

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang masalah.

Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain (Aini & Tulus, 2015). Sistem mutasi sangat penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat (Judas, 2013). Mutasi kerja juga merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai, karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan (Judas, 2013). Mutasi kerja ini sering dialami oleh para pegawai. Pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan (Yonaria, 2015). Salah satu yang termasuk ke dalam institusi pemerintahan adalah anggota polri.

Tugas utama dari anggota polri adalah melayani, melindungi dan mengayomi masyarakat disamping tugas yang tidak kalah pentingnya yaitu penegakan hukum serta menciptakan kondisi aman dan tertib. Dalam Undang-undang RI Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa fungsi kepolisian merupakan salah satu fungsi pemerintahan di Negara pada bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Imanata Kartika Anindhita, Ridwan Rismanto, 2016). Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang mutasi anggota kepolisian negara republik Indonesia, disebutkan bahwa mutasi yang dilakukan institusi kepolisian berdasarkan kepentingan

organisasi. Proses pemutasian anggota Polri dilakukan demi mengevaluasi kinerja anggota kepolisian, hal ini menjadi kesepahaman antara Indonesia *Corruption Watch* dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (S Natalia, 2012).

Mutasi sangat penting karena pekerja dapat merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi tempatnya bekerja, terutama jika tenaga kerja ditempatkan pada bagian yang tepat (Judas, 2013). Sebaliknya jika mutasi terjadi dalam kondisi yang dirasakan tidak tepat akan mengakibatkan terjadinya penilaian dari pekerja bahwa dirinya disia-siakan oleh instansi tempatnya bekerja, terutama bagi para pekerja yang sudah lama masa kerjanya. Hal tersebut tidak dapat berdampak kepada terciptanya kinerja yang tepat (Aini & Tulus, 2015). Permasalahan lainnya adalah pekerja yang baru saja dimutasi justru mengajukan agar dirinya dipindahkan ketempat yang lainnya. Lebih khusus lagi dapat diketahui beberapa permasalahan terkait dengan mutasi pada anggota kepolisian. Misalnya memunculkan kekhawatiran pada anggota yang akan dipindahkan, takut akan lapangan pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi dirinya (Suharto, 2019). Mutasi yang dinilai tidak sesuai oleh anggota Polri secara pribadi dan beban kerja yang berat memunculkan masalah pada semangat kerja serta mengalami penurunan semangat pekerjaan (Novemaryl, Hendriani, & Efni, 2019). Adanya perasaan disia-siakan, tidak sesuai dengan kompetensi, ketakutan tidak sanggup melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya menjadi tidak semangat dalam bekerja merupakan representasi dari adanya ketidakpuasan pada anggota yang melaksanakan mutasi pekerjaan .

Pelaksanaan mutasi karyawan dalam organisasi menjadi salah satu hal yang bisa berdampak pada rasa puas yang dirasakan oleh pekerja. Mutasi pekerja menggambarkan terjadinya perubahan terhadap situasi dan lapangan pekerjaan. Perubahan situasi ini memunculkan beberapa perilaku yang mirip seperti gejala ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Seperti kegelisahan, kekecewaan, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Widyanto, 2013). Dampak yang ditimbulkan dari mutasi tidak dirasakan oleh karyawan yang dimutasi saja namun juga berdampak

bagi tim kerja yang ditinggalkan karyawan untuk mutasi ke tempat lain. Jadi apabila perusahaan atau instansi pemerintahan melaksanakan kebijakan mutasi dengan perhitungan yang kurang tepat tentunya akan menurunkan rasa puas pekerja. Selaras dengan hal tersebut riset yang mendapati temuan bahwa mutasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Pramudya, 2020). Kebijakan mutasi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian mutasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Putri, 2015). Berdasarkan pengertian diatas gejala yang muncul akibat adanya mutasi kerja salah satunya adalah rasa puas pekerja.

Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Putri, 2015). Menurut Luthans mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Minadaniati, 2012). Sikap kepuasan ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Ikhsan, 2016). Dari faktor tersebut dapat terlihat salah satu yang memiliki tingkat relevansi cukup kuat dengan fenomena mutasi, yaitu penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. Teori yang menjelaskan hal ini menyebutnya sebagai *job placement* (penempatan kerja) (Runtuwene et al., 2016).

*Job placement* (penempatan kerja) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah seorang karyawan atau tidak ditempatkan pada posisi tertentu dalam suatu perusahaan (Sumanti, 2018). Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan

pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Wijaya & Suana, 2016). Menurut Schuler dan Jackson penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan jabatan seseorang yang dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, prefensi dan kepribadian karyawan tersebut. Seleksi dan penempatan yang efektif meliputi pencarian kesesuaian antara kebutuhan organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat, serta kebutuhan calon karyawan akan pekerjaan yang diinginkannya (Karmita, Supartha, & Priantini, 2015).

Tabel 1.1. Hasil wawancara dengan 10 subjek mengenai *job placement* (penempatan kerja) dan kepuasan kerja dari beberapa satuan kerja anggota polisi yang berbeda.

No.	Subjek	Job Placement	Kepuasan Kerja
1.	SC	Penempatan kerja subjek sudah sesuai dengan minat dan kemauan, serta waktu yang didapatkan oleh subjek lebih banyak ( <i>office hour</i> ).	Saat ini subjek merasa puas pada pekerjaan yang ia kerjakan walupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2.	ITN	Penempatan kerja subjek belum sesuai dengan minat yang ia miliki.	Subjek merasa belum puas, karena belum sesuai dengan jiwa subjek sebagai polisi.
3.	FDL	Ketidaksesuaian subjek pada penempatan kerja dikarenakan penempatan saat ini di staff dan tidak sesuai dengan bidangnya serta keahlian subjek, subjek menginginkan pekerjaan diluar	Subjek merasa belum puas pada pekerjaannya saat ini sehingga tidak maksimal dalam pekerjaannya, karna basicnya dilapangan/ terjun langsung dilapangan

		seperti bertemu dengan masyarakat.	
4.	AYK	Penempatan kerja subjek sudah sesuai karna didukung oleh minat serta latar belakang subjek yang mengetahui tentang ilmu teknologi.	Subjek sangat puas dengan pekerjaannya karena sesuai dengan latar belakang pendidikan.
5.	IB	Subjek merasa berada pada pekerjaan yang tepat serta sesuai dengan latar belakang pendidikannya.	Subjek mensyukuri pekerjaan yang ia jalani saat ini karena sudah menjadi karyawan tetap sebagai anggota polri .
6.	WRA	Subjek nyaman pada tempat ia bekerja saat ini, walaupun tidak sesuai dengan minat serta bidang pendidikannya dan selama subjek tidak di tempat panas-panasan.	Subjek Merasa puas dan nyaman pada pekerjaannya saat ini. (fasilitasnya di dukung)
7.	HRI	Penempatan pekerjaan subjek saat ini tidak sesuai dengan bidang subjek, subjek kurang suka bergerak di bidang karena sudah terbiasa dilapangan.	Subjek tidak puas dalam pekerjaannya saat ini, dan butuh beradaptasi lagi di tempat yang sekarang, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh subjek menjadi terhambat serta belum maksimal.
8.	SRI	Posisi subjek saat ini tidak sesuai dengan keahlian subjek miliki.	Subjek merasa tidak puas akan pekerjaan yang ia kerjakan
9.	DR	Subjek merasa <i>shock</i> karna subjek sudah tau jika	Subjek tidak puas terhadap pekerjaan yang ia kerjakan

