

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK**



**SKRIPSI**

**Nama : Bobi Satria Mandela  
Nim : 212019334**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Bobi Satria Mandela  
Nim : 212019334**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bobi Satria Mandela  
Nim : 212019334  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarja strata 1 baik di Universitas Muhammdiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemduian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 14 Februari 2022



Bobi Satria Mandela

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

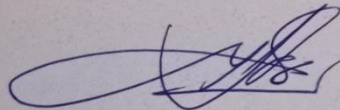
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan  
Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen  
Baturaja (Persero) Tbk  
Nama : Bobi Satria Mandela  
Nim : 212019334  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

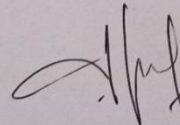
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**M. Idris, H.S.E, M.Si, DR**  
NIDN : 13106001/786010



**Lesi Agusria, S.E, M.M**  
NIDN : 0205088201

Mengetahui,

Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalannya menemukammu**

**(Ali bin Abi Thalib)**

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT ku persembahkan teruntuk orang orang yang kusayangi :

1. Kedua orangtua ku ayahanda (Cadi Harman) dan Ibunda (Leni Marlina) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan aku samapi detik ini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak akan pernah bisa dan tak akan pernah cukup membalas cinta dan kasih sayang Ayah dan Ibu kepadaku
2. Untuk semua saudara saudara ku
3. Almamaterku

## **PRAKATA**

### **Assalamu'alaikum Wr. WB**

Alhamdulillahirabbilalamin segala puji hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk tepat pada waktunya. Sholawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku, ayahanda Cadi Harman dan Ibunda Leni Marlina yang selalu berusaha dengan maksimal dalam mendukung, memotivasi, dan tak lupa mendoakan sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini dengan baik.

Selesaiannya penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan juga dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan bapak Mister

Candera, S.Pd.,M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahnya selama masa perkuliahan.
5. Bapak M. Idris, H.S.E, M.Si.,DR dan ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk yang telah membantu dalam hal menjawab kuesioner pada penelitian ini.
7. Ayahanda Cadi Harman dan Leni Marlina orang tuaku yang selalu memberikan semangat dan do'a setiap waktu agar skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
8. Saudara-saudaraku yang telah memberikan motivasi untuk selalu selangkah lebih maju, serta seluruh anggota keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung akan kesuksesanku

Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, meskipun demikian semoga skripsi ini masih dapat menjadi karya yang bermutu dan bermanfaat bagi banyak orang, Aamiin Ya Robbal Alamin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Palembang      April 2023

Bobi Satria Mandela



## DAFTAR ISI

|                                   |                                     |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL .....               | 2                                   |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....     | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....       | iii                                 |
| PRAKATA.....                      | iv                                  |
| Daftar Tabel .....                | ix                                  |
| Daftar Gambar .....               | x                                   |
| ABSTRAK.....                      | xi                                  |
| BAB I.....                        | 1                                   |
| A. Latar Belakang Masalah.....    | 1                                   |
| B. RUMUSAN MASALAH.....           | 9                                   |
| C. TUJUAN PENELITIAN.....         | 9                                   |
| D. MANFAAT PENELITIAN.....        | 10                                  |
| BAB II.....                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. LANDASAN TEORI.....            | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. PENELITIAN SEBELUMNYA .....    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| C. KERANGKAN PEMIKIRAN .....      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| D. HIPOTESIS.....                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| BAB III .....                     | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. JENIS PENELITIAN .....         | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. LOKASI PENELITIAN.....         | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| C. OPERASIONALISASI VARIABEL..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| D. POPULASI DAN SAMPEL .....      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| E. DATA YANG DIPERLUKAN .....     | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| F. METODE PENGUMPULAN DATA.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

|          |  |                                     |
|----------|--|-------------------------------------|
| G.       | ANALISIS DATA DAN TEKNIK ANALISIS..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| BAB IV   | .....                                  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A.       | HASIL PENELITIAN.....                  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B.       | PEMBAHASAN .....                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| BAB V    | .....                                  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A.       | SIMPULAN .....                         | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B.       | SARAN.....                             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Lampiran | .....                                  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## Daftar Tabel

|                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| TABEL I. 1 .....   | 4                                   |
| TABEL II. 1 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL III. 1 ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL III. 2 ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL III. 3 ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 1 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 2 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 3 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 4 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 5 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 6 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 7 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 8 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 9 .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 10 ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 11 ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 12 ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TABEL IV. 13 ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## Daftar Gambar

|                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| Gambar I. 1 .....  | 5                                   |
| Gambar II. 1 ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## **ABSTRAK**

