

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRITA ARTHA
KREAMINDO, DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat – Syarat Guna

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh :

BEDRY ROMADAN

NPM. 14.1111.0066

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : BEDRY ROMADAN
Nomor Pokok/NPM : 14.1111.0066
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. GRITA ARTHA
KREAMINDO, DI KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 5 MEI 2020 Pembimbing I :


Mariyam Zanariah, S.E. MM.
NIDN : 0222096301

Tanggal 5 MEI 2020 Pembimbing II :


Lusiana Nargis, S.E. M.Si.
NIDN : 0222036101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

17/PS/DFE/20



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bedry Romadan
Nomor Pokok : 1411110066
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

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

Palembang, 2 Maret 2020

Penulis



(Bedry Romadan)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ORANG YANG SUKSES BUKAN SELALU ORANG YANG PINTAR, TETAPI ORANG YANG SUKSES IALAH ORANG YANG GIGIH, PEKERJA KERAS DAN PANTANG MENYERAH.”

“RUBAHLAH DIRIMU BUKAN SESUAI KEINGINANMU
TAPI RUBAHLAH DIRIMU SESUAI DENGAN YANG DIINGINKAN OLEH
AGAMAMU”

"JIKA KAMU INGIN MERASAKAN HIDUP JANGAN PERNAH
TINGGALKAN HARTA, TAPI TINGGALKAN ILMU.”

“RIDHO DAN RESTU IBU ADALAH PEMBUKA JALAN DARI ALLAH
SWT”

Kupersembahkan Skripsi ini Untuk :

1. Allah SWT atas segala Ridho-Nya
2. Kedua Orangtuaku
3. Keluarga Besarku
4. Semua Dosen-dosenku
5. Semua Sahabat & Teman-temanku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, maka skripsi ini dapat terselesaikan pada waktunya. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi dari persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan jenjang S1 (S1) dan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang. Skripsi ini dengan judul “***PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRITA ARTHA KREAMINDO, DI KOTA PALEMBANG***”

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr.Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM dan Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing saya yang sangat baik karena telah membimbing saya dengan sabar dan telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk mendampingi saya sampai menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada semua Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama perkuliahan.
7. Kedua Orangtua tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat dan perhatian yang tak ternilai kepada saya.
8. Ketiga Saudara tercinta Yuniar Sri Gustin, Akbar Ciputra, dan Aulia Nur Azzahra yang telah memberikan doa dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Calon istri saya Ayu Pudal yang selalu mendoakan dan dengan sabar menemani, menyemangati, dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini .

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi, oleh karena itu penulis menghargai semua saran dan masukan yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi dapat berguna bagi manajemen, investor, bagi akademis serta bagi penulis sendiri.

Terima Kasih.

Palembang, 2 Maret 2020



Bedry Romadan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Bagi Akademis	7
1.4.2 Bagi Praktisi	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Motivasi	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	9
2.1.1.2 Teori-Teori Motivasi	10
2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Motivasi	11
2.1.1.4 Faktor-Faktor Motivasi.....	12
2.1.1.5 Indikator Motivasi	14
2.1.2 Beban Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	19
2.1.2.4 Standar Beban Kerja.....	20
2.1.2.5 Efek Beban Kerja	21
2.1.3 Kepuasan Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.1.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	22
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	23

2.1.4 Kinerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.4.3 Indikator Kinerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Berpikir	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	32
3.1.1 Tempat Penelitian	32
3.1.2 Waktu Penelitian	32
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1 Sumber Data.....	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Variable Penelitian Dan Definisi Operasional	35
3.5.1 Variabel Penelitian.....	35
3.5.1.1 Variabel Independen.....	35
3.5.1.2 Variabel Dependen	36
3.5.2 Definisi Operasional	36
3.5.2.1 Variabel Motivasi (X1)	36
3.5.2.2 Variabel Beban Kerja (X2)	36
3.5.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	36
3.5.2.4 Variabel Kinerja (Y).....	37
3.6 Instrumen Penelitian.....	37
3.6.1 Uji Validitas	37
3.6.2 Uji Realibilitas	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	43
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi	44
3.8 Pengujian Hipotesis.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.2 Visi Dan Misi.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	47
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	47
4.1.3.2 Uraian Tugas	48

4.1.4 Identitas Responden	49
4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur	50
4.1.5 Uji Validitas Dan Uji Realiabilitas	51
4.1.5.1 Uji Validitas	51
4.1.5.2 Uji Realibilitas.....	55
4.1.6 Teknik Analisis Data.....	56
4.1.6.1 Uji Asumsi Klasik	56
4.1.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.1.6.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	61
4.1.6.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	61
4.1.7 Uji Hipotesisi	62
4.1.7.1 Uji F (Uji Secara Simultan).....	62
4.1.7.2 Uji t (Uji Secara Parsial)	63
4.2 Pembahasan.....	64
4.2.1 Pengaruh Motivasi,Beban Kerja,Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan	64
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	64
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	64
4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	65

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA.....	68
----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Umur.....	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variable Motivasi.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variable Beban Kerja.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variable Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variable Kinerja.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Secara Simultan).....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Uji Secara Parsial).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Grita Artha Kreamindo.....	47

ABSTRAK

BEDRY ROMADON, “PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRITA ARTHA KREAMINDO”. Dibawah bimbingan IBU MARIYAM ZANARIAH, S.E. MM. dan IBU LUSIA NARGIS, S.E. M.Si .

