

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PSDM
PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Bisnis**




**Diajukan Oleh :
M. ALDO AZHARI
NPM :19.01.11.0024**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

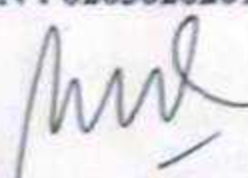
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Aldo Azhari
Nomor Pokok/NIRM : 19.01.11.0024
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan
Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian PSDM Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Pembimbing Skripsi
Tanggal 30-08-2024 Pembimbing I:


Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201


Tanggal 23-07-2024 Pembimbing II:


Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 23-07-2024




Dr. Msv Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSR
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal 23-07-2024



Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0722096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Aldo Azhari
Nomor Pokok/NIRM : 19.01.11.0024
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Kerja
Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian PSDM Pada PT. Pupuk Sriwidjaja
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30-08-2024 Ketua Penguji : 
Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

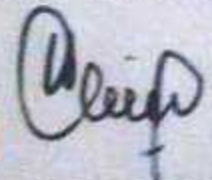
Tanggal 23-07-2024 Penguji I : 
Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

Tanggal 23-07-2024 Penguji II : 
Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN : 0217046401

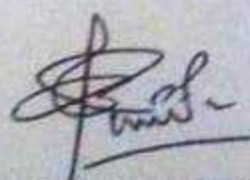
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 23-07-2024




Dr. Msv Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSR
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal 23-07-2024


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

249 /PS/DFEB/24

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ SAMPAI SINGA TAHU BAGAIMANA CARANYA MENULIS,
TIAP CERITA AKAN SELALU MENYANJUNG PEMBURU “

—

*Aturan lima untuk lima. Jika suatu hal tidak akan berguna untukmu
dalam lima tahun ke depan, jangan menghabiskan waktu
lebih dari lima menit mengurus hal itu*

(M. Aldo Azhari)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Ayahanda ALM. H. M. Isa Azhari
- Ibunda Erma Suryani,
- Saudara-saudari dan orang yang menyayangiku
- Sahabat, teman seperjuangan
- Dan satu almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Aldo Azhari

NPM : 1901110024

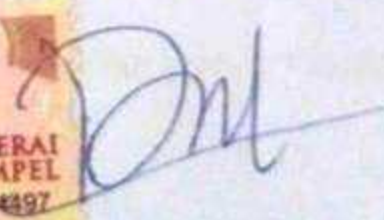
Fakultas Ekonomi : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024




M. Aldo Azhari

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Penelitian ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Penelitian yang penulis buat dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PSDM Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. ” Skripsi ini dibuat guna mencapai gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Tidak lupa juga penulis mengucapkan banyak Terima Kasih atas bantuan dan bimbingan yang diberikan pada penulis selama skripsi ini dibuat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Bapak Amrillah Azrin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I.
5. Bapak Muhammad Ridwan, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II.
6. Ibu Maryam Zanariah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Kepada Ayahanda ALM. H. M. Isa Azhari, terima kasih selalu mensupport dan memotivasi bagi penulis walau hanya di awal semester.
8. Kepada Ibunda Erma Suryani, terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, perhatian, kasih sayang. kesabaran,

dan doa yang tidak pernah berhenti beliau berikan untuk keberhasilan dan kesuksesanku.

9. Kepada saudariku tercinta Anggi Larasati yang selalu mensupport dan mendukung saya.

10. Kepada sahabat terbaik saya Rafdinubli Herdi Saputra, Rinaldy Taspaba, Vera Saprina, Karwina Apriani, Etika Dwi Mulyani yang selalu membantu dan mensupport saya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini jauh dari kata sempurna, dan untuk itu penulis memohon maaf apabila dalam penulisan proposal skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis berharap proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan dimasa yang akan datang.

