

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA  
PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**ENI DAHLIA S**

**2201110176**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

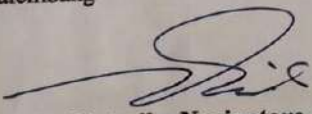
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

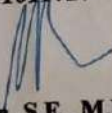
**2026**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ENI DAHLIA S  
Nomor Pokok/NPM : 22.01.11.0176.  
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan Dan  
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Pupuk  
Sriwidjaja Palembang

Pembimbing Skripsi:


Tanggal... 9 April 2024 Pembimbing I :   
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.  
NIDN:0110117204

Tanggal... 9 April 2024 Pembimbing II :   
Nur Even, S.E., M.M.  
NIDN:0202076102

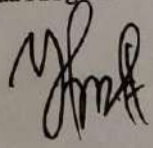
Mengetahui,

Dekan,



  
Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi

  
Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.  
NIDN:0226028303

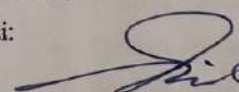
077 26

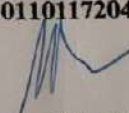
IPSID/FEB/26

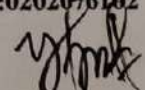
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ENI DAHLIA S  
Nomor Pokok/NPM : 22.01.11.0176.  
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan Dan  
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Pupuk  
Sriwidjaja Palembang  
Penguji Skripsi:

Tanggal... 9 April 2024... Ketua Penguji :   
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.  
NIDN:0110117204

Tanggal... 9 April 2024... Penguji I :   
Nur Even, S.E., M.M.  
NIDN:0202076102

Tanggal... 9 April 2024... Penguji II :   
Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.  
NIDN:0226028303

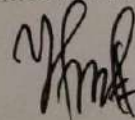
Mengesahkan :

Dekan,  
Tanggal... 13 April 2024



Dr. Hj. Msv. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal... 9 April 2024



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.S  
NIDN:0226028303

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*“ Tak peduli baik atau buruk cuacanya, Semua akan membentukmu untuk terus tumbuh ”*

*“ Take the risk or lose the chance ”*

### Persembahan :

#### Skripsi ini ku persembahkan untuk :

- Kedua Orang Tua ku
- Saudara – Saudari ku
- Teman – Teman Seperjuangan
- Putri dan Idut
- Almamater ku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eni Dahlia S  
NPM : 2201110176  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 25 Februari 2026

Penulis



Eni Dahlia S

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alam in segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ”**

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Nur Even, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu

pengetahuan kepada peneliti.

7. Pimpinan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua Orang Tua, Saudara – Saudari ku, dan Teman – teman yang telah memberikan motivasi dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terakhir penulis ingin mengucapkan Terima kasih kepada diri sendiri karena tetap bertahan sampai pada tahap ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia- Nya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Februari 2026  
Peneliti

Eni Dahlia S

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	7
2.1.1 Pengaruh Penempatan Kerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Pengaruh Penempatan Kerja .....	7
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Pengaruh Penempatan Kerja.....	7
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	8
2.1.2 Promosi Jabatan.....	10
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan .....	10
2.1.2.2 Dasar- dasar Pertimbangan Promosi Jabatan .....	11
2.1.2.3 Jenis-Jenis Promosi Jabatan .....	12
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan .....	13
2.1.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja .....	14

2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja .....	14
2.1.3.3	Dampak Beban Kerja.....	15
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Beban Kerja .....	17
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	17
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	17
2.1.4.2	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4.3	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	21
2.2	Penelitian Lain yang Relevan.....	21
2.3	Kerangka Berpikir .....	23
2.4	Hipotesis.....	26

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.1.1	Tempat Penelitian.....	27
3.1.2	Waktu Penelitian .....	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.2.1	Sumber Data.....	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling .....	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel .....	30
3.3.3	Teknik Sampling .....	30
3.4	Rancangan Penelitian.....	30
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	31
3.5.1	Variabel Penelitian.....	31
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.6	Instrumen Penelitian .....	34
3.7	Uji Instrumen.....	35
3.7.1	Uji Validitas .....	35
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.9	Analisis Data .....	38
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	38

