

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA  
PRAMUNIAGA PT MATAHARI PSX PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**AFRIANI**

**NPM. 16.01.11.0017**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

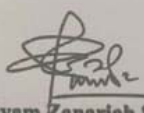
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AFRIANI  
NPM : 16.01.11.0017  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Juduk Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, PENEMPATAN KERJA  
DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP  
KINERJA PRAMUNIAGA PT.MATAHARI PSX  
PALEMBANG

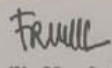
Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-10-2020 Pembimbing I :

  
Marivam Zanariah,SE,MM

NIDN : 0222096301

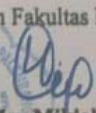
Tanggal 20-10-20 Pembimbing II :

  
Frecilla Nanda Melvani,SE,MM

NIDN : 0205069001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Msy Mikial,SE,M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN: 0205026401

202 / PS / DFE / 20

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

**Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah maha mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui**

**(Q.S Al-Balqarah 216)**

### **Kupersembahkan kepada :**

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah (Alm) dan Ibunda yang berperan penting setiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Saudara dan saudariku
- Para pendidikku yang terhormat
- Teman – teman seperjuangan
- Almamater tercinta

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT MATAHARI PSX PALEMBANG . Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemn, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

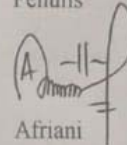
1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MMselaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
4. Frecilia Nanda Melvani,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Pimpinan serta Staff PT.Matahari PSX Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Agustus 2020

Penulis



Afriani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II   TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2. Fungsi Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Beban Kerja.....	15
2.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	15
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja .....	17

2.2.3. Pengukuran Beban Kerja.....	20
2.2.4. Indikator Beban Kerja.....	21
2.2.5. Dampak Beban Kerja.....	22
2.3. Penempatan Kerja.....	22
2.3.1. Pengertian Penempatan Kerja.....	22
2.3.2. Metode Penempatan Kerja.....	24
2.3.3. Proses Penempatan Kerja.....	24
2.3.4. Faktor faktor yang Mempengaruhi Penempatan.....	27
2.3.5. Syarat-Syarat Penempatan Kerja.....	29
2.3.6. Indikator Penempatan.....	29
2.4. Pengembangan Karier.....	30
2.4.1. Pengertian Pengembangan Karier.....	30
2.4.2. Kegiatan Pengembangan Karier.....	32
2.4.3. Bentuk Pengembangan Karier.....	34
2.4.4. Indikator Pengembangan Karier.....	35
2.5. Kinerja.....	36
2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	36
2.5.2. Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
2.5.3. Pengukuran Penilaian Kerja.....	39
2.5.4. Indikator Kinerja.....	40
2.6. Penelitian Yang Relevan.....	41
2.7. Hubungan Antar Variabel.....	43
2.7.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	43
2.7.2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja.....	44
2.7.3. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja ....	44
2.8. Kerangka Berpikir.....	45
2.9. Hipotesis.....	46

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1. Tempat dan waktu penelitian .....	48
3.1.1. Tempat penelitian .....	48
3.1.2. Waktu penelitian.....	48
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.2.1. Sumber Data .....	49
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.3. Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1. Populasi .....	51
3.3.2. Sampel .....	52
3.4. Rancangan penelitian.....	53
3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....	53
3.5.1. Variabel .....	53
3.5.2. Definisi Operasional .....	54
3.6. Instrumen Penelitian .....	55
3.6.1. Uji Validitas Instrumen .....	56
3.6.2. Uji Reabilitas Instrumen.....	57
3.7. Teknik Analisis Data .....	57
3.7.1. Analisis Statistika Deskriptif.....	58
3.7.2. Analisis Statistika Inferensial.....	58
3.7.3. Uji Asumsi Klasik.....	60
3.8. Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	66
4.1.1. Sejarah PT. Matahari Departemen Store .....	66
4.1.2. Tujuan PT. Matahari Departemen Store .....	68
4.1.3. Visi dan Misi .....	69