**Bobi Satria Mandela/212019334/Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh Penempatan Kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PT Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan populasi sebesar 912 orang karyawan, dimana sampel penelitian sebanyak 90 orang dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Penempatan Kerja dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **ABSTRAC**

**Bobo Satria Mandela/212019334/*The effect of work placement and career development on the performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk***

*The purpose of this study is to determine and analyze the effect of Job Placement and Career Development on employee performance. The research approach that will be used in this study is a quantitative approach that is descriptive and associative. From the results of this study, it was found that there was an effect of work placement and career development on the performance of employees of PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. The research object is all employees at PT Semen Baturaja (Persero) Tbk with a population of 912 employees, where the research sample is 90 people using proportionate stratified random sampling. The analysis technique in this study used multiple linear regression methods, hypothesis testing and coefficient of determination tests. Data processing using SPSS software version 25. From the results of the study showed that partially the job placement variable has a significant effect on employee performance. Partially, career development variables have no significant effect on employee performance. Simultaneously Work Placement and Development have a positive and significant effect on employee performance.*

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja adalah penampilan hasil karya individu baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja berupa penampilan individu maupun kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi.

Di dalam persaingan ekonomi dunia sekarang ini karyawan dituntut untuk bisa memiliki kinerja yang tinggi dalam rangka mendukung perkembangan perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari kinerja karyawan yang ada di dalamnya, Pengaruh karyawan sangat besar dalam keberlangsungan atau kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, dengan itu dapat tercapai tujuan perusahaan, untuk itu setiap Perusahaan harus memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja, pelatihan dan promosi, rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal dan

eksternal faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi pegawai, sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut

Suatu organisasi dalam perusahaan mengharapkan akan mengalami perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Semakin majunya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada di dalam suatu perusahaan, Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Organisasi pada umumnya dapat dianggap sebagai sebuah sistem terbuka. Artinya dalam kenyataan organisasi itu adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan umum dan untuk itulah terdapat keluaran dan masukan. Keluaran biasanya akan merupakan produk dan jasa, sedang masukan akan berupa bahan baku, uang dan tenaga kerja. Di dalam organisasi akan terdapat subsistem untuk menangani strategi, kegiatankegiatan, serta susunan dan proses penunjang

Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan



keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama. Sedangkan penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu, disetiap perusahaan penempatan pegawai sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan pegawai merupakan langkah pertama untuk menghadapi tugas dan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya kegiatan yang sama pentingnya setelah Penempatan kerja adalah pengembangan karir, Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dan juga Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan

setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Fenomena umum yang sering terjadi dalam Penempatan Kerja dan pengembangan karir yaitu kurang maksimalnya proses pembinaan karir terhadap pegawai hingga kesenjangan sosial karna penempatan kerja yang kurang tepat sehingga hal itu dapat memengaruhi kinerja dari seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk adalah Badan Usaha milik Negara yang bergerak dibidang produksi semen yang dinaungi oleh pemerintah, tentu saja PT. Semen Baturaja memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan produksi semen lain Namun, berdasarkan laporan tahunan perusahaan masih banyak target yang belum tercapai 100% antara target dan capaiannya, berikut ini disajikan perbandingan target dan capaian operasional PT. SEMEN BATURAJA tahun buku 2017 – 2021

