

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE III PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Siti Nuradhila

NIM : 212021219

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE III PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama : Siti Nuradhila

NIM : 212021219

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Nuradhila

NIM : 212021219

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Dengan ini penulis menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah 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 dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,

Mei 2025



METERAI
TEMPEL
6AAMX193598774

Siti Nuradhila

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api
Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
Nama : Siti Nuradhila
NIM : 212021219
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si.
NIDN: 0229056502

Pembimbing II



Umni Kalsum, S.E., M.Si.
NIDN: 0230047702

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO & PERSEMBAHAN

“Janganlah terlalu banyak berpikir tetapi banyaklah ber istighfar, karena dengan istighfar Allah akan membuka berbagai pintu keluar permasalahan yang tidak akan terbuka hanya dengan berpikir.”

(Habib Umar bin Hafidz)

“Kita semua belum selesai berproses. Masih sedang bertumbuh. Jangan dulu menghakimi siapapun, termasuk dirimu. Saat salah jangan menyerah, saat takwa jangan jumawa. Percayalah, jalan kita masih panjang yang harus kita lakukan adalah tetap berjalan di jalan yang benar, meski terkadang lelah.”

(Ustadzah Halimah Alaydrus)

Terucap Syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- Kedua orang tua saya Bapak Yudhi Heriansyah & Ibu Lyra, beserta seluruh keluarga tercinta yang memberikan dukungan dengan cinta kasih.
- Dosen Pembimbing Bapak Amidi & Ibu Ummi Kalsum yang senantiasa membantu dan mempermudah jalan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Almamater yang saya banggakan.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wa Barakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan kasih sayang Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.”** yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan segenap rasa Syukur, kasih sayang dan cinta skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada orangtua penulis, Ayah Yudhi Heriansyah dan Ibu Lyra tercinta, serta Adik tersayang Marsya Atthiyah Nadhif dan M. El Dhira, kalian adalah harta berharga yang telah mendukung dan mendoakan penulis. Selanjutnya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Dzajuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.

5. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga mempermudah terselesainya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu selama perkuliahan ini.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang.
8. Sayyid Hanif Mubarak Al Maliki yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, dan kepercayaan diri terhadap penulis.
9. Jenny Dwi Pranika sahabat seperjuangan yang telah menemani penulis dan banyak memberikan bantuan dengan berkontribusi penuh dalam terselesainya skripsi ini dengan penuh lelah dan keringat.

Palembang, Mei 2025

Penulis

Siti Nuradhila

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO & PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	37
D. Populasi Dan Sampel	38
E. Data yang Diperlukan.....	41
F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. KESIMPULAN	76
B. SARAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang	6
Tabel I.2 Data Pra-Riset PT. KAI (Persero) Divre III Palembang	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator	37
Tabel III.2 Kerangka Sampel Penelitian	40
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja	62
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV. 7 Uji F	69
Tabel IV.8 Uji t	70
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	34
Gambar IV.1	55
Gambar IV.2	56
Gambar IV.3	57
Gambar IV.4	58
Gambar IV.5	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 : R tabel

Lampiran 8 : F tabel

Lampiran 9 : r tabel

Lampiran 10 : Lembar Perbaikan Skripsi

Lampiran 11 : Surat Keterangan Lunas BPP

Lampiran 12 : Surat Balasan Permohonan Riset

Lampiran 13 : Surat Selesai Penelitian

Lampiran 14 : Plagiat Checker

Lampiran 15 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 16 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 17 : Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis

Lampiran 18 : Sertifikat SKPI Penerapan Budaya Kerja pada Bank Sumsel Babel

Lampiran 19 : Sertifikat SKPI Etika dan Kepribadian

Lampiran 20 : Sertifikat SKPI Human Resources Management Professional

Lampiran 21 : Sertifikat SKPI Awareness Health and Environment

Lampiran 22 : Sertifikat SPSS

Lampiran 23 : Sertifikat AIK

Lampiran 24 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Siti Nuradhila / 212021219 / 2025 / Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 160 karyawan dan Sampel sebanyak 115 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Random Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh signifikan Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Siti Nuradhila / 212021219 / 2025 / *The Effect of Job Placement and Work Environment on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division III Palembang.*

This study aims to determine whether there is an effect of Job Placement and Work Environment on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division III Palembang. This research uses an associative type of study. The population in this study consists of 160 employees, and the sample size is 115 employees. The sampling technique used is Random Sampling. Data collection methods use questionnaires. The data analysis in this study is qualitative that is quantified. The data processing technique uses multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and the coefficient of determination with a significance level of 5%. The results of the study show that: 1) There is a significant effect of Job Placement and Work Environment on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division III Palembang. 2) There is a positive and significant effect of Job Placement on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division III Palembang. 3) There is a positive and significant effect of the Work Environment on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division III Palembang.