		ditempatkan di reskrim sehingga tidak dapat maksimal waktunya lebih sedikit berbeda dalam menyelesaikan bila dibandingkan dengan pekerjaannya karena latar penempatan kerja yang belakang reskrim yang sebelumnya, yang bisa pulang pekerjaannya berat. setiap hari.
10.	SW	Subjek puas dengan kondisi saat ini yang ditempatkan sesuai dengan <i>passionnya</i> . Subjek merasa puas karena pekerjaan yang ia jalani saat ini terselesaikan dengan cepat.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui adanya kondisi mengenai kepuasan pada anggota, kepuasan yang dimaksud adalah puas dan tidak puas. Puas ditandai oleh kepuasan yang dirasakan oleh subjek selama ditempatkan di tempat yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, minat, fasilitas didukung oleh perusahaan serta nyaman di dalam situasi pekerjaannya. Sementara ketidakpuasan ditandai dengan ketidaksesuaian tempat kerja yang diinginkan subjek, sehingga membuat hasil pekerjaan tidak maksimal, pekerjaan yang terhambat, merasa tidak sesuai dengan *basic* lapangan pekerjaan.

Hasil dari wawancara juga memperlihatkan terjadinya persepsi negatif dan positif mengenai penempatan kerja yang dialami oleh subjek yang diwawancarai. Persepsi positif dapat dilihat dengan mensyukuri akan tempat kerja yang subjek tempati sekarang maka hasil pekerjaan yang anggota tersebut kerjakan serta hasilnya akan maksimal, tempat kerja yang sesuai dengan minat dan kemauan, sesuai dengan latar belakang penguasaan pengetahuan ilmu dan teknologi, dan penempatan sudah sesuai dengan *passionnya*. Keadaan ini akan dapat berakibat kepada munculnya kepuasan kerja. Salah satu teori menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah penempatan kerja. Sedangkan persepsi yang negatif ditandai dengan merasakan ketidaksesuaian penempatan misalnya, subjek memiliki *basic* dilapangan tetapi

ditempatkan di staff administrasi. Hal ini dapat berpengaruh kepada ketidakpuasan subjek dalam berkerja.

Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan salah satunya adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang dimaksud disini adalah penilaian pekerja tentang penempatan dirinya yang meliputi penempatan yang diterimanya sesuai dengan keahlian serta beban pekerja yang dinilai sudah sesuai dengan kondisi dirinya. Salah satu contoh kasus yang penulis temukan dalam media sosial yaitu mengenai mutasi yang dilakukan di satuan lalu lintas Polres Metro Jakarta Barat yaitu diketahui oknum polisi yang berpangkat Aiptu dengan inisial SA dan MA melakukan pemerasan terhadap korban berinisial R (21 tahun). Aksi pemerasan tersebut viral di media sosial sehingga kedua oknum polisi tersebut dilakukan pemeriksaan oleh Propam dan hasilnya mereka melakukan kesalahan dan langsung di mutasi dengan di stafkan di Yanma (Pelayanan Masyarakat) Polda Metro Jaya. Mutasi adalah tuntutan dari tindakan mereka yang terbukti meminta uang saat menindak korban R (21 tahun) di Jalan Bandengan Utara, Penjaringan, Jakarta Utara. Selain memeras, mereka juga melontarkan kata-kata yang tidak pantas (Jafriyal & Koerniawan, 2020) .

Dari contoh kasus diatas dengan kata lain hal tersebut menunjukkan bahwa mutasi dilakukan tidak hanya sebagai dalam bentuk perubahan maupun penyegaran posisi/tempat/jabatan/pekerjaan di dalam lingkungan satuan kerjanya, akan tetapi mutasi dilakukan secara horizontal yaitu sebagai *reward* atas prestasi kerja dan dapat dilakukan secara vertikal yaitu demosi sebagai tindakan tegas atas pelanggaran yang dilakukan (Ulfah, 2013). Mutasi yang terjadi pada contoh kasus tersebut adalah mutasi yang bersifat demosi. Demosi berarti penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan ada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi. Hukuman demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji (Husna, Dinal; Sahuri & Mayarni, 2012). Sementara bentuk lainnya yang menggambarkan penempatan juga



dapat dilihat kepada penempatan yang sementara misalnya berdasarkan keadaan pandemi seperti sekarang ini yaitu banyak anggota kepolisian yang berjaga di posko-posko ataupun titik-titik *chek point* PSBB. Sebagai informasi Polda Metro Jaya mendirikan 157 posko dan menempatkan personilnya pada setiap posko (Ridwan, 2020).