Palembang, Maret 2024

M. Aldo Azhari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DANPERSENBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengaruh Penempatan	9
2.1.1.1 Pengertian Pengaruh Penempatan	9
2.1.1.2 Indikator Pengaruh Penempatan.....	10
2.1.2 Promosi Jabatan.....	11
2.1.2.1 Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan	12
2.1.2.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan	13
2.1.2.3 Indikator Promosi Jabatan	15
2.1.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	16
2.1.3.2 Indikator Stres Kerja	16

2.1.3.3	Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan	17
2.1.4	Kinerja Karyawan	18
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
	Berbagai jenis kinerja karyawan	19
2.1.4.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.1.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	21
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	23
2.3	Kerangka Berpikir	24
2.4	Hipotesis Penelitian.....	25
2.5		

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 Teknik Sampling.....	29
3.3.1	Populasi	29
3.3.3	Sampling	30
3.4	Rancangan Penelitian	31
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
3.5.1	Variabel	31
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	33
3.6	Instrumen Penelitian.....	36
3.6.1	Uji Instrumen	36
	3.6.1.1 Uji Validitas	37
	3.6.1.2 Uji Realibilitas.....	38
3.7	Teknik Analisis Data.....	39
	3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	39
	3.7.2 Uji Asumsi Klasik	40

3.7.3 Uji Normalitas	40
3.7.4 Uji Multikolonieritas	40
3.7.5 Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.7.6 Regresi Linier Berganda.....	42
3.8 Uji Hipotesis	43
3.8.1 Uji F (Uji Simultan).....	43
3.8.3 Uji koefisien determinasi (R ²)	47

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 48

4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.1.2 Visi dan Misi PT.Pupuk Sriwidjaja	50
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pupuk Sriwidjaja.....	50
4.1.4 Deskripsi dan Jabatan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja.....	52
4.2 Analisis dan Pembahasan	53
4.2.1 Uji Validitas	53
4.2.2 Uji Reliabilitas	58
4.3 Teknik Analisis Data.....	61
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	61
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4.1 Uji Normalitas.....	63
4.4.2 Uji Multikolonieritas.....	64
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.6 Koefisien Determinasi (R ²)	69
4.7 Uji Hipotesis	71

4.7.1 Uji Simultan	71
--------------------------	----

4.7.2 Uji Parsial	72
-------------------------	----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	74
----------------------	----

5.2 Saran	75
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	26
3.1 Jadwal Penelitian	29
3.2 Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	33
3.3 Tabel Operasional Variabel	35
3.4 Tabel skala pengukuran likert.....	41
4.2.1 Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja.....	54
4.2.1 Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	55
4.2.1 Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	56
4.2.1 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	57
4.2.2 Uji Reliabilitas Variabel penempatan kerja	58
4.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan	59
4.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	60
4.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	60
4.3 Uji Analisis Deskriptif.....	62
4.4.2 Hasil Uji Multikolonieritas	65
4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.6 Hasil Uji Determinasi	70
4.7.1 Hasil Uji Simultan.....	71
4.7.2 Hasil Uji Parsial	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	27
4.1 Struktur Organisasi.....	51
4.4 Hasil Uji Normalitas	64
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

ABSTRAK

M. ALDO AZHARI “ Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PSDM Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin.S.E., MM dan Bapak Muhammad Ridwan .S.E., MM)

Skripsi ini membahas Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui (1) Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja, promosi jabatan, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan psdm pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. (2) Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan psdm pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. (3) Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan psdm pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. (4) Apakah terdapat pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan psdm pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Hasil penelitian ini dilihat sebagai berikut : Dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = -2,623 + 0.183 X_1 + 0.473 X_2 + 0.404 X_3$ Nilai konstanta bertanda -2,623 artinya jika variabel Penempatan Kerja (X_1), variabel Promosi Jabatan (X_2), variabel Stres Kerja (X_3) adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 2,623.