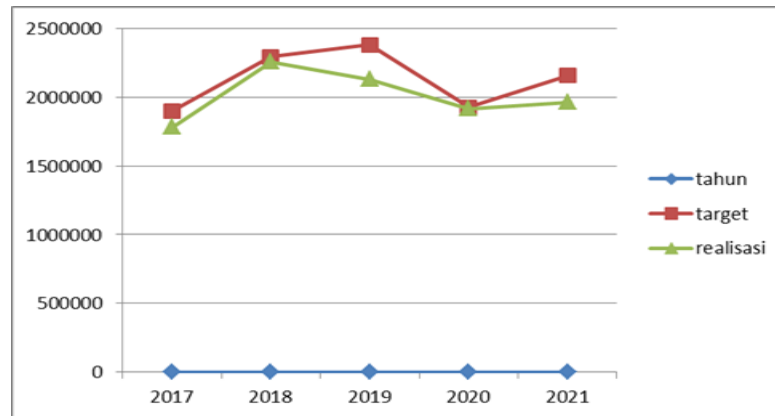
**Tabel I. 1**  
**Laporan tahunan target PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Tahun buku 2017 – 2021**

| <b>Produksi Semen (Ton)</b> | <b>Realisasi Target<br/>Produksi Semen<br/>(Ton)</b> |
|-----------------------------|--|
| 1.897.646                   | 1.780.928  |
| 2.293.405                   | 2.254.751  |
| 2.380.766                   | 2.127.307  |
| 1.925.098                   | 1.915.848  |
| 2.154.562                   | 1.960.951  |

Sumber : Laporan tahunan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Berdasarkan data di atas berikut penulis sajikan gambaran realisasi produksi semen terhadap target dalam bentuk line chart :

**Gambar I. 1 Capaian Produksi**



Dari gambar line chart terlihat gap yang cukup jauh diantara target dan realisasi produksi semen terutama ditahun ketiga yaitu tahun 2019, hal tersebut terjadi diindikasikan karna kinerja karyawan yang kurang optimal.

Hal ini dapat menjadi permasalahan di dalam perusahaan karna kuantitas kerja dan tanggung jawab karyawan sangat penting di dalam produksi semen bagi perusahaan tantangan yang sedang dialami adalah beberapa target perusahaan belum tercapai. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan dari beberapa karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk bekerja sama dengan seluruh karyawan dan memberikan dukungan agar dapat mengatasi masalah ini dan kembali fokus pada tujuannya. Dengan kerja sama dan dukungan yang baik, diharapkan kinerja perusahaan dapat meningkat dan target dapat tercapai.

Berdasarkan prariset yang dilakukan penulis di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan metode wawancara kepada pihak Manajemen, ditemukan bahwa ada perbedaan yang timbul antara kinerja karyawan yang sering mendapat rotasi ke unit kerja lain dengan karyawan yang mendapat promosi namun di unit kerja yang sama, dimana karyawan yang sering mendapatkan rotasi kerja memiliki motivasi yang lebih fresh, tidak jenuh dalam melakukan pekerjaan karna mendapatkan jobdesk baru, lingkungan kerja yang baru dan sekaligus peningkatan skill bagi karyawan tersebut sehingga karyawan yang bersangkutan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. berbeda dengan karyawan yang hanya mendapatkan promosi namun hanya dalam satu unit yang sama karyawan tersebut lebih merasakan jenuh dalam melakukan pekerjaannya tidak adanya rotasi kerja menyebabkan kurangnya pengalaman dan peningkatan skill bagi karyawan.

Terkait penempatan kerja Salah satu masalah penting yang terjadi dalam hal penempatan kerja di PT Semen Baturaja (Persero) Tbk adalah perusahaan kurang memperhatikan faktor pendidikan karyawan. Hal ini menjadi permasalahan karena perusahaan tidak memberikan prioritas yang cukup terhadap latar belakang pendidikan karyawan dalam menentukan posisi mereka di dalam perusahaan. Akibatnya, karyawan tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka, sehingga tidak memperoleh kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, perusahaan juga kurang memperhatikan faktor pengetahuan karyawan dalam menentukan posisi mereka di dalam perusahaan. Ini menjadi masalah karena karyawan tidak ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang mereka miliki, sehingga mereka kurang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, karena mereka tidak dapat bekerja dengan maksimal dan tidak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam sistem penempatan karyawan agar karyawan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu permasalahan penting dalam pengembangan karir bagi karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk adalah adanya perlakuan yang kurang adil dalam hal informasi peluang promosi. Karyawan sering merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang peluang promosi yang ada di perusahaan. Mereka kurang tahu bagaimana cara untuk memperoleh kesempatan promosi dan bagaimana kriteria yang harus dipenuhi. Ini menjadi masalah karena karyawan tidak dapat mempersiapkan diri dan berkompetisi untuk memperoleh kesempatan promosi. Karyawan merasa tidak diakui dan tidak diprioritaskan dalam hal pengembangan karir, sehingga mereka kurang termotivasi untuk bekerja dan berkembang.

