



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MUSTIKA RATU**

SKRIPSI

Ummi Diniati

1602025069

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MUSTIKA RATU**

SKRIPSI

Ummi Diniati

1602025069

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2020

Yang Menyatakan,




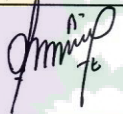
(Ummi Diniati)

NIM 1602025069

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

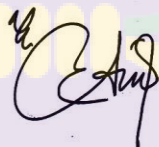
JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MUSTIKA
RATU
NAMA : UMMI DINIATI
NIM : 1602025069
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU**

Yang disusun oleh:
Ummi Diniati
1602025069

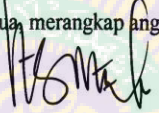
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA


Pada tanggal: 27 Agustus 2020

Tim penguji:

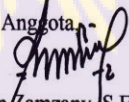
Ketua, merangkap anggota :


(Eti Rochaeli, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)


Anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.


Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ummi Diniati
NIM : 1602025069
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free-Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Agustus 2020
Yang menyatakan,


Ummi Diniati
NIM. 1602025069

ABSTRAK

Ummi Diniati (1602025069)

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu. Populasi yang digunakan berjumlah 80. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 80 sampel yang dapat memenuhi kriteria dalam penelitian ini. Teknik pengolahan data dan analisis data yaitu meliputi, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien korelasi berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk variabel promosi jabatan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji simultan menyatakan bahwa variabel penempatan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi pada penelitian menyatakan variabel penempatan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 58,6%, sedangkan 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Umami Diniati (1602025069)

“THE EFFECT OF WORK PLACEMENT AND POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MUSTIKA RATU”

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA University. 2020. Jakarta

Keywords: Work Placement, Position Promotion, Employee Performance

This study aims to determine the effect of job placement and job promotion on employee performance at PT Mustika Ratu. The population used is 80. The sample used is a saturated sample of 80 samples that meet the criteria in this study. Data processing techniques and data analysis include multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis test, multiple correlation coefficient test and determination coefficient test. The results of this study state that partially job placement variables have a positive and significant effect on employee performance, and for job promotion variables partially there is a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous test states that the variables of job placement and promotion have an effect on employee performance. The results of the coefficient of determination in the study stated that the variables of job placement and promotion had an effect on employee performance as much as 58.6%, while 41.4% were influenced by other variables that were not explained in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku pembimbing skripsi I yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini
8. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE.,M.M. selaku pembimbing skripsi II yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini

9. Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta, dukungan, waktu, dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada para sahabat selama perkuliahan yang selalu memberikan *support* terbaiknya
11. Serta kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan penelitian lain kedepannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 27 Agustus 2020

Penulis

Ummi Diniati
(1602025069)

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	23
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	23
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.2.1.2 Macam-macam Kinerja Karyawan	23
2.2.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	24

2.2.1.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	25
2.2.1.5 Dimensi Kinerja Karyawan.....	28
2.2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.2.2 Penempatan Kerja	30
2.2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja	30
2.2.2.2 Tujuan Penempatan Kerja.....	30
2.2.2.3 Jenis-jenis Penempatan Kerja.....	31
2.2.2.4 Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja	32
2.2.2.5 Dimensi Penempatan Kerja.....	33
2.2.2.6 Indikator Penempatan Kerja.....	34
2.2.3 Promosi Jabatan.....	35
2.2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	35
2.2.3.2 Tujuan Promosi Jabatan	35
2.2.3.3 Jenis-Jenis Promosi.....	37
2.2.3.4 Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	38
2.2.3.5 Dimensi Promosi Jabatan.....	38
2.2.3.6 Indikator Promosi Jabatan.....	38
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	40
2.4 Rumusan Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	42
3.2 Operasional Variabel.....	43
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 Populasi	47
3.3.2 Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	49
3.5.1 Teknik Pengolahan Data.....	49
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	54

3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.5.4.1 Analisis Koefisien Korelasi.....	58
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi(R^2).....	59
3.5.4.3 Pengujian Data (Uji F).....	61
3.5.4.4 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1 Profil PT Mustika Ratu.....	63
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Mustika Ratu.....	65
4.1.2.1 Visi Perusahaan.....	65
4.1.2.2 Misi Perusahaan.....	65
4.1.3 Struktur Organisasi.....	66
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden	66
4.2.2 Analisis per Variabel	69
4.2.2.1 Penempatan Kerja	69
4.2.2.2 Promosi Jabatan.....	75
4.2.2.3 Kinerja Karyawan	84
4.2.3 Uji Kualitas Data	90
4.2.3.1 Uji Reliabilitas.....	90
4.2.3.2 Uji Validitas Data.....	90
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	92
4.2.5 Analisis Linear Berganda.....	93
4.2.5.1 Model Regresi Linear Berganda.....	93
4.2.6 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi.....	101
4.2.7.1 Analisis Korelasi Parsial.....	101
4.2.7.2 Analisis Korelasi Berganda.....	102
4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R^2).....	103
4.2.9 Uji Hipotesis.....	104

