

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur dan mengkoordinir sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan keuntungan atau profit yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai ilmu yang mengurus dan mengkoordinir suatu buruh. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya agar dapat menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu Perusahaan tersebut dalam menerapkan pendekatan keseluruhan secara efisien dan efisien.

Manajemen SDM merupakan Sebuah rangkaian keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, seperti contohnya para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, serta pemeliharaan yang di dalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan yang berupa karir, pendidikan, dan pelatihan, serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan organisasi pada umumnya disebut dengan manajemen SDM atau sumber daya manusia (**Sabrina, 2021**).

Menurut **Siahaan and Bahri (2019)** Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Dengan persaingan global di tempat kerja saat ini, sumber daya manusia yang stabil menawarkan keunggulan kompetitif. Mempunyai staf berbakat, termotivasi dan berkomitmen dengan keterampilan yang tepat dan kemampuan pada semua tingkatan dalam perusahaan akan meningkatkan keberhasilan usaha. Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga menguntungkan perusahaan maupun karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk akan memberikan dampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan dari pada perusahaan tidak tercapai. Pelatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini.

Menurut **Suwanto et al (2022)** Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting, peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus di penuhi dengan baik walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan

diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar. Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi makanan. PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok didirikan pada tahun 2018, awal pendirian PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok ini dimulai dari usaha pribadi, yang mana pada saat itu usaha ini mengalami kenaikan omset yang cukup tinggi, sehingga usaha tersebut harus menjadi usaha PKP (usaha kena pajak). Hal ini dilakukan agar lebih dapat mengefisienkan biaya yang lebih akurat, PT. Resbu Jaya Distribusi beralamatkan di Jln. Lingkar Utara Rt 02/Rw 06, Kelurahan/1Kampung Jawa, Kec.Tanjung Harapan Kota Solok. Pada awalnya usaha ini memiliki nama usaha restu ibu yang di singkat menjadi (RESBU), seiring berjalannya waktu usaha ini terus berkembang dan mendapatkan kenaikan omset

yang cukup baik maka usaha ini di jadikan menjadi sebuah usaha PKP (usaha kena pajak). Karena usaha ini berhubungan dengan distribusi makanan maka diberi nama PT. Resbu Jaya Distribusi

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok
Periode 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir Tepat Waktu	keterangan			
			Terlambat	alpha	izin	Sakit
Januari	45	30	8	-	5	2
Februari	45	31	7	4	2	1
Maret	45	38	4	-	2	1
April	45	43	1	-	1	-
Mei	45	36	5	-	3	1
Juni	45	30	7	-	4	4
Juli	45	29	9	3	2	2
Agustus	45	33	7	-	1	4
September	45	37	6	-	-	2
Oktober	45	38	2	-	3	2
November	45	42	1	-	2	-
Desember	45	39	3	-	2	1

(Sumber: Pt. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang kurang optimal yang dilakukan pada karyawan, ditambah lagi rendahnya pengalaman kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang kurang bagus.

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.

Karyawan pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok ini sangat aktif pada bidang atau posisi mereka masing-masing, ada beberapa penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian atau kemampuan karyawan yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga para karyawan tidak merasa puas dengan hasil yang didapatkan dalam pekerjaan mereka (Ariyati *and* Mahera, 2018).

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)
1	SMP	1
2	SMA	17
3	SMK	2
4	MA	5
5	DII	5
6	DIII	5
7	S1	10
Jumlah		45

(Sumber : PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan tingkat pendidikan SMA adalah yang paling banyak yaitu 17 orang, tingkat pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 10 orang, tingkat pendidikan SMK berjumlah 2 orang, tingkat pendidikan MA berjumlah 5 orang, tingkat pendidikan DII berjumlah 5 orang, tingkat pendidikan DIII berjumlah 5 orang, dan tingkat pendidikan SMP yaitu 1 orang.

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Dapat dilihat dari PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok seringkali terjadi konflik antar karyawan dengan atasan, hal ini terjadi karna salahnya penempatan jabatan dalam perusahaan. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut **Setiawan and Bagia (2021)** Penempatan kerja adalah proses pemberian pekerjaan terhadap karyawan baru sesuai dengan ruang lingkup dan mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Dimana penempatan

kerja karyawan harusnya sesuai dengan standar perusahaan sehingga kompensasi yang didapatkan akan sesuai dengan keinginan yang karyawan inginkan.

Menurut **Laima et al (2019)** Penempatan (*Placement*) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja.

Menurut **Afif, Chairunnisa and Habibi (2020)** Penempatan kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan. Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan.

Menurut **Iskandar (2020)** Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan berdasarkan penempatan kerja berarti merupakan penilaian individu tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya.

Tabel 1.3
Kesalahan penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan akhir pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok

No	Jabatan	Syarat Jabatan	
		Seharusnya	Kenyataan
1	Subbag Keuangan	S.E (Manajemen. Akuntansi)	S.H
2	Subbag Umum dan Karyawan	S.E (Manajemen)	S.T
3	Subbag Program (Operator Komputer)	S.Kom	S.Kep

(Sumber: Pt. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menggambarkan ketidak sesuaian penempatan kerja dilihat dari latar belakang pendidikan akhir. Pada subbag keuangan dan subbag umum dan karyawan, posisi yang seharusnya ditempati oleh seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi dijabati seseorang dengan latar belakang pendidikan Sarjana Hukum dan Sarjana Teknik. Kemudian subbag Program Seharusnya dijabati seseorang dengan latar belakang pendidikan Sarjana Komputer namun ditempati oleh seorang dengan latar belakang pendidikan Sarjana Keperawatan.

