

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



SKRIPSI

Oleh:

**RORIN SANDIKA
NPM. 2061201188**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

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



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana pada Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**RORIN SANDIKA
NPM. 2061201188**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA HIDAYAH KOTA BENGKULU



SKRIPSI

Oleh:

RORIN SANDIKA
NPM. 2061201188

Disetujui oleh:
Pembimbing

Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Eurqonti Ramidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA HIDAYAH KOTA BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Senin

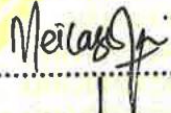
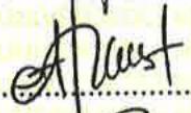
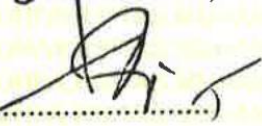
Tanggal : 3 Februari 2025

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

RORIN SANDIKA
NPM. 2061201188

Dewan Penguji:

1. Dr. Meilaty Fintariasari, S.E.,M.M Ketua (.....)
2. Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M Anggota (.....)
3. Dr. Islamuddin, S.E.,M.M Anggota (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Eurqonti Ranidiah, S.E.,M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya RORIN SANDIKA menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi lainnya. karena karya ini milik saya, maka segalah sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 31 Januari 2025



RORIN SANDIKA
NPM. 2061201188

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan ubah dirimu hanya agar mereka menyukaimu. Hebatkan dirimu agar mau tidak mau mereka harus menerimamu”

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillahku persembahkan skripsi ini untuk:

- Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.
- Ayahanda dan ibunda. Keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga aku bisa sampai ditahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa yang terbaik untukku.
- Keluarga besarku yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi serta selalu mendoakan kesuksesan ke dalam menggapai cita-cita.
- Pembimbing skripsiku yang selalu memberikan masukan dan nasihat selama membimbingku selama ini.
- Sahabat-sahabatku yang tidak bisa kusebutkan satu per satu namanya. Terima kasih sudah selalu membantu dan saling menguatkan demi tercapainya pendidikanku.
- Direktur Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu beserta karyawan yang telah memberikan bantuan dalam proses pengumpulan informasi dan data penelitian ini.
- Ibu Dekan, Dosen, dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini, hingga aku bisa menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

ABSTRAK

Rorin Sandika, 2024. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

Pembimbing : Islamuddin, S.E., M.M

Permasalahan penelitian bahwa Perumda Tirta Hidayah sering menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam hal pengelolaan karyawan kontrak. Karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah seringkali dihadapkan pada situasi kerja yang berbeda dengan karyawan tetap, baik dari segi kestabilan pekerjaan maupun kesempatan untuk berkembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Penelitian ini dapat di golongan penelitian kuantitatif asosiatif kausal, responden adalah seluruh karyawan kontrak Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu berjumlah 75 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data dilakukan secara statistik deskriptif dan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak, dimana deskripsi kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan kontrak akan meningkat. Kemudian penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak, dimana penempatan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, deskripsi kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak. Hal ini menjelaskan ketika deskripsi kerja dan penempatan kerja dirancang dan diimplementasikan dengan baik, keduanya memberikan dampak yang positif pada tingkat kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Deskripsi Pekerjaan, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Rorin Sandika, 2024. The Influence of Social Support and Job Insecurity on the Employees Psychological Well-Being of Bengkulu City Public Works and Spatial Planning

Advisor : Islamuddin, S.E., M.M

The research problem 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 descriptions and job placement on job satisfaction of contract employees at the Regional Public Company Tirta Hidayah, Bengkulu City. This study can be classified as a quantitative associative causal study, the respondents were all contract employees of Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City, totaling 75 people. Data collection using questionnaires, data analysis was carried out using descriptive statistics and multiple linear regression models. The results of the study showed that job descriptions affect job satisfaction of contract employees, where good job descriptions will increase job satisfaction of contract employees. Then job placement affects job satisfaction of contract employees, where appropriate placement will increase employee job satisfaction. Furthermore, job descriptions and job placement affect job satisfaction of contract employees. This explains that when job descriptions and job placement are designed and implemented well, both have a positive impact on employee satisfaction levels.