4.2.9.1 Uji <i>t</i> Hitung (<i>Parsial</i>).....	104
4.2.9.2 Uji <i>F</i>	105
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	107
4.3.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	107
4.3.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	108
4.3.3 Pengaruh Penempatan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	109
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.	Rata-Rata Penilaian Kinerja Karawan 2017-2018	3
2.	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu	16
3.	Pengaruh Penempatan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	45
4.	Bobot Nilai Penggunaan <i>Skala Likert</i>	49
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	54
6.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi	57
7.	Koefisien Korelasi	59
8.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	67
9.	Karakteristik Berdasarkan Usia	67
10.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
11.	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	68
12.	Memiliki latar belakang pendidikan sesuai pekerjaan saya	69
13.	Saya merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu pekerjaan dengan baik	69
14.	Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang termudah	70
15.	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan	71
16.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar	71
17.	Saya memiliki kreativitas kerja dalam menjalankan tugas	72
18.	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	72
19.	Saya memahami tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan	73
20.	Indikator Penempatan Kerja	74
21.	Disiplin kerja yang selama ini diterapkan perusahaan saya mampu meningkatkan kinerja karyawan	75

22.	Perusahaan tempat saya bekerja sudah menetapkan disiplin sebagai syarat dalam promosi jabatan.....	76
23.	Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik maka diprioritaskan untuk dipromosikan	76
24.	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan	77
25.	Saya dan karyawan yang lain saling membantu satu sama lain saat bekerja.....	77
26.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan sekerja	78
27.	Saya selalu mementingkan pekerjaan diatas kepentingan pribadi	79
28.	Saya selalu melakukan yang terbaik untuk memajukan tempat kerja saya.....	79
29.	Pemimpin sering membantu ketika karyawan sedang kesulitan dalam meghadapi pekerjaan.....	80
30.	Atasan memotivasi kerja karyawan melalui promosi jabatan.....	80
31.	Perusahaan menempatkan jabatan sesuai sengan latar belakang pendidikan saya.....	81
32.	Latar Belakang Pendidikan Saya Mampu Mempengaruhi Jabatan Yang Diberikan Perusahaan.....	82
33.	Indikator Promosi Jabatan.....	82
34.	Pencapaian hasil kerja perusahaan dilihat dari terpenuhnya target yang ditetapkan perusahaan	84
35.	Kerja lembur yang dilakukan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan	84
36.	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan	85
37.	Saya selalu menjaga, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja	86
38.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukkan tugas.....	86
39.	Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	87
40.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur perusahaan	87
41.	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan atasan dan rekan kerja.....	88
42.	Indikator Kinerja Karyawan.....	89
43.	Uji Reliabilitas Penempatan Kerja, Promosi Jabatan Dan Kinerja Karyawan	90

44.	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X_1).....	91
45.	Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_2).....	91
46.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	92
47.	Analisis Statistik Deskriptif	92
48.	Model Regresi Linear Berganda	93
49.	Uji Normalitas	95
50.	Uji Multikolinieritas	98
51.	Uji Autokorelasi	100
52.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Penempatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	101
53.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan	102
54.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	103
55.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	104
56.	Hasil Uji T (Parsial)	105
57.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	40
2.	Struktur Organisasi PT Musika Ratu	66
3.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	96
4.	Kurva Histogram	97
5.	Uji Heteroskedastisitas	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/29
2.	Data Kuesioner.....	6/29
3.	Tabel r	12/29
4.	Tabel Durbin Watson.....	13/29
5.	Tabel t	14/29
6.	Tabel F	15/29
7.	<i>Output</i> Data SPSS	16/29
8.	Surat Tugas	24/29
9.	Surat Keterangan Penelitian.....	25/29
10.	Lembar Pengesahan	26/29
11.	Catatan Konsultasi Skripsi	27/29
12.	Daftar Riwayat Hidup	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan dari pencapaian perusahaan. Pada masa globalisasi saat ini perusahaan harus dapat bersaing di pasar internasional. Semakin banyak perusahaan yang memasuki pasar internasional dengan mengekspor produk mereka, membangun fasilitas di negara lain, dan bergabung dengan aliansi perusahaan asing. Kemajuan teknologi dan komunikasi dapat mempermudah perusahaan untuk mendistribusikan pekerjaan secara global. Ketika perusahaan memutuskan untuk beroperasi secara global, perencanaan sumber daya manusia melibatkan keputusan tentang di mana dan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan untuk setiap fasilitas internasional. Keputusan untuk memposisikan sumber daya harus diperhatikan seperti biaya dan ketersediaan pekerja yang berkualitas.