Keywords: *Job Placement, Work Environment, and Employee Performance.*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak di berbagai sektor kehidupan termasuk bisnis, yang dimana manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola aset berharga perusahaan yaitu karyawan (Umar, dkk 2024). Perkembangan teknologi yang cepat menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan yang relevan dan adaptif yang dimana persaingan global ini bukan hanya untuk menjadi menarik, tetapi juga mempertahankan talenta terbaik dari berbagai latar belakang (Situmorang dkk, 2024).

Menurut Pelealu (2023) Perusahaan harus bersaing dengan pasar global, agar perusahaan dapat unggul, yang harus dilakukan sebuah perusahaan adalah bekerja secara efisien dalam menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi, dalam pasar global yang berkembang pesat, kualitas menjadi kunci utama untuk meningkatkan daya saing.

Menurut Rizaldi & Lestariningsih (2024) manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki

individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan untuk memberikan sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan upaya yang terorganisasi dan berkesinambungan (Pelealu, 2023). Menurut Hamali (dalam Anggraeni, 2023) menyatakan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Kinerja adalah sebuah tingkat hasil yang dicapai individu atau tim dalam tanggung jawab nya dalam mengerjakan tugas yang di emban sebagai tolak ukur keberhasilan pekerjaan mereka sesuai dengan yang telah disepakati dan sebagai penentu berjalan atau tidak nya sebuah perusahaan. Menurut Kasmir (2019) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberi dalam suatu periode.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Kasmir (2019) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepeimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Tujuan organisasi untuk mencapai Kinerja terbaik maka dibutuhkan perencanaan dan penentuan karyawan yang akan mengisi pekerjaan di dalam

perusahaan (Bahri, 2019). Perusahaan juga harus memperhatikan Penempatan kerja yang disesuaikan dengan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan minat masing-masing tenaga kerja yang mereka miliki. Penempatan harus berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job* (Mangkunegara, 2017). Dengan penempatan kerja yang sesuai juga akan mempermudah karyawan dalam beradaptasi serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan penempatan yang sudah sesuai karyawan dapat membagikan pengetahuan juga pengalaman yang dimiliki sehingga kinerja dalam tim juga akan terus berjalan dan berkembang.

Menurut Bahri (2019) mengemukakan bahwa proses penempatan adalah proses untuk menentukan karyawan yang kompeten, karena penempatan yang tepat dalam posisi yang tepat dapat membantu perusahaan mencapai tujuan, penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo & Irfani (2023) yang menunjukkan Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Mitra Niaga.

Selain Penempatan kerja terdapat faktor yang tak kalah penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja (Bahri, 2019). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana yang positif bagi karyawan yang dimana karyawan akan merasa nyaman dalam pekerjaannya dan akan termotivasi dan terus berinovasi lalu menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Menurut Sutrisno dalam (Bahri, 2019) Lingkungan kerja

adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Kasmiati & Jelatu, 2024) Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat mencakup kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, keamanan kesehatan, juga kinerja karyawan, ada beberapa elemen seperti pencahayaan, suara/kebisingan, suhu, sirkulasi udara, ergonomi/desain tempat kerja, kebersihan dan keamanan, dan fasilitas yang ada.

Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek psikologis, sosial, dan budaya kerja yang mempengaruhi interaksi dan suasana kerja dalam perusahaan yang dimana faktor ini dapat berdampak pada kesejahteraan mental karyawan dan produktivitas karyawan, ada beberapa contohnya seperti hubungan antar karyawan, budaya organisasi, stress dan beban kerja, keterlibatan pekerjaan, keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi. Menurut Budiasa (2021) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiyowati, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat disingkat juga PT. KAI (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi perkeretaapian. Pada masa kolonial (1830an – 1942) dimulai

nya perkeretaapian Indonesia pada tahun 1830 kereta api pertama diperkenalkan di Jawa menghubungkan Buitenzorg (sekarang dikenal sebagai kota Bogor) dengan Batavia (sekarang Jakarta). Perusahaan kereta api yang dibentuk adalah Nedherlands-Indische Spoorweg Maatschappij (NISM) mengelola jalur di pulau Jawa & Sumatera dan pengembangan jaringan kereta khususnya di Sumatera Selatan pada tahun 191.

Pada masa penjajahan Jepang (1942 – 1945) berubah nama menjadi Rikuyu Sokyuku (Dinas Kereta Api) selama perang dunia II, kereta api sebagai pendukung logistik dan pergerakan tentara Jepang. Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945 beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang yang puncaknya pengambilalihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia) dan banyak berganti nama sampai terakhir berubah menjadi Perseroan Terbatas yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 1998 sampai sekarang.