Keywords: Job Description, Job Placement, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga selesainya penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Sosial dan *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Bengkulu”**

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidia, SE, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Bapak Islamuddin, S.E., M.M selaku Pembimbing yang telah meluangkan memberikan arahan dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan
6. Staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan layanan terbaiknya.

7. Kedua orang tua dan saudaraku yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik moral maupun materi dengan tulus ikhlas.
8. Semua sahabat-sahabatku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membutuhkan.

Bengkulu, Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II STUDI PUSTAKA	8
2.1 Deskripsi Konseptual.....	8
2.1.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.2 Deskripsi Pekerjaan.....	16
2.1.3 Penempatan Pekerjaan.....	23
2.2 Pengaruh Antar Variabel	30
2.2.1 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	30
2.2.2 Pengaruh Penempatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja ..	32
2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan	33
2.4 Kerangka Analisis.....	35

2.5 Definisi Operasional Variabel	35
2.6 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.2 Metode Penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Uji Instrumen Penelitian	40
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7 Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perumda Tirta Hidayah	48
4.1.2 Struktur Organisasi dan Karakteristik Tugas Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.....	49
4.1.3 Deskripsi Penyebaran Kuesioner.....	61
4.1.4 Deskripsi Responden.....	61
4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.1.8 Uji Parsial (Uji t)	70
4.1.9 Uji Simultan (Uji F)	71
4.2 Pembahasan	72
4.2.1 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	72
4.2.2 Pengaruh Penempatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja ..	73
4.2.3 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Penempatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2 Operasional Variabel	36
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	40
Tabel 4.1 Deskripsi Penyebaran Kuesioner	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.6 Variabel Deskripsi Kerja.....	64
Tabel 4.7 Variabel Penempatan Kerja	65
Tabel 4.8 Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.10 Uji multikolinearitas	68
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....	68
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	83
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba	87
Lampiran 3. Output SPSS Uji Validitas.....	88
Lampiran 4. Output SPSS Uji Reliabilitas.....	91
Lampiran 5. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	92
Lampiran 6. Distribusi R tabel	93
Lampiran 7. Tabulasi Data Hasil Penelitian	94
Lampiran 8. Distribusi Tanggapan Responden.....	96
Lampiran 9. Pengujian Asumsi Klasik.....	100
Lampiran 10. Pengujian Regresi Linier	102
Lampiran 11. t-tes table	103
Lampiran 12. F tabel	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja karyawan adalah aspek penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan yang optimal (Raymond et al., 2023), diantara deskripsi dan penempatan kerja

Deskripsi dan penempatan kerja merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Angga et al., 2022), (Ichbal & Ubaidillah, 2023). Di dalam organisasi, deskripsi pekerjaan memberikan gambaran yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang karyawan, sedangkan penempatan kerja berkaitan dengan posisi atau jabatan di mana karyawan ditempatkan. Kedua aspek ini, apabila dikelola dengan baik, diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap 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.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian bahwa Perumda Tirta Hidayah sering menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam hal pengelolaan karyawan kontrak. Karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah seringkali dihadapkan pada situasi kerja yang berbeda dengan karyawan tetap, baik dari segi kestabilan pekerjaan maupun kesempatan untuk berkembang. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kontrak di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka secara rinci rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu?
2. Apakah penempatan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu?
3. Apakah deskripsi pekerjaan dan penempatan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks karyawan kontrak di sektor publik. Temuan ini dapat menambah pemahaman tentang bagaimana deskripsi pekerjaan yang jelas dan penempatan yang tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian dapat menyediakan kerangka konseptual yang dapat digunakan untuk studi lanjutan. Ini termasuk variabel-variabel yang relevan dan hipotesis yang dapat diuji di berbagai konteks organisasi dan industri lainnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia di Perusahaan Umum Daerah Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Ini termasuk pembuatan deskripsi pekerjaan yang lebih rinci dan proses penempatan kerja yang lebih sistematis dan adil. Kemudian, dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan kontrak. Ini dapat mengurangi *turnover* dan meningkatkan loyalitas karyawan.