4.1.4. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	69
4.2. Pembahasan.....	74
4.2.1. Karakteristik Responden .....	74
4.3. Analisis Pembahasan .....	76
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	76
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	84
4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	89
4.3.4. Uji Koefisien Korelasi.....	91
4.3.5. Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ ).....	92
4.3.6. Uji Analisis Deskriptif .....	93
4.3.7. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t) .....	96
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>100</b>
5.1. Kesimpulan.....	100
5.2. Saran.....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Yang Relevan .....	41
3.1 Jadwal Penelitian.....	48
3.2 Karyawan Matahari PSX .....	52
3.3 Definisi Operasional .....	54
3.4 Skala Pengukuran.....	56
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia .....	75
4.3 Hasil Responden Berdasarkan Jabatan.....	75
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	77
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ).....	78
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) .....	79
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pramuniaga (Y) .....	80
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	82
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ).....	82
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) .....	83
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pramuniaga (Y).....	84
4.12 Hasil Uji Normalitas .....	85
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	86
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	87
4.15 Hasil Uji Autokorelasi .....	88
4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	89
4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	91
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	92
4.19 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja( $X_1$ ).....	93
4.20 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan Kerja( $X_2$ ).....	93
4.21 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir .....	94

4.22 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pramuniaga .....	95
4.23 Hasil Uji F Simultan .....	96
4.24 Hasil Uji t Parsial .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	45
4.1 Struktur Organisasi .....	70

## ABSTRAK

**AFRIANI. Pengaruh Beban Kerja, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Matahari Psx Palembang. (Dibawah bimbingan Mariyam Zanariah,SE,MM Pembimbing I dan Frecilia Nanda Melvani,SE,MM Pembimbing II)**

Semakin pesatnya perkembangan zaman, dunia ritel semakin dipenuhi dengan persaingan yang ketat. Tidak hanya persaingan antar perusahaan saja yang terjadi, tetapi juga persaingan antar sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. sumber daya manusia dianggap sebagai faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh Beban Kerja, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pramuniaga. Pertimbangan yang diambil adalah pramuniaga Matahari Psx Palembang, yang berjumlah 39 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Beban Kerja, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karier sebagai variabel independen, dan Kinerja Pramuniaga sebagai variabel dependen. Model yang di gunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil persamaan  $Y = 0.972 + 0.388 X_1 + 0.189 X_2 + 0.000 X_3 + e$ . Dimana konstanta sebesar 0.972, Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.388 atau 38,8%, Penempatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.189 atau 18,9% dan Pengembangan Karier ( $X_3$ ) sebesar 0.000 atau 0%. Hasil dari uji F dengan  $F_{hitung}$  sebesar 263.299 dengan tingkat Sig. 0,000 karena nilai Sig  $F \leq 0,05$  maka ada pengaruh secara simultan dan hasil uji t Beban Kerja ( $X_1$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t \geq 0,05$  yaitu ( $0.388 \geq 0,05$ ) maka tidak ada pengaruh secara parsial, Penempatan Kerja ( $X_2$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t \geq 0,05$  yaitu ( $0,189 \geq 0,05$ ) maka tidak ada pengaruh secara parsial dan Pengembangan Karier ( $X_3$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t \leq 0,05$  yaitu ( $0.000 \leq 0,05$ ) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa Secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Matahari Psx Palembang, Secara parsial Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Matahari Psx Palembang, Secara Parsial Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Matahari Psx Palembang dan Secara simultan Beban Kerja, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Matahari Psx Palembang.

Kata Kunci : Beban Kerja, Penempatan Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja.

## ABSTRACT

**AFRIANI. The Effect of Workload, Job Placement and Career Development on the Performance of PT. Matahari Psx Palembang. (Under the guidance of Mariyam Zanariah, SE, MM Advisor I and Frecilia Nanda Melvani, SE, MM Advisor II)**

With the rapid development of the times, the retail world is increasingly filled with intense competition. Not only competition between companies that occurs, but also competition between human resources. Human resources are a factor capable of achieving the goals set by the company. Human resources are considered as the most important factor in achieving the goals set by the company.

The research objective is to determine, analyze and prove the effect of workload, job placement and career development on sales assistant performance. The considerations taken were Matahari Psx Palembang sales assistant, totaling 39 employees as respondents. The variables used were workload, job placement, and career development as independent variables, and sales assistant performance as the dependent variable. The model used is multiple linear regression with the result of the equation  $Y = 0.972 + 0.388 X_1 + 0.189 X_2 + 0.000 X_3 + e$ . Where the constant is 0.972, Workload ( $X_1$ ) is 0.388 or 38.8%, Job Placement ( $X_2$ ) is 0.189 or 18.9% and Career Development ( $X_3$ ) is 0.000 or 0%. The results of the  $F_{test}$  with  $F_{count}$  of 263,299 with the Sig. 0,000 because the value of  $Sig F \leq 0.05$  then there is a simultaneous influence and the results of the  $t_{test}$  Workload ( $X_1$ ) with the results of the significant value of the t test  $\geq 0.05$ , namely  $(0.388 \geq 0.05)$ , there is no partial effect, Job Placement ( $X_2$ ) with the results of the significant value of the t test  $\geq 0.05$ , namely  $(0.189 \geq 0.05)$ , there is no partial effect and Career Development ( $X_3$ ) with the results of the significant value of the t test  $\leq 0.05$ , namely  $(0.000 \leq 0.05)$  then there is a partial effect. From the conclusion, the researcher states that partially the workload has no effect on the sales assistant performance of PT. Matahari Psx Palembang, partially the job placement has no effect on the sales assistant performance of PT. Matahari Psx Palembang, Partially Career Development has an effect on the Sales Officer Performance of PT. Matahari Psx Palembang and Simultaneously Workload, Job Placement and, Career Development have an effect on the Performance of PT. Matahari Psx Palembang.