PT Kereta Api Indonesia terus berupaya untuk memberikan pelayanan jasa transportasi yang terbaik dengan adanya dukungan sumber daya manusia di dalamnya dan sampai akhir tahun 2021 PT Kereta Api Indonesia memiliki 9 unit kantor daerah operasi (DAOP), 4 unit kantor divisi regional (DIVRE), 8 unit balai yasa tersebar di Jawa, Sulawesi, dan Sumatera. PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang termasuk salah satu divisi PT. Kereta Api Indonesia yang memiliki jumlah karyawan yang banyak daripada divisi

lain, yaitu sebanyak 2.962 yang dimana PT KAI DIVRE III Palembang ini memiliki aktifitas yang padat mencakup angkutan jasa dan barang termasuk batu bara. Banyaknya karyawan yang ada di PT Kereta Api Indonesia Divre III ini juga terjadi karena adanya transfer karyawan dari cabang divisi lain diluar Sumatera Selatan ditempatkan disini.

PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang merupakan salah satu yang menjadi pusat nya penghasilan terbesar dan memiliki wilayah daerah operasi yang luas maka dibutuhkan Kinerja karyawan yang dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan nya agar terus berkembang dan bertahan, begitu juga dengan memiliki sikap yang terlatih sangat penting dalam pelayanan jasa sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat karena era globalisasi yang memberikan dampak signifikan mengharuskan menghadapi tantangan untuk dapat bersaing di pasar yang semakin terbuka dan terhubung dengan dunia internasional, dapat dilihat dari hasil kinerja perusahaan berdasarkan tabel sebagai berikut :

Tabel I.1		
Laporan Penjualan Tiket		
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang		
Tahun	Target	Realisasi
2019	1.114.692	1.132.958
2020	270.408	301.971
2021	477.124	185.147
2022	621.495	661.626
2023	877.232	935.289

Sumber : PT. KAI (Persero) Divre III Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 laporan penjualan tiket pada PT. Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang terjadi fluktuasi antara target dan realisasi penjualan tiket. Meskipun di beberapa tahun realisasi melampaui target, namun ada juga tahun dimana realisasi jauh di bawah target khususnya pada tahun 2021. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakstabilan dalam Kinerja karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, kemampuan, maupun kecepatan dalam mencapai target. Peningkatan volume penumpang ini secara langsung mencerminkan kenaikan beban kerja operasional, khususnya bagi karyawan di lini pelayanan, tiket, pengaturan perjalanan, hingga pemeliharaan kereta. Dalam situasi seperti ini Penempatan Kerja yang kurang tepat dan Lingkungan Kerja yang kurang mendukung dapat menjadi faktor penghambat utama dalam menjaga dan meningkatkan Kinerja karyawan.

Selain itu juga terdapat data pra-riset terhadap 30 responden karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang, maka didapati beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Pra-Riset
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan	12	18
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.	14	16
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	11	19
4	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan anggaran yang sesuai dalam pengelolaan biaya perusahaan	18	12
5	Karyawan merasa pengawasan yang dilakukan atasan bersifat mendukung dalam melakukan pekerjaan	17	13
6	Karyawan dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik antar rekan kerja	16	14
Penempatan Kerja			
1	Karyawan ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki	18	12
2	Karyawan memahami dengan jelas tugas dan pekerjaan yang diberikan pada posisi yang ditempati saat ini	9	21
3	Karyawan merasa penempatan kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	11	19
4	Karyawan merasa pengalaman kerja sebelumnya memberikan kesiapan untuk menghadapi tantangan di penempatan kerja saat ini	14	16
Lingkungan Kerja			
1	Karyawan merasa kebersihan dan kenyamanan di tempat kerja sudah baik seperti : penerangan, suhu ruangan, dan sirkulasi udara	11	19
2	Fasilitas dan perlengkapan kerja yang disediakan sudah memadai dan berfungsi dengan baik	12	18
3	Komunikasi dan kerjasama yang terjadi antar tim (atasan dan karyawan) saling mendukung.	13	17

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.2 menunjukkan bahwa penyebab terjadinya penurunan dalam Kinerja karyawan terdapat pada kuantitas kerja karyawan yang belum menghasilkan hasil yang maksimal, kualitas karyawan yang belum memenuhi standar perusahaan, karyawan yang belum dapat

memanfaatkan ketepatan waktu dalam tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang menjadi sebab terjadinya penurunan kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.

