

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. JAYA MASAWAN PUTRA
SEJAHTERA (PASARAYA JM LETKOL
ISKANDAR PALEMBANG)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**SAHRUDIN TITISAN TOSO
NPM. 1701110067**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SAHRUDIN TITISAN TOSO
Nomor Pokok/NPM : 1701110067
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. JAYA MASAWAN PUTRA
SEJAHTERA (PASARAYA JM LETKOL
ISKANDAR PALEMBANG)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 22/09/21 Pembimbing I:  Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN: 0222096301


Tanggal 15/09/21 Pembimbing II: Umi Hasanah, S.E, M.M
NIDN: 0220016002

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 25/10/21


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 25/10/21


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

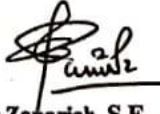


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBAN

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SAHRUDIN TITISAN TOSO
Nomor Pokok/NPM : 1701110067
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. JAYA MASAWAN PUTRA
SEJAHTERA (PASARAYA JM LETKOL
ISKANDAR PALEMBANG)

Penguji Skripsi:

Tanggal 01/10/21 Ketua Penguji : 
Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0222096301

Tanggal 01/10/21 Penguji I : 
Umi Hasanah, SE, M.Si
NIDN: 0220016002

Tanggal 01/10/21 Penguji II : 
Ulil Amri, S.E, M.M
NIDN: 0220016201

Mengesahkan:

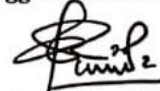
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 25/10/21


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 25/10/21


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan pernah puas dengan apa yang telah kita raih, karena kepuasan akan membuat kemunduran dalam suatu pencapaian”

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- *Kedua Orang Tuaku Bapak Mislan dan Ibu Saripah tercinta*
- *Keluarga dan saudara-saudara ku tersayang*
- *Almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sahrudin Titisan Toso

NPM : 1701110067

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2021



Sahrudin Titisan Toso

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawam PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya Jm Letkol Iskandar Palembang)”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Umi Hasanah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Rustam Effendi, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.

6. Bapak Mislan, Ibu Saripah, dan keluargaku tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan do'a, semangat, serta dukungan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. My partner Fiska Andriyani terimakasih atas kesabaranmu yang telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini .
9. Sahabatku Galih, Ridho yang sama-sama berjuang untuk masa depan
10. Sahabatku Syaipul Amri S.E yang selalu memberikan masukan dan arahan hingga akhirnya terselesaikan tugas akhir ini.
11. Pimpinan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya Jm Letkol Iskandar Palembang) yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
12. Sahabat-sahabatku (Keluarga Koko) yang selalu memberiku motivasi selama perjuanganku dalam kedaan suka dan duka
13. Seluruh karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
14. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2021

Sahrudi Titisan Toso

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	8
2.1.1.2 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2 Dimensi Motivasi Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja	13
2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasional	14
2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasional.....	15
2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasional	15
2.1.4 Pengertian Kinerja	16
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.1.4.3 Pengukuran Penilaian Kinerja	17
2.1.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	18

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja	18
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	19
2.3 Kerangka Berpikir	21
2.4 Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.1.1 Tempat Penelitian	24
3.1.2 Waktu Penelitian	24
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.1 Sumber Data	25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	25
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel	27
3.3.3 Teknik Sampling	29
3.4 Rancangan Penelitian.....	29
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.5.1 Variabel Penelitian	30
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	30
3.6 Instrumen Penelitian	32
3.7 Uji Instrumental	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Teknik Analisis Data	36
3.8.1 Uji Asumsi Dasar	37
3.8.1.1 Uji Normalitas	37
3.8.1.2 Uji Linieritas.....	38
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.8.2.1 Uji Multikolinearitas	38
3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas	39
3.9 Teknik Analisis	39
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39

3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi	40
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi	41
3.10 Uji Hipotesis	41
3.10.1 Uji Simultan (Uji F).....	41
3.10.2 Uji Parsial (Uji t)	42

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	43
4.1.3 Struktur Organisasi	45
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	46
4.1.5 Karakteristik Responden.....	47
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	50
4.2.1 Uji Validitas.....	51
4.2.2 Uji Reliabilitas	53
4.3 Hasil Analisis Data	54
4.3.1 Uji Normalitas	54
4.3.2 Uji Linieritas.....	55
4.3.3 Uji Multikolinieritas	57
4.3.4 Uji Heteroskedastisitas	57
4.3.5 Teknik Analisis Data	58
4.3.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.3.5.2 Hasil Koefisien Korelasi.....	59
4.3.5.3 Hasil Koefisien Determinasi.....	62
4.4 Uji Hipotesis Statistik	62
4.5 Pembahasan Hasil Analisi.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Keimpulan.....	68
5.2 Saran1	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	20
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	24
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	27
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	32
Tabel 3.4 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 3.5 Instrumen Nilai (r)	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X_3).....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Uji Reanilitas.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.15 Persamaan Regresi Berganda.....	60
Tabel 4.16 Interpretasi Nilai.....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi.....	62
Tabel 4.18 Uji F Simultan.....	64
Tabel 4.19 Uji t Parsial.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	46