Sementara Indonesia dalam sumber daya manusia dihadapkan pada masalah kependudukan (jumlah penduduk yang besar) yang belum termanfaatkan secara efektif, sehingga keberadaan penduduk berada dalam pada titik krisis beban pembangunan. Penguatan sumber daya manusia memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat. Dalam gejolak ekonomi dunia Indonesia dituntut untuk tetap konsisten dalam menaikkan angka pertumbuhan ekonomi guna menjawab masalah peningkatan kesejahteraan rakyat. Sumber daya manusia tidak hanya bertumpu pada permasalahan yang akan terjadi

dimasa depan, namun juga harus melihat permasalahan yang belum dapat diatasi sampai saat ini.

Hal ini diperkuat dengan adanya tenaga kerja sebagai urutan satu dalam unsur-unsur manajemen. Tenaga kerja atau manusia merupakan sumber daya yang dinamis, memiliki ilmu, akal, perasaan, serta kebutuhan yang berbeda-beda. Adanya manusia sebagai sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam kelancaran setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, untuk memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat dan menginginkan pekerjaan yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Kinerja tidak terlepas dari seseorang atau karyawan yang berkerja dan melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan

kepada masing-masing karyawan. Apabila keinginan dan tujuan perusahaan dapat terwujud, maka sumber daya manusia tentu berharap kerja kerasnya mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Salah satu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan dalam bersaing, dengan melalui peningkatan kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja tahun 2017 sampai 2018

Tabel 1
Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku Kerja	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	20	82	16.4	20	70	14
Kerjasama	10	90	9	10	80	8
Tanggung Jawab	10	78	7.8	10	78	7.8
Hasil Kerja						
Kualitas Kerja	20	80	16	20	71	14.2
Kuantitas Kerja	20	75	15	20	70	14
Keterampilan Kerja	20	80	16	20	65	13
Jumlah	100		80.2	100		71

Sumber: Hasil olah data pada PT Mustika Ratu

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mustika Ratu menurun pada tahun 2017 yaitu 80,2% dan tahun 2018 menjadi 71%. Kinerja karyawan umumnya meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, keterampilan kerja dari hasil, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama dan tanggung jawab. Perusahaan akan selalu dituntut dalam permasalahan kinerja agar perusahaan selalu berkembang dan mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menurunkan sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus dapat memperoleh hasil kerja lebih baik dimasa depan. Salah satu faktor yang

sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah penempatan kerja. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Penempatan kerja merupakan salah satu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten dan dibutuhkan perusahaan.

Penempatan kerja karyawan tidak bisa di pandang sebelah mata karena dapat mempengaruhi kinerja. Penempatan kerja bukan hanya untuk mendistribusikan karyawan ke dalam bidang kerja yang berbeda tetapi dilihat apakah karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Fenomena-fenomena yang dihadapi pada PT Mustika Ratu yang berhubungan dengan penempatan kerja diantaranya adalah latar belakang pendidikan, adanya karyawan yang keluar atau mengundurkan diri, pensiun dikarenakan batasan umur, meninggal dunia, dan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki.

Selain penempatan kerja faktor promosi jabatan juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Promosi jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan kemauan perusahaan guna meningkatkan hasil kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasarannya. Kinerja karyawan yang tinggi, dengan sendirinya akan berpengaruh pada perusahaan, maka perusahaan dapat bersaing di dunia kerja yang semakin ketat ini. Permasalahan promosi

jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan. Seorang pimpinan dapat memberikan penghargaan pada karyawan untuk pelaksanaan kinerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan.

Promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan berhubungan dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi jabatan dapat diartikan sebagai penghargaan terhadap kerja keras yang dilakukan oleh karyawan atas pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Promosi jabatan akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab serta penghasilan yang lebih besar bagi karyawan tersebut.