3.9.2 Uji Koefisien Korelasi (R) .....	39
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> ) .....	40
3.10 Uji Hipotesis .....	40
3.10.1 Uji F (Uji Simultan) .....	40
3.10.2 Uji t (Parsial) .....	41

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	44
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	44
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	45
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	45
4.1.4 Karakteristik Responden Penelitian.....	48
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	50
4.2.1 Uji Validitas .....	50
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	52
4.3 Analisis Statistik .....	55
4.3.1 Uji Asumsi Klasik .....	55
4.3.1.1 Uji Normalitas .....	55
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas .....	56
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.3.3 Hasil Koefisien Korelasi.....	59
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi .....	61
4.4 Uji Hipotesis Statistik .....	61
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama) .....	61
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Langsung) .....	63
4.5 Pembahasan.....	66

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran .....	71

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Indikator Penilaian Kinerja Karyawan Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Pusri Palembang Tahun 2024 .....	3
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan.....	22
Tabel 3.1	Kegiatan Penelitian Jadwal Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.2	Karyawan Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang 2025 .....	29
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	32
Tabel 3.4	Pemberian Bobot Skor Skala Likert.....	34
Tabel 3.5	Interpretasi Nilai (r).....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	49
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ).....	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....	51
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_3$ ).....	51
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ) .....	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja ( $X_3$ ).....	54
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas .....	56
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
Tabel 4.15	Hasil Analisis Linier Berganda .....	58
Tabel 4.16	Interpretasi Nilai (r).....	60
Tabel 4.17	Hasil Uji Korelasi.....	60
Tabel 4.18	Hasil Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4.19	Hasil Uji F .....	62
Tabel 4.20	Hasil Uji Secara Parsial (t).....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PSDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	46

## **ABSTRAK**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 65 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, dengan nilai sig  $F$   $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,203 + 0,182X_1 + 0,242X_2 + 0,300X_3$ , terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan nilai sig  $0,007 < 0,05$ , promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan nilai sig  $0,010 < 0,05$ , terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Penempatan kerja, Promosi Jabatan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This research basically aims to find out the Effect of Job Placement, Job Promotion and Workload on PT Employee Performance. Sriwidjaja Palembang Fertilizer. In writing this thesis, the author uses a primary data collection technique, which is obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS statistics application version 22. The population is 65 respondents.*

*The research results show that there is an Influence of Job Placement, Job Promotion and Workload on the Performance of PT Employees. Sriwidjaja Palembang Fertilizer, with a sig value of  $F 0,000 < 0,05$  with multiple linear regression equation  $Y = 9,203 + 0,182X_1 + 0,242X_2 + 0,300X_3$ , there is an influence of job placement on the performance of PT employees. Pupuk Sriwidjaja Palembang with a value of  $0.007 < 0.05$ , promotion of positions for employees of PT. Sriwidjaja Palembang Fertilizer with a sig value of  $0.010 < 0.05$ , there is an influence of workload on the performance of PT employees. Sriwidjaja Palembang fertilizer with a sig value of  $0.001 < 0.05$ .*

**Keywords : Job Placement, Job Promotion, Workload, Employee Performance**

## **RIWAYAT HIDUP**

Eni Dahlia S, dilahirkan dipalembang pada tanggal 19 juni 1998 dari Bapak Muh. Ali dan Ibu Nurhayati, anak kedua dari tiga bersaudara.

Pendidikan formal penulis dimulai dari SD Xaverius 9 Palembang dan lulus pada tahun 2010. Pendidikan selanjutnya ditempuh di SMP Xaverius 7 Palembang dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA ST THOMAS 1 Medan dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis meneruskan pendidikan strata 1 (S-1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,        Februari 2026  
Penulis

Eni Dahlia S

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut (Dessler, 2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang dikelola secara optimal cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya penempatan kerja, promosi jabatan, dan beban kerja. Penempatan kerja yang tepat akan menciptakan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan keahlian karyawan dengan pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan

kinerja karyawan (Hasibuan, 2020). Sebaliknya, penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain itu, promosi jabatan juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Kesempatan promosi yang jelas dan adil dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan promosi yang tidak optimal dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja.