## **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan pada fenomena, fenomen, dan nomenon diatas, maka penelitian ini mengajukan rumusan masalah yaitu “apakah ada hubungan antara *job placment* (penempatan kerja) terhadap kepuasan kerja pada anggota BID TIK (Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi) di Polda Metro Jaya”?.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang dibuat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job placement* (penempatan kerja) terhadap kepuasan kerja pada anggota BID TIK (Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi) Polda Metro Jaya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menambah wawasan secara teori mengenai pengaruh antara *job placement* (penempatan kerja) terhadap kepuasan kerja pada anggota BID TIK (Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi) Polda Metro Jaya.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat bermanfaat sebagai sumbangan praktis yang memberikan informasi berkaitan dengan *job placement* (penempatan kerja) dan kepuasan kerja pada anggota BID TIK Polda Metro Jaya yang sudah pernah dimutasi. Sehingga Anggota BID TIK Polda



Metro Jaya yang tidak sesuai dalam penempatan kerja dapat menyesuaikan diri dengan baik serta dapat menjadi teladan bagi anggota-anggota lain, khususnya yang mengalami kasus atau permasalahan serupa.

### 1.5. Keaslian Penelitian

Tabel 1.2. Keaslian Penelitian

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Analisa Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>
(Yulizar, 2014)	Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data (responden), instrument penelitian menggunakan instrument pengukuran dalam bentuk angket model skala likert yang terdiri	X : Penempatan Kerja Y : Kepuasan Kerja	: Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa penempatan pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat mempunyai hubungan yang signifikan (berarti) pada taraf kepercayaan 95% dengan koefisien korelasi 0,321	Lokasi yang dilakukan peneliti berada di kantor Polda Metro Jaya (Jakarta) dan subjek yang diteliti adalah anggota polisi yang sudah pernah di mutasi.

dari lima  
kategori  
jawaban

dengan  
keberartian  
7,29 dengan  
menggunakan  
uji t.

Untuk variabel  
penempatan  
pegawai Dari  
hasil penelitian  
terlihat bahwa  
penempatan  
pegawai di  
kantor Dinas  
Sosial Provinsi  
Sumatera Barat  
berada pada  
kategori cukup  
(77,15% dari  
skor ideal) dan  
variabel  
kepuasan kerja  
pegawai berada  
pada kategori  
cukup (79,00%  
dari skor  
ideal).

(Putri, 2015)	Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) (PERSERO) Pekanbaru	Metode penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) dengan pengambilan sample dengan menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan sample.	X1 : Promosi Jabatan X2 : Mutasi Jabatan Y : Kepuasan Kerja Karyawan	Promosi dan mutasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. b. Promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. c. Mutasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Lokasi yang dilakukan peneliti berada di kantor Polda Metro Jaya (Jakarta) dan subjeknya adalah anggota polisi yang sudah pernah di mutasi.
------------------	---	---	--	--	---

				karyawan pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru.	
(Artadi, 2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari.	Metode penelitian kuantitatif dengan kategori penelitian asosiatif kausal. Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei dengan subjek sebanyak 121 orang. penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 121 orang pada PT.	X1 : Kepuasan kerja X2: Beban kerja Y : kinerja karyawan	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,402 (* $p < 0.05$ ; $p = 0,000$ ), dengan nilai $\Delta R^2$ kepuasan kerja mampu memprediksi kinerja karyawan	Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel terikat. Lokasi penelitian ini berada di Polda Metro Jaya (Jakarta) Subjek penelitiannya adalah anggota polisi yang sudah mengalami mutasi.

Merapi Agung  
Lestari.

sebesar  
0,123\*\*.