Pernyataan terkait Penempatan Kerja karyawan responden masih banyak yang menjawab tidak setuju dimana fenomena yang ditunjukkan masih kurang optimalnya pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Akibatnya terjadi penurunan kualitas pelayanan, antrian panjang di stasiun, serta meningkatnya keluhan dari penumpang. Ini membentuk citra perusahaan di tengah meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap layanan kereta api yang efisien dan nyaman. Adapun dikarenakan mutasi dan promosi jabatan pada karyawan, dengan adanya juga pendidikan dan pelatihan yang belum optimal membuat karyawan sulit untuk beradaptasi dengan cepat sehingga karyawan sering terlambat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang diberikan sehingga terjadi ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka yang membuat menurunnya semangat kerja karyawan dan mempengaruhi hasil Kinerja.

Pernyataan fenomena terkait Lingkungan Kerja juga belum dapat dikatakan maksimal karena sistem kerja yang kurang fleksibel di beberapa bagian seperti prosedur pelayanan tiket yang membutuhkan banyak tahapan persetujuan, pembagian tugas yang tidak cepat disesuaikan dengan lonjakan jumlah penumpang menyebabkan proses pelayanan menjadi lambat dan kurang responsif terhadap perubahan situasi dan kebutuhan pelanggan, dan banyaknya tenaga kerja yang ditempatkan di PT KAI DIVRE III Palembang

ini juga membuat fasilitas kerja seperti komputer belum cukup memadai, belum lagi Lingkungan Kerja non fisik yang membuat karyawan merasa stress seperti komunikasi antar rekan kerja dan atasan yang masih kurang membuat karyawan terkadang sulit memahami informasi atau arahan yang diberikan, tekanan kerja tinggi tanpa dukungan psikologis atau penghargaan yang layak menyebabkan stress dan kelelahan pada karyawan. Hal ini dapat memperlambat proses pelayanan, menghambat produktivitas, dan akhirnya mempengaruhi pencapaian target penjualan.

Terkait latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE III Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Penempatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. KAI Divre III Palembang?
2. Adakah pengaruh Penempatan Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. KAI Divre III Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. KAI Divre III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. KAI Divre III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. KAI Divre III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. KAI Divre III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berguna bagi perusahaan sebagai dasar evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. KAI (Persero) Divre III Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif dkk 2020. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Insani Press Depok. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 163–177.
<https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2332>
- Anggraeni dkk 2023. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1, 40–49.
<https://ejournalnipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/168/193>
- Bahri 2019. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 16–30.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402/3165>
- Bintoro dan Daryanto 2017. (n.d.). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Budiasa (2021). (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada(Issue August) CV. Alfabeta*.
- Husain (2021). (n.d.). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Zakat Nasional BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(4), 556–565.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/13396/7861>
- Kasmiati & Jelatu 2024. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis : Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49–59.
<https://ejournal.rizaniamedia.com/index.php/sistematis/article/view/88>
- Kasmir (2019). (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT. Raja Grafindo Persada* (5th ed.).
- Khaafidh & Fitri. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Laras Prima Sakti Cabang Seluma. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4, 2.
<https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/download/5489/3389>
- Lestari & Herianto 2024. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Crown Pratama, Jakarta Barat. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 24–33.
<https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/view/136>

- Mangkunegara (2017). (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Nitisemito (2020). (2020). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Jakarta : Ghalia Indonesia (5th ed.).*
- Parera dkk 2021. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Journal Productivity*, 2, 5. file:///C:/Users/Dhila/Downloads/npioh,+JURNAL+ALICIA+353-359.pdf
- Pelealu 2023. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Total Quality Management Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4, 695–701. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/12482>
- Permatasari, dkk. (2025). Analysis Of The Influence Of The Use Of Recruitment, Selection, and Job Placement System On Employee Performance PT. KAI DAOP 9 Jember. *Jurnal Comparative : Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 41–50. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/download/13021/6003>
- Prasetyo & Irfani 2023. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mitra Niaga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 33–40. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2030/1353>
- Priansa.D.J (2016). (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.*
- Pusparani M 2021. (n.d.). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>
- Rizaldi & Lestariningsih 2024. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi VIII Surabaya Gubeng. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5991>
- Setiyowati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb/article/download/8646/3140>

- Situmorang dkk 2024. (2024). Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Cakrawala Akademika*.
<https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/jca/article/view/107>
- Sugiyono (2022). (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suharjo dan Krisyanto (2024). (2024). Implementasi Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Lautan Mina Sukses di DKI Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 924–933.
<http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1025>
- Toyyibi. (2024). *Definisi Penilaian Kinerja. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Umar dkk (2024). (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*. <https://jurnal-eureka.com/index.php/e-jumabi/article/view/232/278>