Beban kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kurang optimalnya pemanfaatan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja menjadi hal yang penting dalam mendukung kinerja karyawan.

PT Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri pupuk. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mengelola penempatan kerja, promosi jabatan, dan beban kerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada unit ini perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tahun 2024, diperoleh gambaran kinerja karyawan sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**

**Indikator Penilaian Kinerja Karyawan Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Pusri Palembang Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Target (100%)	Realisasi (%)	Pencapaian
1	Kehadiran	100	80	80
2	Displin Kerja	100	85	85
3	Tanggung Jawab	100	90	90
4	Kerjasama Tim	100	92	92
5	Kreativitas	100	84	84
Rata-Rata Tahun 2024		100	86,2	86,2

*Sumber : Buku Laporan Tahun 2024 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang pada tahun 2024, diketahui bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Rata-rata pencapaian kinerja hanya sebesar 86,2% dari target 100%, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja. Beberapa indikator seperti kehadiran (80%), disiplin kerja (85%), dan kreativitas (84%) masih berada di bawah target.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan berpotensi menghambat pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Rendahnya kehadiran dapat memengaruhi penyelesaian tugas, sementara rendahnya kreativitas dapat menghambat efektivitas pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja yang belum optimal menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu

ditingkatkan.

Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan penempatan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi karyawan, promosi jabatan yang belum berjalan secara optimal, serta beban kerja yang belum terdistribusi secara seimbang. Ketiga faktor tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang : **“Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Pupuk riwidjaja Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menguraikan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. PUSRI?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. PUSRI?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. PUSRI?

4. Apakah Penempatan Kerja, Promosi Jabatan, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT.PUSRI?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dirancang untuk membuktikan rumusan masalah yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. PUSRI.
2. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. PUSRI.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. PUSRI.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PUSRI.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti : Penelitian ini menjadi referensi dan tambahan literatur dalam studi tentang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penempatan kerja, promosi jabatan, dan beban kerja.
2. Bagi Perusahaan : Memberikan rekomendasi bagi manajemen PT. PUSRI tentang pentingnya penempatan kerja yang tepat dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.
3. Bagi Akademika : Penelitian ini dapat dijadikan acuan sebagai referensi atau bahan studi bagi peneliti lainnya dengan menambahkan variabel baru selain penempatan kerja, promosi jabatan, dan beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldy, J., & Jubaidi, A. E. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Vol 5, No 1, 3-6.
- Aldy, J., Efendi, A., & Jubaidi. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Vol 5, No 1, 84.
- Aldy, J., Efendi, A., & Jubaidi. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Vol 5, No 1, 84.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan: CV Pena Persada.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Damayanti, W. (2024, 4-5). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II. *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, Vol. 2, No. 1.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., . . . Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 45 / Th. XXV /, 29.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 45 /Th. XXV / Oktober 2018, 29.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan pertama ed.). (Djanurkoning, Ed.) Riau, Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHING
- Siregar, D. I., & Hamdani, R. (2018). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Bukti dari Perusahaan Gas Negara Wilayah Sumatera Utara. *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 5 (2): 162 – 170, 166.
- Pancasasti, R., Putra, A. P., Nuraisah, F., & Pusvitasari, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen & Bisnis (Jumanis) Prodi Kewirausahaan*, Vol: 04 No: 02,

162.

- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Penempatan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, Vol. 2 No. 5*, 357.
- Priansa, & Sumardjo. (2024). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Field Force PT Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia, Vol. 5 No. 4*, 662.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung.
- Prihatini. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1*, 52-53.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Suwatno. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang, Banten.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & R. S. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran, Vol. 2, 1*, 161.
- Wahana, J. H., & Sutioningsih. (2023). Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Pegawai. *job placement, organizational commitment, employee performance, Vol. 07, No. 02*, 6-7.