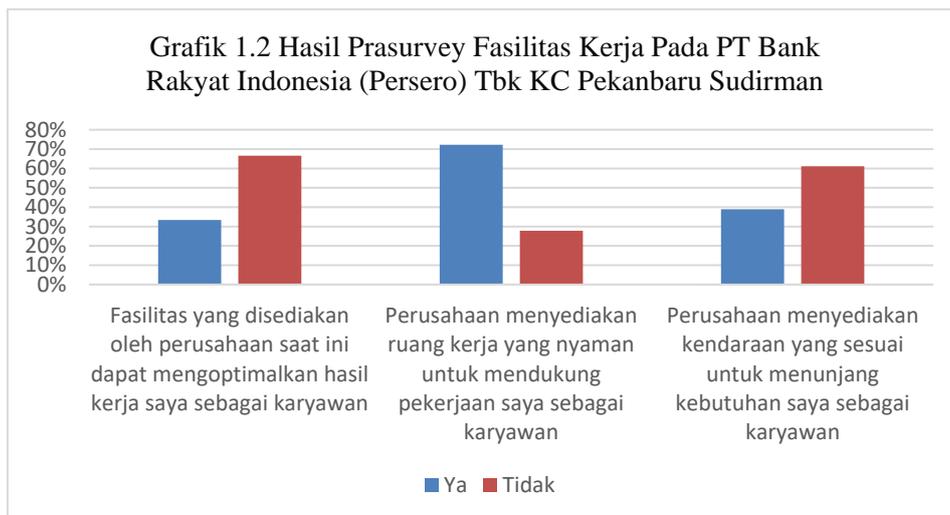
Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman, telah teramati fenomena yang menunjukkan adanya variasi dalam prestasi kerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian target perusahaan, sementara karyawan lainnya tampak kesulitan untuk memenuhi standar yang ditetapkan. Fenomena ini memunculkan pertanyaan perihal faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan perbedaan prestasi kerja tersebut.

Penelitian berikut memiliki tujuan guna menganalisa pengaruh penempatan kerja, fasilitas kerja, serta beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC. Pekanbaru Sudirman. Sehingga, penulis melakukan pra survei awal pada 18 karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC Pekanbaru Sudirman guna mengidentifikasi sejauh mana dampak penempatan kerja, fasilitas kerja, serta beban kerja pada prestasi kerja karyawan.