Selain itu, para atasan langsung juga terlihat minim kepedulian terhadap karyawan. Ini menjadi permasalahan karena karyawan merasa tidak didukung dan tidak dihargai oleh atasan mereka. Hal ini mempengaruhi rasa percaya diri karyawan dan membuat mereka kurang bersemangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk juga belum maksimal dalam memperhatikan kepuasan karyawan. Karyawan sering merasa tidak memperoleh kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir mereka di dalam perusahaan. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan, karena mereka tidak merasa puas dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan terkait dengan pengembangan karir mereka, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan memperoleh kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Semen Baturaja (Persero) Tbk”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang terkandung dalam sebuah penelitian rumusan masalah terdiri dari beberapa pertanyaan, dalam hal ini adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk ?
2. Adakah Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk
3. Adakah Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang ada nya yang di peroleh saat penelitian selesai. Tujuan penelitian menjelaskan secara jelas apa yang di rencanakan untuk dilakukan dalam usulan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan pengembangan karir secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang banyak dilakukan oleh para ahli, secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan serta diterapkan dalam ilmu pengetahuan khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Tempat Yang Diteliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan keputusan selanjutnya

3. Bagi Alamamater

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau acuan didalam memecahkan masalah yang terdapat didalam Universitas yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia didalam menjalankan aktivitas pekerjaan serta dapat bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topic yang relative sama.



## Daftar Pustaka

- Abdullah, M. M. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja.
- Amalia, R. (2017). *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. Jatinangor: Instansi Pemerintah Dalam Negeri.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardy, H. L. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 2, Februari 2020, 220 - 225.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kineja Karyawan Perseroan Terbatas*. Bone Bolango - Gorontalo: Cv. Athra Samudra.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gavamedia.
- Budiyanto, E., & Mochkals, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Serang: Cv.Aa.Rizky.
- Damayanti, I. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir. *Universitas Mulawarman Samarinda*, 1 - 18.
- Ditamei, S. (2022, Juli 27). *Pengertian Kerangka Pemikiran: Cara Membuat Beserta Contohnya*. Dipetik November 15, 2022, Dari Detikjabar: <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6202272/pengertian-kerangka-pemikiran-cara-membuat-beserta-contohnya>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Fauziah, A. N., Ekasari, N. B., & Hartanti, D. D. (2022). Bentuk-Bentuk Penempatan Kerja. *Dar El-Falah: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 1 - 7.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ppm.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Juliansyah, N. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada .
- Kalesaran, F. H., Mandey, S., & Mekel, P. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, 184 - 194.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Mahfiza. (2019). Pengaruh Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Cabang Gorontalo). *Al-Buhuts*, 43 - 54.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Ppm Upi Yptk Padang*, 51 - 63.
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja. *Lppm Stia Said Perintah*, 247 - 260.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Riadi, M. (2018, April 26). *Pengertian, Aspek, Faktor Dan Bentuk Pengembangan Karir*. Dipetik November 14, 2022, Dari [Kajianpustaka.Com](https://www.kajianpustaka.com):  
<https://www.kajianpustaka.com/2018/04/Pengertian-Aspek-Faktor-Dan-Bentuk-Pengembangan-Karir.html>
- Riadi, M. (2019, 5 1). *Bentuk, Prinsip Dan Faktor Penempatan Kerja Karyawan*. Dipetik 11 11, 2022, Dari [Kajianpustaka.Com](https://www.kajianpustaka.com):

<https://www.kajianpustaka.com/2019/05/bentuk-prinsip-dan-faktor-penempatan-kerja-karyawan.html>

- Rismansyah, Arafat, Y., & Purnama, S. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi Dan Bangka Belitung. *Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Palembang*, 295 - 305.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Revisi Edisi Sebelumnya)*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widia Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru.
- Veithzal, R., & Sagala, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th Ed)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.