

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, KOMPENSASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
SUKANDA DJAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

SUSILA WATI

NPM. 2101110208

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2025


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Susila Wati
Nomor Pokok/NPM : 21.11.208
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi
Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Di PT Sukanda Djaya Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12 Februari 2025 Pembimbing I : 
Lusiana Nargis, SE., M.Si
NIDN. 0222036101

Tanggal 12 Februari 2025 Pembimbing II : 
Muhammad Ridwan, SE., M.M
NIDN. 0219116101

Mengetahui,

Dekan



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

Ketua Program Studi



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

146/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Susila Wati
Nomor Pokok/NPM : 2101110208
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sukanda Djaya Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 12 Februari 2025 Ketua penguji : Lusia Nargis, SE.,M.Si
NIDN. 0222036101

Tanggal 12 Februari 2025 Penguji I : Muhammad Ridwan, S.E.,M.M
NIDN. 0219116101

Tanggal 12 Februari 2025 Penguji II : Herman Efrizal, S.E.,M.M
NIDN. 0202066602

Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 13 Februari 2025



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

Ketua Program Studi
Tanggal 13 Februari 2025

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

146 /PS/DFEB/ 25

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Susila Wati
Nomor Pokok/NPM : 2101110208
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sukanda Djaya Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikian surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagaimana mestinya dan benar adanya.

Palembang, Januari 2025



Susila Wati

MOTTO :

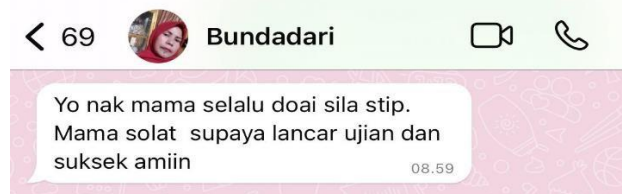
**”Ketenangan hidup paling tinggi itu Ketika bisa mencapai fase
Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah”**

(Qs. Ghafir : 44)

**“Perasaanku sering terluka, tiap kali terluka, aku berusaha agar lebih ceria.
Aku tersenyum dan belajar lebih keras agar tak kehilangan jati diriku”**

(Love alarm)

“Apapun yang terjadi, pulanglah sebagai sarjana”



Sumber : Chat WhatsApp (2024)

KUPERSEMBAHKAN :

- **Kedua orang tuaku tercinta**
- **Saudara Kandung tersayang**
- **Dosen Pembimbing Akademik**
- **Dosen Pembimbing Skripsi**
- **Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya semata sehingga Peneliti mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang”**

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun segi pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal,AE,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,S.E.,M.Si., Ak.,CA.,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE.,MM selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penilitan
6. Bapak Muhammd Ridwan,SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penilitan
7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti

8. Pimpinan PT.Sukanda Djaya Palembang serta karyawan yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian
9. Teristimewa buat orang tua tercinta, cinta pertama dan panutanku yaitu Sinardi dan pintu surgaku Ibunda Marda Wati. Termakasih banyak atas segala pengorbanan, dukungan, motivasi, nasehat serta doat tulus kasih yang tidak pernah putus dipanjatkan dalam setiap sujudnya memohon ridho dari sang Maha Pencipta agar setiap langkah anak-anaknya selalu di ridhoi dalam segala hal. Semoga segala kebaikan, pengorbanan dan doa diganti dengan surganya Allah ya bu pak.
10. Sahabat-sahabat peneliti dilingkungan kampus Wulan, Raynal, Geri, Nuriyah, Lina, Andra, Andrian, Cici dan Nurul terimakasih selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini
11. Sahabat-sahabat peneliti diluar lingkungan kampus Anin, Indah dan Amel terimakasih selalu mensupport penulis selama ini.
12. Kepada seorang yaitu kekasih peneliti dan tidak bisa penulis sebut namanya. Terimakasih selalu ada dan paham dalam keadaan apapun, mendukung, menghibur, mendengarkan, memberikan semangat untuk tidak pantang menyerah dan sudah menjadi tempat keluh kesah peneliti ketika ada masalah selama masa skripsian. Serta selalu ada di saat peneliti butuh bantuan.

13. Terima kasih kepada Wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit mengerti isi kepalanya, sang peneliti karya ini yaitu diri saya sendiri, Susila Wati. Seorang anak bungsu dari dua saudara yang menjadi harapan terakhir dari orang tua. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini dan tidak memilih untuk menyerah walapun sejauh ini begitu banyak masalah dan rintangan yang alam semesta berikan.

14. Terakhir semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi penelitian ini.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih atas segala dukungannya semoga apa yang kita lakukan selalu mendapatkan limpahan rahmat dari Allah SWT dan berguna bagi kita semua. Aamiin ya Rabbalalamin..