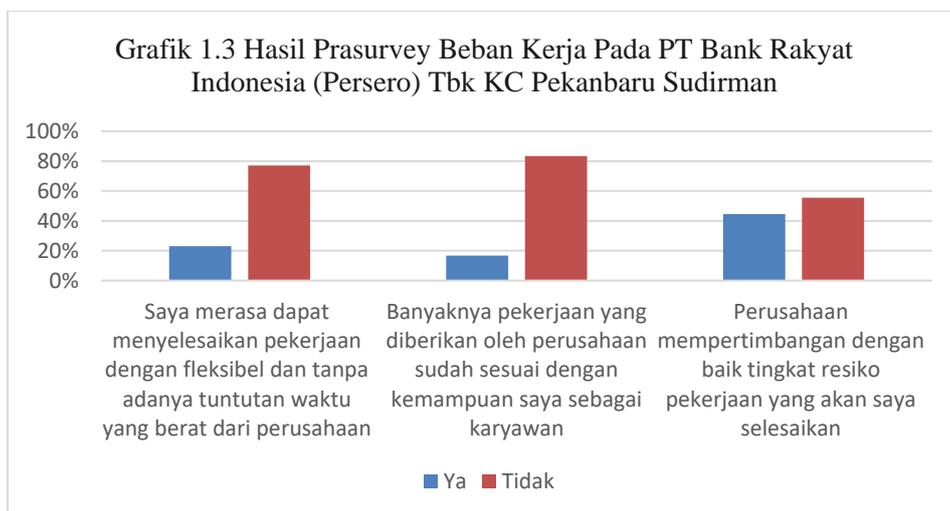
**GAMBAR 1. DIAGRAM PRASURVEY**

Sumber: Hasil Prasurvei, 2024



**GAMBAR 2. DIAGRAM PRASURVEY**

*Sumber: Hasil Prasurvey, 2024*



**GAMBAR 3. DIAGRAM PRASURVEY**

*Sumber: Hasil Prasurvey, 2024*

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian berikut termasuk pada klasifikasi penelitian kausal melalui pendekatan kuantitatif yang tergolong penelitian survey. Penelitian kuantitatif yaitu jenis data yang berupa kuantitas dan dilambangkan dengan angka. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman, di jalan Jendral Sudirman No. 316, Sukaramai, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau-28156. Penarikan sampel dilaksanakan melalui teknik purposive sampling, yakni dengan penentuan kriteria khusus berupa karyawan dengan status pegawai tetap yaitu sebanyak 60 karyawan.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi yakni kegiatan yang dikerjakan langsung di lapangan guna mengamati fenomena yang terjadi di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pekanbaru Sudirman, dan mengedarkan kuesioner terstruktur yang ditujukan secara langsung untuk seluruh karyawan yang berstatus pegawai

tetap. Analisis data dilakukan secara *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*.

## Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas Instrumen

**Tabel 1.**  
**Nilai Validitas Instrumen**

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kejelasan tugas	0,874	0,5	Valid
	Kejelasan tanggung jawab	0,886	0,5	Valid
	Kesesuaian dengan kondisi pekerjaan	0,737	0,5	Valid
	Hubungan latar belakang pendidikan dengan tugas pekerjaan	0,894	0,5	Valid
	Hubungan keahlian dengan tugas pekerjaan	0,789	0,5	Valid
	Hubungan pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan	0,875	0,5	Valid
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	Mempercepat proses kerja	0,784	0,5	Valid
	Mampu mengoptimalkan hasil kerja	0,866	0,5	Valid
	Kelengkapan perlengkapan kerja	0,788	0,5	Valid
	Penempatan fasilitas ditata dengan benar	0,830	0,5	Valid
	Ruang kerja yang nyaman	0,724	0,5	Valid
	Alat komunikasi yang memadai	0,784	0,5	Valid
	Kendaraan yang sesuai kebutuhan karyawan	0,617	0,5	Valid
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	Gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan	0,780	0,5	Valid
	Tuntutan waktu kerja	0,878	0,5	Valid
	Frekuensi datangnya pekerjaan	0,849	0,5	Valid
	Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas	0,829	0,5	Valid
	Tingkat resiko pekerjaan	0,721	0,5	Valid
	Kebingungan dan frustrasi	0,743	0,5	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Kuantitas kerja yang dihasilkan	0,684	0,5	Valid

Kualitas kerja yang dihasilkan	0,832	0,5	Valid
Memiliki pengetahuan tentang deskripsi pekerjaan	0,841	0,5	Valid
Memiliki pengetahuan tentang tugas yang dilakukan	0,754	0,5	Valid
Mudah menangkap instruksi kerja	0,817	0,5	Valid
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan situasi kerja	0,751	0,5	Valid
Jumlah bekerja sesuai dengan ketentuan	0,797	0,5	Valid
Selalu hadir tepat waktu	0,704	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Menurut Tabel 1. menunjukkan bahwasannya keseluruhan dari indikator tiap variabel mempunyai nilai *corrected item total correlation* > kriteria pengukuran nilai (0,50).

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

**Tabel 2.**  
**Nilai Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,916	0,70	Reliabel
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0,877	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	0,882	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,901	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 2. dapat dicermati bahwasannya indikator variabel penempatan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,916 > 0,70$  artinya secara umum indikator variabel penempatan kerja dalam kuesioner ini sudah reliabel. Selanjtnya pada indikator fasilitas kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,877 > 0,70$  artinya secara umum indikator variabel fasilitas kerja dalam kuesioner ini sudah reliabel. Selanjtnya pada indikator variabel beban kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,882 > 0,70$  artinya secara umum indikator variabel beban kerja dalam kuesioner ini sudah reliabel. Dan pada indikator prestasi kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,901 > 0,70$  artinya secara umum indikator prestasi kerja dalam kuesioner ini sudah reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### 1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