(2) Beban  
kerja  
berpengaruh  
positif terhadap  
kinerja  
karyawan PT.  
Merapi Agung  
Lestari  
dengan nilai  
( $\beta$ ) sebesar  
0,427  
(\*\* $p < 0.01$ ;  
 $p = 0,000$ ),  
dengan  $\Delta R^2$   
beban kerja  
mampu  
memprediksi  
kinerja  
karyawan  
sebesar  
0,151\*\*.

(3) Kepuasan  
kerja  
dengan nilai  
( $\beta$ ) sebesar  
0,275  
(\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,0$

00) dan beban kerja dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,331 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ), secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari, dengan  $\Delta R^2$  kepuasan kerja dan beban kerja mampu memprediksi kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari sebesar 0,017\*\*.

(Surata & Paramarta, 2015)	Pengaruh Kebijakan Mutasi dan Promosi	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	X1 : Mutasi X2 : Promosi Jabatan	Mutasi berpengaruh negatif terhadap	Lokasi yang dilakukan peneliti berada di
----------------------------	---------------------------------------	--	--	-------------------------------------	--

Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali.	dengan metode pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner. Sample penelitian adalah karyawan yang bekerja pada bagian Administrasi Umum dan Keuangan Politeknik Negeri Bali sebanyak 74 orang.	Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : prestasi Kerja .	kepuasan kerja pada bagian administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, yang ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar -0,016, artinya setiap ada peningkatan mutasi maka akan menyebabkan kepuasan kerja akan berkurang sebesar 0,016, dan nilai p-value sebesar $0,942 > 0,05$ , ini menunjukkan hipotesis 1 tidak diterima yang menyatakan	kantor Polda Metro Jaya (Jakarta) dan subjeknya adalah anggota polisi yang sudah pernah di mutasi.
--	--	--	--	--



bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB.

(Wijaya & Suana, 2016)	Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan.	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data berupa kuesioner. Responden dalam penelitian ini tertuju pada karyawan food and beverage service yang berjumlah 43 orang di Hotel Melia Benoa.	X1 : Penempatan X2 : Pengalaman Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan. Penempatan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian <i>food and beverage service</i> di Hotel Melia Benoa dengan nilai 0,658.	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah <i>Job Placement</i> (Penempatan Kerja).
------------------------	--	---	--	---	---

Pengalaman kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,332.

Penempatan kerja berpengaruh langsung serta tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai berturut-turut sebesar 0,274, 0,367 dengan pengaruh total 0,641.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan oleh pengalaman kerja dengan nilai sebesar 0,183 untuk pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,185 sehingga pengaruh totalnya sebesar 0,368.

Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan dengan nilai paling dominan yaitu sebesar 0,558.	
(Runtuwen e et al., 2016)	Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Manado Effect.	Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang dilakukan melalui survei. Survey ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada PT. Bank Sulut Go - Manado dengan menyebarkan kuisioner.	X1 : Penempatan Kerja X2 : Mutasi X3 : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari	Lokasi yang dilakukan peneliti berada di kantor Polda Metro Jaya (Jakarta) dan subjek anggota polisi yang sudah pernah di mutasi.

nilai rata-rata  $r$  hitung dibandingkan dengan rata-rata  $r$  tabel, rata-rata  $r$  hitung lebih tinggi dari  $r$  tabel yaitu 0,235 ( $n = 68$ , taraf signif = 5%).

(Akhmal, Laia, & Sari, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data dengan teknik korelasional Pearson, dengan subjek penelitian	X : Pengembangan Karir Y : Kepuasan Kerja	hasil analisa data diketahui persamaan regresi sebesar $Y : 21,713 + 0,199X$ . Sedangkan hasil dari uji T didapatkan hasil $T_{tabel}$ untuk $df = 17$ dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% adalah 1,739 sedangkan $T_{hitung}$ yang	Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah <i>Job Placement</i> (Penempatan Kerja).
------------------------------	--	---	--	---	---

sebanyak 55  
subjek.

didapat dari  
penelitian ini  
menunjukkan  
nilai 2,659.