Palembang, 16 November 2024

Susila Wati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR PUSTAKA	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Penempatan Karyawan	8
2.1.2 Tujuan Penempatan Karyawam	9
2.1.3 Jenis-Jenis Penempatan Karyawan	9
2.1.4 Faktor-Faktor Penempatan Karyawan.....	11
2.1.5 Dimensi Penempatan Karyawan	12
2.1.6 Indikator Penempatan Karyawan	13
2.1.7 Kompensasi	14
2.1.8 Jenis Kompensasi.....	15
2.1.9 Faktor-Faktor Kompensasi	16
2.1.10 Dimensi Kompensasi.....	17

2.1.11 Indikator Kompensasi.....	20
2.1.12 Komitmen Organisasi.....	20
2.1.13 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	21
2.1.14 Dimensi Komitmen Organisasi.....	23
2.1.15 Indikator Komitmen Organisasi.....	24
2.1.16 Kinerja Karyawan.....	25
2.1.17 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	26
2.1.18 Proses dan Komponen Kinerja Karyawan.....	27
2.1.19 Dimensi Kinerja Karyawan.....	29
2.1.20 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	31
2.3 Kerangka Berfikir.....	33
2.4 Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1 Tempat Penelitian.....	36
3.1.1 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Rancangan Penelitian.....	40
3.5 Variabel dan Defnisi Operasional.....	41
3.5.1 Variabel.....	41
3.5.2 Definisi Operasional.....	42
3.6 Instrumen Penelitian.....	44
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.7.1 Uji Validitas.....	45
3.7.2 Uji Realibilitas.....	45

3.8 Teknik Analisis Data	46
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	47
3.8.1.2 Uji Multikolinieritas	47
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.8.5 Analisis Koefisien Kolerasi.....	50
3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi	50
3.8.7 Uji Hipotesis	51
3.8.8 Uji Simultan (Uji F).....	51
3.8.9 Uji Parsial (Uji t).....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pembahasan.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat PT Sukanda Djaya Palembang	54
4.1.2 Visi dan Misi.....	55
4.1.3 Struktur Organisasi	56
4.1.4 Deskripsi Profil Responden	57
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.2.1 Uji Validitas	59
4.2.2 Uji Reliabilitas	62
4.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.3.1 Uji Normalitas.....	64
4.3.2 Uji Multikolinieritas	66
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	67
4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda	68
4.3.5 Uji Koefisien Korelasi.....	71
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi	72
4.3.7 Uji Hipotesis	73
4.3.8 Uji F (Simultan).....	73

4.3.9 Uji t (Parsial).....74

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....76

BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan80

5.2 Saran.....80

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
3.1 Waktu Penelitian	36
3.2 Populasi Karyawan.....	39
3.3 Definisi Operasional Dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	42
3.4 Sakala Likert	50
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
4.4 Hasil Uji Validitas	60
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.10 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	69
4.11 Hasil Uji Analisis Kolerasi	72
4.12 Hasil Uji Simultan (F)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	34
4.1 Struktur Organisasi.....	56
4.2 Uji Normalitas (Grafik Histogram)	65
4.3 Uji Normalitas (Grafik P-plot).....	66
4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	68

ABSTRAK

SUSILA WATI. Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang (dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan,SE.,M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh penempatan karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 145 responden dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji simultan (F) penempatan karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Uji t pada penempatan karyawan signifikan secara parsial dengan nilai sig $0,094 < 0,05$, pada kompensasi signifikan secara parsial dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan komitmen organisasi signifikan secara parsial dengan nilai sig $0,030 < 0,05$. Dalam tabel analisis linear berganda yang dilakukan dilihat bahwa variabel penempatan karyawan dengan nilai $t = 1,705$ nilai sig = $0,094$, kompensasi dengan nilai $t = 4,095$ nilai sig = $0,000$ dan komitmen organisasi dengan nilai $t = 2,230$ nilai sig = $0,030$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penempatan karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Penempatan Karyawan, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAC

SUSILA WATI. The Influence of Employee Placement, Compensation, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Sukanda Djaya Palembang (under the guidance Mrs. Lusia Nargis, SE., M.Si and Mr. Muhammad Ridwan, SE., M.M)

This study aims to analyze whether there is an influence of employee placement, compensation, and organizational commitment on employee performance at PT. Sukanda Djaya Palembang. The population in this study consists of 145 respondents, with a sample size of 60 respondents, using the Slovin formula. The results of this research show that the results of the simultaneous test (F) of employee placement, compensation and organizational commitment have a significant positive effect simultaneously on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$. The t test on employee placement is partially significant with a sig value of $0.094 < 0.05$, on compensation is partially significant with a sig value of $0.000 < 0.05$ and organizational commitment is partially significant with a sig value of $0.030 < 0.05$. In the multiple linear analysis table carried out, it can be seen that the employee placement variable with a value of $t = 1.705$, a value of $sig = 0.094$, compensation with a value of $t = 4.095$, a value of $sig = 0.000$ and organizational commitment with a value of $t = 2.230$, a value of $sig = 0.030$, has an effect on employee performance at PT Sukanda Djaya Palembang. The research findings indicate that the variables of employee placement, compensation, and organizational commitment simultaneously have an effect on employee performance. The results also show that employee placement, compensation, and organizational commitment significantly influence performance.