Keywords: Workload, Job Placement, Career Development and Performance.

## RIWAYAT HIDUP

**AFRIANI**, dilahirkan di Desa Penandingan Tanjung Sakti Pumi Kab Lahat pada tanggal 7 april 1994 Ayah Alm. Jasaruni Dan Ibu Wasidah ia anak ke 4 dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2006 di Sd Xaverius Tanjung Sakti Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2009 di Smp N 1 Tanjung Sakti dan selajutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2012 di SMA N 1 Tanjung Sakti Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2013 ia bekerja diamond ptc dan berhenti di tahun 2015 dan di tahun itulah ia bekerja di PT. Matahari Departemen Store Psx Palembang sebagai SPG (*Seles Promotion Girl*) sampai dengan sekarang.

Palembang, Agustus 2020



Afriani

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afriani  
Nomor Pokok : 1601110017  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Matahari Pxs Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2020

Penulis



Afriani



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Industri ritel di Indonesia pada dekade ini terus semakin berkembang, terutama di wilayah Palembang. Ditandai dengan bermunculannya berbagai macam toko serta tempat perbelanjaan yang besar seperti mall-mall yang mewah dan besar. Bisnis ritel adalah keseluruhan aktivitas bisnis yang terkait dengan penjualan produk dan pemberian pelayanan terhadap konsumen untuk penggunaan yang sifatnya individu maupun kelompok.

PT Matahari Department Store Tbk. (Matahari) merupakan *department store* terbesar dan terkenal, dan sebagai *market leader* dalam penjualan *fashion apparel*, aksesoris dan produk kecantikan pada segmen *department store*. Saat ini Matahari mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota di seluruh Indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter persegi. Dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan dan berpartner dengan sekitar 850 pemasok lokal serta pemasok internasional, Matahari berperan penting dalam mendukung perekonomian di Indonesia (melalui [www.matahari.co.id](http://www.matahari.co.id)).

Di pulau Sumatera, khususnya di Ibukota Palembang Provinsi Sumatera Selatan terdapat 4 gerai Matahari yang tersebar di beberapa lokasi, salah satunya yaitu Matahari yang bertempat di PSX ( Palembang Square Extention). Lokasinya yang strategis berada di tengah pusat kota dan berdekatan dengan mall yang selalu ramai pengunjung, tidak heran jika Matahari PSx memiliki lebih dari 399

karyawan (data didapat dari [www.Matahari](http://www.Matahari) psx Palembang) yang berfungsi sebagai sumber daya potensial dalam mencapai tujuan dan memajukan perusahaan. Agar berhasil di dalam pasar ritel yang kompetitif, para pelaku ritel harus dapat menawarkan produk yang tepat dengan harga yang tepat. Namun pada era sekarang, harga dan produk bukanlah faktor utama yang berpengaruh terhadap penjualan. Pelayanan yang baik yang dilakukan oleh perusahaan terhadap juga bisa menjadi salah satu faktor kuat yang mempengaruhi penjualan dan menjadi nilai plus di mata konsumen.

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk beban kerja, penempatan kerja, dan pengembangan karir yang diberikan pada karyawan. Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkeaktifitas dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi di tuntutan lebih produktif dalam meningkatkan kualitas

anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan dilakukannya analisis beban kerja yang ada di instansi bersangkutan. Analisis beban kerja sangat penting untuk dilakukan yang salah satunya agar tercipta suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan pegawai mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan kerjanya. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan.

Pada PT Matahari PSX Palembang, karyawan memiliki beban kerja terhadap pekerjaan. Karyawan selalu dituntut untuk menjual produk dengan target yang ditentukan, sementara jadwal kerja shift malam juga membuat karyawan tebebani. Akibat dari banyaknya tuntutan di dalam perusahaan menyebabkan ketidaknyamanan setiap karyawan. Karyawan tidak merasa memiliki atau menjadi bagian penting dalam perusahaan, hal ini terlihat dari perilaku setiap karyawan yang hanya datang untuk bekerja tanpa adanya semangat untuk melayani pelanggan dengan baik.

Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (profit). Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan dan ketidakhadiran karyawan menimbulkan terganggunya kegiatan usaha di Matahari. Hasil observasi awal yang dilakukan ternyata karyawan di

Matahari mengalami rotasi/ pemindahan bagian karyawan. Karyawan yang bekerja terlalu lama dalam satu pekerjaan maka akan mengakibatkan adanya kebosanan, sehingga akan berpengaruh terhadap aktivitas sehari-hari dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut sesuai dengan prinsip “ *The right man in the right place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” Hasibuan (2011:64).

Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan Matahari PSX bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Di Matahari PSX sering terjadi pemindah tugas karyawan dari brand a ke b ( seperti dari pakaian ke sepatu) yang menjadi kendala ialah melakukan pekerjaan yang bukan pada bidangnya. Selain itu proses rekrutmen karyawan yang tidak terlalu ketat sehingga banyak calon karyawan yang lulus seleksi terkadang tidak sesuai dengan persyaratan rekrutmen. Penempatan kerja

juga digunakan sebagai tolak ukur seberapa besar produktivitas kerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang dan keahlian dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Selain dari pada Penempatan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Seorang pegawai yang sukses dalam mengembangkan karir yang sangat baik didalam organisasi kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini berarti tujuan perusahaan dan individu tercapai. Matahari Departement Store memiliki sarana pengembangan karier yang dapat diikuti oleh karyawannya demi meningkatkan karirnya. Program tersebut terdiri dari 4 (empat) kategori, yaitu: *CDP Coordinator*, *CDP Supervisor*, *CDP Assistance Manager*, *CDP Store Manager*.

*CDP (Career Development Program)* merupakan pelatihan dan pengembangan karier khusus untuk divisi *store operation* yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menduduki jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sayangnya sarana *CDP (Career Development Program)* tidak tersosialisasi baik kepada karyawannya, bahkan ada beberapa karyawan yang tidak mengetahui tentang program *CDP* tersebut. Sehingga karyawan tidak memiliki tujuan atau jenjang karier yang jelas yang menyebabkan karyawan menjadi tidak termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Kurangnya perhatian dari pihak perusahaan terhadap pelatihan untuk mengembangkan karier karyawan menjadi kendala karyawan dalam mengembangkan karier. Selain itu kurangnya semangat karyawan untuk mengembangkan karier.

Menurut Alwi (2012:241) implementasi pengembangan karier dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan melalui *on the job learning*, sistem *mentoring* dan pembinaan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mempersiapkan keahlian dan kemampuan karyawan agar bisa mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang secara parsial?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang secara parsial?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang secara parsial?

4. Apakah beban kerja, penempatan kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang secara simultan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, penempatan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store PSx di Palembang secara simultan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yakni secara praktis dan teoritis yang masing-masing akan di jelaskan sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menambah pengetahuan mengenai beban kerja, penempatan kerja, dan pengembangan karier serta kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

###### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, penempatan kerja, pengembangan karier, dan kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai referensi terkait permasalahan yang berhubungan dengan beban kerja, penempatan kerja, dan pengembangan karir serta kinerja karyawan disuatu perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2009. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Akbar, Rahman.2018. *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Arifin, M. dan Apriatni Widayanto. *Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian pemasaran PT Nyonya Maneer Semarang)*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta
- Dosensosiologi. (2017) *instrumen penelitian pengertian jenis dan contoh lengkap*
- Edy Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Fatkhan (2016) *pengertian populas sampel jenis sampling dan teknik sampling*
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Haerul Hidayat, Taufan. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karier, Insetif Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ritel (Study Kasus Pada Matahari Depstore Cabang Pondok Gede)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.: Penerbit PT Bumi Aksara
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Putra, Mochammad Taufan Permana & Unika Prihatsanti. 2016. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover pada Karyawan di PT. "X"*. *Jurnal Empati*, 5(2), h. 303-307
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

- Riggio, R. E. 2000. *Introduction To Industrial/ Organizational Psychology*. 3rd. ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Sari, Eka Purnama. 2014. *Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan* (PT Tania Selatan Palembang).
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya
- statistikan (2017) *teknik sampling dalam penelitian*
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Yusuf. 2015. *Beban Kerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Medika.