Banyak faktor yang mempengaruhi belum optimalnya prestasi kerja karyawan salah satunya adalah tingginya beban kerja karyawan./1Beban kerja juga menjadi salah satu penyebab karyawan ingin keluar dari suatu pekerjaan, di PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok beban kerja itu sendiri seperti penambahan waktu atau lamanya waktu kerja dalam perhari dan target penjualan, target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan merupakan beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan/1beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Dapat dilihat dari permasalahan yang sering terjadi pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok yaitu penambahan target yang terus bertambah bisa menyebabkan karyawan merasa kewalahan dengan beban kerja yang dimiliki, masalah ini juga sering terjadi di tempat kerja karena saat karyawan merasa *overwhelmed* dengan pekerjaannya, maka ia akan kesulitan untuk fokus bekerja (Ariyati and Mahera, 2018).

Menurut **Laima et al (2019)** Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab.

Menurut **Rolos, Sambul and Rumawas (2018)** Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut **Ahmad, Tewal and Taroreh (2019)** Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut **Rolos, Sambul and Rumawas (2018)** Beban kerja adalah suatu tingkat kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jumlah waktu tertentu, dan harus diselesaikan oleh individu, seseorang atau kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari beban kerja harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, ketika individu

memiliki tuntunan kerja yang rendah dapat kita lihat maka memiliki perilaku yang baik pula, jika memiliki tekanan kerja yang tinggi maka individu memiliki kecenderungan untuk melakukan pelarian dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya prestasi kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dalam organisasi mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada organisasi tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja. Tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dapat berupa lingkungan yang bersih, ruangan yang terang, dan tempat yang tentram. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, selain itu lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok. Perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (**Maswar, Zikriati Mahyani and Muhammad Jufri, 2020**).

Masalah lingkungan kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun masalah lingkungan kerja

yang ditemui pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok antara lain, Kurangnya penerangan didalam ruangan setiap karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, ketenangan bekerja yang masih sering terganggu mengingat lokasi perusahaan berada diwilayah padat penduduk, sehingga karyawan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, Kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja.

Menurut **Afif, Chairunnisa and Habibi (2020)** Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika lingkungan kerja nyaman kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut **Ahmad, Tewal and Taroreh (2019)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Jufrizen and Rahmadhani (2020)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinyadalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok Masih banyaknya karyawan/pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah di tentukan perusahaan. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut **Parashakti and Putriawati (2020)** lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja, bagaimanapun lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya, karena lingkungan yang baik akan berdampak baik bagi prestasi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

Prestasi kerja merupakan perwujudan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut **(Sari, 2018)** adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Prestasi kerja sangat berhubungan dengan adanya kedisiplinan dan kemampuan seseorang itu sendiri apabila disiplin dan kemampuan tinggi maka untuk mencapai prestasi akan sangat mudah (**Wulandari and Hamzah, 2019**).

Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah kita lakukan dalam perusahaan, bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi tersebut tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja karyawan yang baik agar tim mereka tetap dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan tim yang terjadi pada karyawan di PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur. Bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang. Misalnya karena adanya asumsi mengenai satu sama lain, kurangnya motivasi dalam bekerja, berpikiran negatif dengan rekan kerja lainnya. Untuk itu pemilihan anggota tim tentu perlu dipertimbangkan baik-baik. Mulai dari kepribadian, cara berpikir, hingga latar belakang.

Menurut **Aldi and Susanti (2019)** prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu

kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut **Sumanti, Rumawas and Mukuan (2018)** prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **(Karen, Tewal and Walangitan, 2021)** prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia adalah dengan cara pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir.

Menurut **Baharuddin, Musa and Burhanuddin (2022)** Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan kasryawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan

berdampak terhadap perusahaan. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Resbu Jaya Distribusi Kota Solok”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap tugas yang telah diberikan pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan terhadap tugas yang telah diberikan pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok
3. Karyawan PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok tidak bekerja sesuai dengan kompetensinya masing-masing.
4. Lamanya waktu bekerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan perusahaan.
5. Pencapaian target karyawan belum sesuai dengan apa yang telah ditetapkan pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok.
6. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok.
7. Kurangnya kerja sama antar tim dan motivasi bekerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok.

8. Lingkungan kerja yang kurang kondusif pada PT. Rersbu Jaya Distribusi Kota Solok.
9. Minimnya gaya kepemimpinan pada PT. Rersbu Jaya Distribusi Kota Solok.
10. Buruknya pemahaman pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Rersbu Jaya Distribusi Kota Solok.

1.3 Batasan Masalah

Sehubung dengan keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini dan agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah mengenai Pengaruh penempatan (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan (X3), terhadap prestasi karyawan (Y) pada PT. Resbu Jaya Distribusi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja pegawai terhadap prestasi kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh penempatan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama terhadap prestasi kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja pegawai terhadap prestasi kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama terhadap prestasi kerja pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian yang dilakukan akan memberikan manfaat yang nantinya diharapkan yaitu antara lain :

1. Bagi Penulis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu menambah pengetahuan dan wawasan dari peneliti ataupun penulis terkait Pengaruh penempatan, beban kerja, lingkungan, terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Resbu Jaya Distribusi Kota Solok.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai perkembangan nilai perusahaan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu perusahaan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan atau Akademis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang sehingga dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa sebagai data dan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan suatu karya penelitian baru yang dapat mendukung dalam pengetahuan Manajemen serta memberikan pendidikan kepada mahasiswa.