Apabila perusahaan tidak ada promosi jabatan maka karyawan akan merasa bahwa ia tidak memiliki kesempatan untuk maju dan berkembang dalam perusahaan dan otomatis akan muncul persepsi dalam pikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karena itu, penting bagi perusahaan mengadakan sistem promosi jabatan dan bersifat transparan agar tidak adanya kesalah pahaman antar karyawan. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan keadilan dan objektif akan mendorong karyawan bekerja giat, bersemangat, disiplin dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai.

Fenomena yang berhubungan dengan promosi jabatan di PT Mustika Ratu adalah penilaian kinerja dan loyalitas kerja para karyawan terhadap perusahaan sangat mempengaruhi para karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Karena

dengan promosi jabatan berarti adanya kepercayaan atau pengakuan perusahaan mengenai kemampuan, kecakapan dan kinerja kerja karyawan yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Risdianto dan Mutakin (2014), Pua, Lengkong, dan Woran (2017), Wahyuni (2017), Agusri (2018), Siahaan dan Bahri (2019), penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Penelitian menurut Lussy (2018) dan Cahyati (2018) yang menyatakan bahwa variabel penempatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini, dikarenakan penempatan tidak mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan Jusup (2016), Martina (2017), Suparinah (2018), Izudin (2018), Cholifah (2019), Widayani dan Putra (2020) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan bersama sama terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian menurut Jusup (2016) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ma dan Lestari (2018) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan deskripsi persepsi karyawan untuk variabel penempatan dan variabel promosi jabatan pada karyawan memberikan pengaruh signifikan yang tergolong sedang/cukup terhadap variabel kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Penempatan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu .”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penempatan kerja dan promosi jabatan.
2. Ketidak sesuaian jabatan yang diberikan kepada karyawan membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Penilaian kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat mempengaruhi para karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan
4. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya di PT Mustika Ratu

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis perlu untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas variabel independent yaitu penempatan kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) serta variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatas masalah. Maka penulisan merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu?
2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan peneliti khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan yang diperoleh dari hasil pengaruh penempatan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian lebih lanjut dimasa mendatang guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penempatan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Izudin, Suharto ., P. Eddy Sanusi. S. (2018). *The Effect of Job Promotion and Work Discipline on Employee Performance through Employees Satisfaction* PT. Bank Capital Indonesia TBK Branch Kuningan Tower Jakarta, Indonesia. *The International Journal Of Business & Managemen*, Vol 6 Issue 4.
- Aldilaningsari, Y. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Cahyati, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Cholifah, N. (2019). Pengaruh Promosi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2).
- Devi, C. R., Susilo, E. A., & Ratri, A. M. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara iii labuhan haji. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 81-94.
- Jusup, S. M. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kondisi Tempat Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. *Jurnal Masagena Vol*, 11(3).
- Kartikaningsih, R., Rambe, B. H., & Anwar, K. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal EBMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 103-111.

- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 26-38.
- Martina, A. B. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 11(76).
- MA, L., & Lestari, T. S. (2018). Pengaruh Penempatan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Kupang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), 39-52.
- Mulyani, S. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51-63.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49-55.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. pln (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131-143.
- Noer, S. W., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Nurasnita, N., & Harahap, L. M. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 102-108.
- Pua, B. M., Lengkong, V. P., & Woran, D. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Putra, Z. A. W., & Nasution, A. P. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SLS Bearings Batam. *Equilibiria*, 3(2).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Influence Of Promotion and Job Satisfaction On Employee Performance. Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18-27.

- Retnawati, H. (2016). Analisis kuantitatif instrumen penelitian. *Yogyakarta: Parama Publishing*.
- Rochmania, Musriha & Enny. (2017). Pengaruh Terhadap *Human Relation*, Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt Industri Logam dan Perekayasaan di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. Vol 3 Issue 3.
- Runtuwene, P. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Efisiensi*, 16(1).
- Sedarmayanti, S., Kushendar, D. H., & Aryanti, D. (2018). Analisis Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pengaruh Pada Pegawai Jabatan Fungsional Di Kantor Perwakilan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat), 2(2).
- Suliyanto, S. E., & MM, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara.
- Tbk, K. P. B. T. N. P. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(2), 1-11.
- Wahyuni, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 24(1).
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80-88.
- Yulianti, T. D. (2018). Pengaruh Proses Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 12-23.

<https://mustika-ratu.co.id/>