**Tabel 3.**  
**Nilai Outer Loading dan AVE**

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> )	UP1	0,861	0,685	Valid
	UP2	0,858		Valid
	UP3	0,840		Valid
	SP1	0,814		Valid
	SP2	0,785		Valid
	SP3	0,806		Valid
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	FAK1	0,769	0,646	Valid
	FAK2	0,812		Valid
	FPK1	0,810		Valid
	FPK2	0,786		Valid
	FPK3	0,723		Valid
	FPK4	0,836		Valid
	FS	0,881		Valid
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	BW1	0,842	0,661	Valid
	BW2	0,771		Valid
	BUM1	0,807		Valid
	BUM2	0,769		Valid
	BTP1	0,827		Valid
	BTP2	0,857		Valid
Prestasi Kerja (Y)	HK1	0,766	0,620	Valid
	HK2	0,825		Valid
	PP1	0,816		Valid
	PP2	0,751		Valid
	KM1	0,787		Valid
	KM2	0,719		Valid
	DW1	0,811		Valid
DW2	0,820	Valid		

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dalam Tabel 3. nilai outer loading semua variabel bernilai diatas 0,70 dan begitu juga untuk nilai AVE seluruh variabel dengan nilai diatas 0,5, maka seluruh indikator pernyataan tiap-tiap variabel bisa dikatakan valid serta layak dipakai dalam penelitian.

## 2. Validitas Diskriminan

**Tabel 4.**  
**Nilai Cross Loading**

Indikator	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
UP1	0,861	0,305	0,118	0,666
UP2	0,858	0,468	0,323	0,766
UP3	0,840	0,366	0,141	0,730
SP1	0,814	0,548	0,335	0,761
SP2	0,785	0,241	0,231	0,638
SP3	0,806	0,350	0,225	0,666
FAK1	0,333	0,769	0,302	0,499
FAK2	0,354	0,812	0,291	0,587
FPK1	0,329	0,810	0,352	0,514
FPK2	0,482	0,786	0,269	0,647

Indikator	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
FPK3	0,214	0,723	0,260	0,440
FPK4	0,481	0,836	0,327	0,680
FS	0,377	0,881	0,320	0,630
BW1	0,219	0,326	0,842	0,191
BW2	0,184	0,223	0,771	0,087
BUM1	0,184	0,359	0,807	0,190
BUM2	0,311	0,293	0,769	0,292
BTP1	0,245	0,239	0,827	0,220
BTP2	0,205	0,396	0,857	0,188
HK1	0,680	0,542	0,212	0,766
HK2	0,800	0,465	0,139	0,825
PP1	0,710	0,625	0,267	0,816
PP2	0,667	0,413	0,083	0,751
KM1	0,702	0,492	0,143	0,787
KM2	0,537	0,512	0,137	0,719
DW1	0,641	0,729	0,270	0,811
DW2	0,619	0,705	0,246	0,820

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwasannya nilai loading konstruk variabel laten dengan indikator yang lebih besar daripada nilai loading pada konstruk yang lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten di blok tertentu lebih baik dari ukuran di blok lainnya. Dengan kata lain, pada analisis *cross loading* tidak terdapa permasalahan *discriminant validity*.

Selain mengevaluasi nilai *cross loading* di tiap-tiap variabel yang diuji, terdapat cara lain yaitu dengan mempertimbangkan nilai *fornell-larcker criterion*. Dimana *fornell-larcker* adalah sebuah ukuran yang mengomparasikan *square root* (akar) nilai AVE terhadap variabel laten. Dengan ketentuan nilai *square root* pada tiap konstruk AVE harus > daripada nilai korelasinya dengan konstruk lain.

**Tabel 5.**  
**Nilai Fornell Larcker**

Variabel	Beban Kerja	Fasilitas Kerja	Penempatan Kerja	Prestasi Kerja
Beban Kerja	0,813			
Fasilitas Kerja	0,378	0,804		
Penempatan Kerja	0,275	0,460	0,828	
Prestasi Kerja	0,239	0,714	0,812	0,788

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 5. Didapatkan hasil uji *fornell-larcker criterion* pada tabel diketahui bahwa nilai *square root* pada tiap konstruk AVE > nilai korelasinya dengan konstruk yang lain. Nilai *square root* AVE *Beban Kerja* yakni 0,813; nilai *square root* AVE *Fasilitas Kerja* yakni 0,804; nilai *square root* AVE *penempatan kerja* yakni 0,828; dan nilai *square root* AVE *Prestasi Kerja* yakni 0,788.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai square root pada tiap konstruk AVE lebih besar dibanding nilai korelasi dengan konstruk yang lain, sehingga prasyarat nilai Discriminant Validity telah tercukupi serta dapat diterima.