Keywords: Employee Placement, Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Susila Wati, dilahirkan di Banyuasin pada tanggal 27 Januari 2001. Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Sinardi dan Ibu Marda Wati.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Muara Telang pada tahun 2013. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 42 Palembang dan tamat pada tahun 2016, lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 1 Palembang dengan Jurusan Akuntansi diselesaikan pada tahun 2019. Kemudian di tahun 2021 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Menurut Ni Made Satya Utami (2024) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan

karena mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan. Kesalahan dalam penempatan karyawan pada posisi yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka dapat menyebabkan dampak negatif dan timbulnya konflik antar karyawan. Dengan adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan akibatnya kinerjanya akan menurun. Untuk menghindarinya penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap minat karyawan, serta memberikan pelatihan yang tepat agar penempatan dapat optimal.

Menurut Fadhli & Khusnia (2022;68) penempatan kerja juga dimaknai sebagai kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang di dalam suatu perusahaan. Apabila penempatan kerja disesuaikan dengan kemampuan kerja maka kepuasan kerja akan memberikan hasil yang baik. Menurut Mahardika, dkk. (2021) Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat tidak hanya menjadi dambaan perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan yang bersangkutan karyawan yang bersangkutan agar mereka dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Dalam perusahaan juga terdapat faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Masalah dalam kompensasi seperti keterlambatan pembayaran gaji,

kurangnya bonus dan tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kesepakatan perusahaan diawal. Yang dapat menyebabkan berbagai dampak negatif seperti rendahnya kinerja dan juga menurunnya motivasi bagi individu maupun bagi karyawan. Untuk menghindari dampak negatif tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan kompensasi yang ada .

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku.

Masalah pada komitmen organisasi perusahaan seperti jadwal libur karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan juga kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang menyebabkan karyawan kurang memahami visi dan tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak komitmen dengan apa yang sudah jadi ketentuan perusahaan dengan yang diharapkan oleh karyawan, akan dapat menurunnya kinerja karyawan selain menurunnya kinerja karyawan dapat juga menurunkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Jika perusahaan ingin tetap berkembang dengan baik, sangat

penting untuk tetap konsisten dan menunjukkan komitmen organisasi terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Lubis & Jaya (2019:9) komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Faktor kinerja karyawan sangat beragam dan bisa dipengaruhi oleh elemen-elemen internal maupun eksternal perusahaan seperti kemampuan keterampilan, kepemimpinan, dan motivasi karyawan. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut dapat membantu perusahaan meningkatkan karyawan dan mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Sutrisno (2019:123) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Kariyamin, Hamzah, and Lantara (2020) untuk mengukur kinerja dapat dilakukan melalui wujud sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Fenomena yang terjadi di PT Sukanda Djaya Palembang adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebenarnya banyak, tetapi peneliti

mengambil tiga faktor yaitu pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup instansi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan teori dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukanda Djaya Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang?

5.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui sebagai berikut:

1. Pengaruh penempatan karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang
2. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukanda Djaya Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengalaman serta pengetahuan dalam mengaplikasikan teori itu kedalam penelitian ini, khususnya teori manajemen sumber daya manusia sehingga teori-teori yang diperoleh dapat dipergunakan dengan kondisi yang semestinya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sangat diharapkan agar dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah penempatan karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi.

3. Bagi Civitas Akademika

Untuk menambah referensi bagi mahasiswa, memotivasi penilaian untuk melakukan penelitian dengan menambahkan variabel selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiryana, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture education and technology research (Cetera)*, 1(3), 56-67.
- Azwar, H., & Abrian, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*, 9(2).
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja). Guepedia.
- Ghozali, M. (2018). Analisis sistem lembaga keuangan syariah Dan lembaga keuangan konvensional. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 14(1), 19-21.
- Hamali, A.F. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Heriyanti, Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kariyamin, Kariyamin, Nasir Hamzah, and Niniek Lantara. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Tata Kelola*7(1):10–18. doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.65.
- Kawengian, N. N., Taroreh, R., & Pandowo, M. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 12-21.
- Lubis, Jaya Aurelia, Devina, and I. Dewa Ketut Raka Ardiana. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS CABANG UTAMA SURABAYA 60000 MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 4.7 (2024): 1-13.

- Nawawi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Palembang. Jurnal. Palembang: Badan Penerbit Universitas Indo Global
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit NEM.
- Solihin, Irsyad Razzak, Asep Jamaludin, and Nandang Nandang. "Analisis Penempatan Karyawan Berbasis Kompetensi Pada PT Hurip Utama Cikampek." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING) 7.5* (2024): 2590-2599.
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Susanto. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka." <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Sutrisno, Arsitia, Intan. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta." *JURNAL WIDYA PERSADA 2.1* (2023): 44-62
- UTAMI, Ni Made Satya; DAMAYANTI, Ni Putu Tia. *Pengoptimalisasi Potensi Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Kesejahteraan Pelaku UMKM Melalui Teknologi*. *Journal Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 2024, 1.3: 90-99.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