ABSTRAK

SAHRUDIN TITISAN TOSO, Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. jaya Masawan Putra Sjahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang) dibawah bimbingan (Ibu Mariyam Zanariah S,E.M.M dan Ibu Umi Hasanah S,E.M.M)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. jaya Masawan Putra Sjahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang). Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 17. Adapun populasinya berjumlah 52 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. jaya Masawan Putra Sjahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang), dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 7,740 + 0,214X_1 + 0,314X_2 + 0,461X_3$, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. jaya Masawan Putra Sjahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang) dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. jaya Masawan Putra Sjahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang) dengan nilai sig $0,008 < 0,05$, terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. jaya Masawan Putra Sjahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang), dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan di era global. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor penting bagi keefektifan berjalanya kegiatan di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena SDM merupakan penggerak, pemikir, dan perencana bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Fadhil & Mayowan, 2018)

Salah satu unsur penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kepuasan kerja menurut Moorse dalam (Fadhil & Mayowan, 2018) dikatakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak,

namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja Menurut Robbins, (2001:24) bahwa “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar. (Sutrischastini, 2015)

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi/perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki

komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan/teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka.

Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal. (Adiftiya, 2014)

PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (JM GROUP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang Departemen Store dan Supermarket yang memiliki (7) store dalam kota Palembang dan (3) store luar kota yaitu Linggau, Lampung, dan Malang. Dalam menghasilkan pelayanan yang baik, JM Group di dukung oleh Sumber Daya Manusia yang profesional.

Kebutuhan masyarakat semakin meningkat karena di imbangi dengan pola konsumsi yang juga meningkat. Sampai saat ini telah banyak Departemen store yang ada di Indonesia khususnya di kota Palembang seperti Carrefour, Giant, Matahari Departemen store dan masih banyak lagi. Para Dept. store ini berlomba-lomba memberikan penawaran yang terbaik bagi konsumennya, beragam cara

mereka lakukan seperti meningkatkan pelayanan, membuat variasi, serta menawarkan berbagai promosi yang menarik. Karena hal itu maka JM Group juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumennya, tetapi hal ini dapat terhambat apabila sering terjadi *turn-over* pada karyawan mereka khususnya pada store Pasaraya JM (Letkol Iskandar Palembang). Hal ini sangat mempengaruhi Pasaraya JM (Letkol Iskandar Palembang) sendiri karena mereka harus mencari karyawan dan melatihnya agar produktivitas mereka meningkat. Hal yang sangat mempengaruhi *turn-over* karyawan adalah kepuasan kerja mereka. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja ,dan komitmen organisasional memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)?
- 2) Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)?
- 3) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)?
- 4) Apakah komitmen organisasional memiliki secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja ,dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)
- 2) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)

- 3) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)
- 4) Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh secara parsial komitmen organisasional kerja terhadap kinerja pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang)

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis dan perusahaan.

a) Bagi peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi peneliti

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan dapat di jadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adiftiya, J. (2014). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bukit makmur mandiri utama site kideco jaya agung batu kajang kabupaten PASER. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* , VOL 2, NO. 4, 833-845.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. *Media Wahana Ekonomika* , No.12, 42-54.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. *AGORA* , VOL. 5, NO.3.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ajb bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , VOL. 54, NO. 1.
- Gardijito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , VOL. 13, NO. 1.
- Johnson, E. B. (2010). *Concextual Teaching And Learning*. Bandung: MIC.
- Moeheriono. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & I. R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , VOL. 34, NO. 1, 38.
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *EMBA* , Vol.6, No.3, 1758-1767.
- Panduan Penulisan Sekripsi /

- Putri Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Semen tonasa. *MODUS* , VOL. 25, NO. 2, 217-231.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *EMBA* , Vol.4, No.4 , 322-334.
- S. M., Bambang, S. S., & P. A. (2016). Pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , VOL. 40, NO. 2, 98.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* , VOL. 1 NO. 2, 45-53.
- Soegandhi, V. M., & Dkk. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. Organizational citizenship behavior pada karyawan pt.surya timur sakti jatim. *AGORA* , VOL.1,NO.1.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. ALFABETA.
- Susilo, H., & Sari, R. O. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | , VOL. 64, NO. 1.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah pegawai kantor kabupaten gunungkidul. *JURNAL KAJIAN BISNIS* , Vol. 23, No. 2, .
- T. R., & T. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengankomitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* , VOL.5, NO 1., 2461-0593.
- Utami, Y. D. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (C Terhadap Kinerja Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rū Sakit Baptis Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol.46 No.1.
- Wibowo. (2014). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.
- Yuniati, T., & Rosita, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* , VOL. 5, NO 1.