### 3. Uji Reliabilitas

**Tabel 6.**  
**Nilai Cronbach's Alpha & Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,908	0,929	Reliabel
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0,908	0,927	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	0,897	0,921	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,912	0,929	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 6. dapat dipahami bahwa hasil pengujian reliabilitas variabel melalui pengujian Cronbach's alpha memperoleh nilai Cronbach's alpha  $> 0,70$  di setiap variabel yang diuji. Dimana nilai cronbach's alpha Penempatan Kerja yaitu 0,908; Fasilitas bernilai 0,908; untuk Beban Kerja bernilai 0,897; dan untuk Prestasi Kerja bernilai 0,912. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasannya setiap variabel pada outer model dinyatakan reliabel.

Dan hasil pengujian reliabilitas variabel melalui pengujian *composite reliability* memperoleh nilai *composite reliability*  $> 0,70$  pada keseluruhan variabel yang diuji. Dimana nilai *composite reliability* Penempatan Kerja yaitu bernilai 0,929, *composite reliability* Fasilitas Kerja bernilai 0,927, *composite reliability* Beban Kerja bernilai 0,921, dan *composite reliability* Prestasi Kerja bernilai 0,929. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasannya setiap variabel pada outer model bisa dikatakan reliabel.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7.**  
**Nilai Koefisien Determinasi (R-Square)**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Prestasi Kerja	0,868	0,861	Kuat

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 7. bisa dilihat bahwasannya koefisien determinasi dari variabel Prestasi Kerja yaitu 0,868. Artinya, pengaruh yang diberikan oleh variabel penempatan kerja, fasilitas kerja, serta beban kerja pada prestasi kerja memiliki pengaruh kuat.

## Uji Hipotesis

**Tabel 8.**  
**Nilai Uji Hipotesis**

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	STDEV	T-Statistic	P-Value
Penempatan Kerja Prestasi Kerja	→ 0,679	0,658	0,126	5,391	0,000
Fasilitas Kerja Prestasi Kerja	→ 0,446	0,446	0,115	3,868	0,000
Beban Kerja Prestasi Kerja	→ -0,116	-0,110	0,059	1,961	0,050

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 8. dapat dilihat hasil pengujian hipotesis melalui path coefficient pada masing-masing konstruk, maka bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

Pengujian Hipotesis 1: Variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai original sample (O) yang bernilai positif yakni 0,296. Nilai t-statistic yaitu  $5,391 > 1,64$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$ . Oleh karenanya, hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengujian Hipotesis 2: Variabel fasilitas kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai original sampel (O) positif 0,446. Nilai t-statistic yaitu  $3,868 > 1,64$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$ . Oleh karenanya, hipotesis kedua (H2) diterima.

Pengujian Hipotesis 3: Variabel beban kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai original sampel (O) yang bernilai negatif -0,116. Nilai t-statistic yaitu  $1,961 < 1,64$  p-value 0,050. Oleh karenanya, hipotesis ketiga (H3) diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut dari hasil pengujian pada hipotesis 1, didapatkan hasil bahwasannya penempatan kerja secara signifikan mempengaruhi dengan positif prestasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC. Pekanbaru Sudirman. Hasil demikian menggambarkan bahwa semakin baik penempatan yang dilaksanakan perusahaan juga akan semakin meningkat karyawan tersebut dalam mencapai prestasi kerjanya di perusahaan. Dimana dalam memposisikan karyawan pada tempat yang sesuai dengan pekerjaan yang ada akan berpengaruh pada jumlah dan kualitas yang menyangkut pada prestasi kerja karyawan tersebut di dalam perusahaan.