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F = 94,154 < \alpha = 0,05$ artinya terdapat Penempatan Kerja, Promosi Jabatan dan Stres Kerja simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian H_a di terima H_o ditolak. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen Penempatan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,4% sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi, Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel penempatan kerja diperoleh nilai signifikan $t = 0,53 < \alpha = 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel variabel promosi jabatan diperoleh signifikan $t = 0,00 < \alpha = 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial promosi jabatan terhadap Kinerja dengan demikian H_o ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel variabel stress kerja diperoleh signifikan $t = 0,00 < \alpha = 0,05$ artinya ada pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja dengan demikian H_o ditolak H_a diterima.

Berdasarkan tabel *Model Summary* nilai Adjusted R Square sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen Penempatan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,4% sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi, Disiplin Kerja.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Promosi Jabatan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

M. ALDO AZHARI “ Pengaruh Penempatan Kerja, Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PSDM Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin.S.E., MM dan Bapak Muhammad Ridwan .S.E., MM)

This thesis discusses the influence of job placement, promotion and job stress on employee performance. The aim of this research is to find out (1) whether there is a simultaneous influence of job placement, promotion and work stress on employee performance at psdm PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. (2) Is there a partial influence of work placement on employee performance at psdm PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. (3) Is there a partial effect of promotion on employee performance at psdm PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. (4) Is there a partial influence of work stress on employee performance at psdm PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

The results of this research are seen as follows: Judging from the multiple linear regression equation $Y = -2.623 + 0.183 X_1 + 0.473 (X_3)$ is 0, then Employee Performance (Y) will decrease by 2.623.

From the ANOVA test or F test, the value $F = 94.154 < \alpha = 0.05$ can be obtained, meaning that there is simultaneous Job Placement, Position Promotion and Job Stress on employee performance, thus H_a is accepted and H_o is rejected. The Adjusted R Square value is 0.814. This shows that the percentage contribution of the independent variables Job Placement (X_1), Position Promotion (X_2) and Job Stress (X_3) to the dependent variable Employee Performance (Y) is 81.4%, the remaining 18.6% is influenced by other variables that are not examined in this research such as Motivation, Work Discipline.

Based on the results of the partial test for the work placement variable, a significant t value of $0.53 / < \alpha = 0.05$ was obtained, so H_o was rejected and H_a was accepted. This shows that there is a partial influence of work placement on employee performance. Based on the partial test results for the job promotion variable, it was found that it was significant, $t = 0.00 < \alpha = 0.05$, meaning that there was a partial influence of job promotion on performance, thus H_o was rejected, H_a was accepted. Based on the partial test results for the work stress variable, it was found to be significant $t = 0.00 < \alpha = 0.05$, meaning that there is a partial influence of work stress on performance, thus H_o is rejected and H_a is accepted.

Based on the *Model Summary* table, the Adjusted R Square value is 0.814. This shows that the percentage contribution of the influence of the independent variables Job Placement (X_1), Position Promotion (X_2) and Job Stress (X_3) on the dependent variable Employee Performance (Y) is 81.4%, the remaining 18.6% is influenced by other variables that are not examined in this research such as Motivation, Work Discipline.

Keywords: Job Placement, Position Promotion, Job Stress, Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

M. Aldo Azhari, dilahirkan di Palembang, 19 November 2000 dari Alm.

Bapak M. Isa Azhari dan Ibu Erma Suryani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 64 Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 50 Palembang, Selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMAYPI Tunas Bangsa Palembang, Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Manajemen.

Palembang, Maret 2024

M. Aldo Azhari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga instansi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru memulai kecakapan dan tugas-tugasnya, terutama pada kondisi atau faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualitas yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan hasil kerja pegawai, sehingga perlu adanya dorongan bagi pekerja agar dapat menimbulkan motivasi kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan dan relatif lebih penting

bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi

dilakukan oleh manusia begitu pula bagi penempatan kerja untuk para karyawan dengan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan penempatan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

Penempatan adalah suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan penarikan pegawai dari luar organisasi. Penempatan pegawai diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi. Penempatan pegawai yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat membuat pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal atau dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan instansi tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Secara teoritis, seperti yang di sampaikan oleh Rivai (2018:198) bahwa penempatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan organisasi. Hasibuan (2020:107) menyatakan promosi adalah kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan seorang pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya promosi jabatan maka pegawai pasti akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen dalam organisasi tersebut sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada organisasi tempatnya bekerja.

Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (pegawai) untuk dapat menyesuaikan diri baik fisik maupun psikis. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia satu hal yang dianggap penting dalam instansi. Salah satu permasalahan pada organisasi adalah stres kerja.

Menurut Beehr dan Newman dalam wijono stress kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dan pekerjaan. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Sedangkan Menurut Priyono stress merupakan pengalaman subyektif yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap situasi yang dihadapinya.

Menurut Robbins terdapat tiga sumber stres (stressor) yang mengancam individu dan dapat digolongkan kedalam : 1) stress lingkungan, yaitu adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stress dikalangan para pegawai dalam organisasi tersebut. 2) stres organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seseorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan 3) stress individual, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi pegawai. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian.

Stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stress kerja akan cenderung mengurangi kinerja para pegawai. Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan) mengungkapkan bahwa stress kerja dapat memicu menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang stress cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja pegawai tidak dapat secara optimal.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara). Rasa tanggung jawab yang tinggi oleh pegawai dari tugas yang mereka emban ini tidak dari standar penempatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sangat logis dan cepat dicapai oleh pegawai. Inilah penerapan penempatan

kerja yang efektif sehingga memberikan kesempatan untuk berhasil dalam meraih target yang ditetapkan oleh instansi.

Menurut Kurisyanto dalam (Mangkunegara), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dilakukan melalui kontribusi pegawai terhadap organisasi selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran seorang pegawai yang ada dalam instansi. Instansi harus memiliki kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu instansi memperoleh keuntungan. Sebaliknya bila kinerja turun berakibat pada kerugian instansi.

Mathis dan Jackson kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa

banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi, Antara lain yaitu kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh penempatan kerja, promosi jabatan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan manajemen sumber daya manusia PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti metode permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja, promosi jabatan, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian untuk menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh penempatan kerja, promosi jabatan, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
2. Pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
3. Pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
4. Pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian

Penelitian berharap supaya dapat terbuka wawasan tentang dunia kerja setelah melakukan penelitian ini. Dan juga supaya nanti jika penulis mendapatkan karyawan, penulis bisa menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai pada bagian-bagian posisi yang tepat sesuai jobdes karyawan tersebut.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh penempatan kerja, promosi jabatan dan stress kerja terhadap

kinerja karyawan yang dapat di gunakan sebagai salah satu bahan evaluasi perusahaan.

3. Bagi akademika

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi peneliti lain dengan menambahkan variable lain selain variable penempatan kerja, promosi jabatan, dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). **Stres kerja**. *Syria Studies*.
- Arikunto. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blesstasya, F. (2022). **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress**, Jakarta Utara/Floren Blesstasya/26199135/Pembimbing: Ponco Priyantono.
- Mahendro Sumardjo, MM., QIA (2018) *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. ALFABETA
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). PT. Bumi Aksara
- Handoko, H. T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Moeheriono, E. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nanang Martono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA

- Rivai, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (edisi ketiga) Rajawali Pers
- Sahadewa, I. GN A., and Putu Indah Rahmawati. "*Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali.*" *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 4.1 (2021): 10-20
- Siagian, (2011:169). *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo.* *Growth*, 16(2), 1-20.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Pendidikan* (edisi keti). CV ALFABETA
- Trismandani, M. A. (2020). *Penempatan Karyawan, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan The Jayakarta Suites Hotel Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Vincentius, Vincentius. *Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maharupa Gatra.* *Diss.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2020.