Dimana hasil analisis menunjukkan bahwa dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing akan membuat karyawan merasa dapat mengoptimalkan hasil kerja yang akan dicapai, karena pekerjaan yang akan diselesaikan tersebut akan dirasa mudah dikerjakan karena sesuai dan sejalan dengan keahlian yang dipunyai oleh masing-masing karyawan tersebut. sehingga hal ini bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adanya pengaruh yang signifikan dan positif yang terdapat pada penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, selaras dengan yang diteliti oleh Bobbi (2020); dan Harry (2020) yang menyatakan bahwa penempatan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, didapatkan hasil bahwasannya fasilitas kerja secara signifikan dan positif berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC. Pekanbaru Sudirman. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin baiknya fasilitas yang terdida pada perusahaan, maka karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang baik pula karena adanya dukungan dari fasilitas yang memadai dan mampu mengoptimalkan penyelesaian pekerjaan yang ada pada perusahaan. Dimana pentingnya fasilitas kerja tidak bisa dipungkiri sebab dengan tidak tersedianya fasilitas yang memadai, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena karyawan juga membutuhkan alat untuk mendukung dan mempermudah proses kerjanya.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa dengan tersedianya perlengkapan kerja yang ditata dengan benar dapat membantu mempermudah karyawan tersebut mencari dan menggunakan fasilitas dengan mudah dan bisa digunakan dengan tepat untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Sehingga penataan fasilitas yang benar tersebut dapat mendukung dalam penyelesaian kerja karyawan serta bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adanya pengaruh signifikan dan positif yang terdapat pada fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian oleh Antonius dan Edy (2022); Nur et al., (2023); serta Khairil (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dengan signifikan dan positif memengaruhi prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis 3, didapati hasil bahwa beban kerja secara negatif mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC. Pekanbaru Sudirman. Dimana menurut jawaban responden mengenai beban kerja bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa beban yang diberikan oleh perusahaan melebihi kapasitas kemampuan dari masing-masing karyawan atau individu yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC. Pekanbaru Sudirman yang membuat hasil kerja dan pencapaian prestasi kurang optimal.

Hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwasannya karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC. Pekanbaru Sudirman merasa pekerjaan yang diberikan tidak mampu ditunaikan secara fleksibel karena tuntutan waktu yang diberikan oleh perusahaan terasa berat bagi karyawan, dan itu membuat karyawan merasa terbebani. Sehingga adanya pekerjaan yang tidak bisa dirampungkan secara baik serta tuntutan waktu yang berlebihan tersebut mengakibatkan prestasi kerja menjadi menurun.

Dimana beban kerja merujuk kepada berbagai aktivitas yang harus terselesaikan oleh seseorang pada rentang waktu tertentu, dan ketika karyawan dihadapkan pada situasi pekerjaan dengan tuntutan waktu yang berlebihan dari perusahaan, maka membuat karyawan tersebut kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Sehingga hasil kerja karyawan pun menurun yang nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada penelitian ini, selaras dengan yang diteliti oleh Ningsih (2019); Nikita (2023); dan Balqis (2020) yang menyebutkan secara signifikan beban kerja berpengaruh negatif pada prestasi kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka didapatkan bahwa penempatan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai original sample (O) yang bernilai positif yaitu 0,296. Nilai t-statistic sebesar  $5,391 > 1,64$  dengan nilai p-value sebesar 0,000, sehingga penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman.

Fasilitas kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai original sample (O) yang bernilai positif yaitu 0,446. Nilai t-statistic sebesar  $3,868 > 1,64$  dengan nilai p-value sebesar 0,000, sehingga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman.

Beban kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai original sample (O) yang bernilai negatif yaitu -0,116. Nilai t-statistic sebesar  $1,961 > 1,64$  dengan nilai p-value sebesar 0,050, sehingga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonius S. dan Edy. 2022, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan”, *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 1(1), 62-68.
- Balqis, F. 2020, “Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Surya Progard Jakarta Selatan”, *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 89-94
- Bobbi, T. 2020, “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Bagian Pegawai Administrasi Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 7(11), 120-128
- Fauzi, H. 2022, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka)”, *Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 3(2), 304–313.
- Harry, B. 2020, “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pelaksana Frontliner (Studi Kasus pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru)”. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 4(1), 88-124.
- Khairil, H. 2021, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sanbe Farma Cabang Sukabumi”, *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 76-92.
- Maulida. 2022, “Pengaruh Kualitas, Kemampuan, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera Bagian Selatan”. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 8(4), 1304-1318.
- Nikita, E.S.Y. 2022, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura”. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 37-49.
- Ningsih, S. 2019, “Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Mega Finance Cabang Pekanbaru”, *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1), 344-356.
- Nur, J. dan Marumu, Moh.N.D. 2023, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Tolitoli”, *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 2(0), 1–10.



- Shinta, P., Purwanti, R.S. & Setiawan, I. 2021. “Pengaruh Sistem Perekrutan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)”, *Business Management and Enterpreunership Journal*, 3, 1–12.
- Yuliyana, N. (2021), “Hubungan Antara Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Banda Aceh”, *Jurnal Universitas Islam Negeri AR-RANIRY Banda Aceh*, 2(2), 173-184, doi: 10.54423/ksl.v2i2.73