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa adanya kinerja karyawan yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan, maka perusahaan akan mencapai target yang maksimal. Kinerja karyawan dapat meningkat jika keberhasilan dalam perusahaan tersebut terhadap proses motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga keinginan karyawan dan perusahaan pun akan tercapai secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grita Artha Kreamindo. Dengan populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 33 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Pada hasil penelitian ini dapat diketahui persamaan uji analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 10,241 + 0,357 X_1 + 0,493 X_2 + 0,159 X_3$. Pada uji F (Secara Simultan) diketahui bahwa variabel independen Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja dengan nilai F 122.629 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka secara simultan semua variabel berpengaruh secara signifikan. Pada uji t (Secara Parsial) variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,312 dan nilai signifikan 0,001. Dan begitu juga dengan variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,377, dan nilai signifikan 0,004, dan untuk variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,321, dan nilai signifikan 0,003. Maka secara parsial semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kata Kunci : Motivasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

RIWAYAT HIDUP

Bedry Romadan, dilahirkan di Palembang tanggal 17 februari 1996 dari bapak yang bernama Riduan Heri dan ibu yang bernama intik gustini. Merupakan anak ke 2 dari 4 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010. Dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2014 melanjutkan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2 Maret 2020

Penulis



Bedry Romadan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting dan di perlukan dalam perusahaan. Dengan itu perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang di miliki. Dalam hal ini Wether dan Davis menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan akan tidak bearti apa-apa. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya. Perusahaan juga menyadari sumber daya manusia harus terus di kembangkan karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya. Sehingga apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang efektif, maka tujuan dari perusahaan tidak tercapai maksimal.

PT.Grita Artha Kreamindo, yang terletak Jl. Angkatan 45 No.26 Lorok Pakjo, Ilir Barat 1, Kota Palembang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Dry Cleaning Servis & Laundry merupakan jasa laundry terkemuka di Indonesia dan tersebar di berbagai negara seperti Argentina, Perancis, Spanyol, dll. Dengan lisensi merek dagang 5asec. Saat ini PT.Grita Artha Kreamindo, telah membuka 31 kantor cabang yang tersebar di pulau Jawa, Bali, Sumatera, Sulawesi, Kalimantan.

5asec Dry Clean membuka cabang pertamanya di tahun 1968 di perancis, berdasarkan konsep yang benar benar inovatif untuk memberikan pembersihan dan layanan binatu kering. Tidak hanya kualitas yang baik dan harga yang rasional, tetapi juga pengiriman cepat. Sejak itu laundry ini telah mengalami perkembangan pesat dan sukses sebagai akibat dari tawaran komersial dan berhasil membobol pasar internasional, baik secara langsung maupun melalui master waralaba.

Lewat PT Grita Artha Kreamindo, 5asec Dry Clean mulai beroperasi di Indonesia pada 1993. “*toujours la pour moi*” yang berarti “selalu ada untuk saya” bukan hanya slogan. 5asec Dry Clean indonesia berkembang pesat dan saat ini telah hadir di kota-kota besar indonesia. Tidak seperti gerai laundry lainnya di Indonesia, di setiap gerai 5asec Dry Clean di lengkapi dengan mesin standar internasional dan konsep gerai yang bernilai seni yang khas. Hal ini tentu saja mengikuti standarisasi gerai yang ada di perancis tak hanya itu di laundry ini sangat mampu dalam hal tim profesional untuk memastikan hasil yang berkualitas tinggi.

Setiap gerai juga di lengkapi dengan mesin cuci dan perlengkapan laundry lainnya. Cara ini di tempuh untuk memudahkan quality control tiap gerai. Pelanggan juga bisa melakukan laundry cepat, misalnya satu jam. Dan, bila terjadi kehilangan pakaian, langsung bisa di cari di gerai tersebut. Berbeda dengan tempat cucian lain yang di-pool di tempat tertentu. Kalau ada baju yang kurang susah mencarinya. Di 5asec, setiap gerai hanya menerima maksimal 2.000 potong pakaian. Harga per potong pakaian Rp 30-65 ribu. 5asec Dry Clean indonesia bisa di katakan pionir dalam perawatan tekstil berdasarkan

pengetahuan dan keahlian dalam merawat pakaian dan linen. Hal ini bertujuan untuk memberikan layanan berkualitas cepat dan bersih sehingga timbul kepercayaan bagi konsumen.

Kinerja merupakan salah satu bentuk perilaku nyata bagi setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal-hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dan apabila kinerja karyawan itu baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan akan baik bila karyawan mempunyai keahlian tinggi dan bersedia bekerja keras.

Mengingat bahwa setiap karyawan dalam sebuah perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan di miliki setiap sumber daya manusia di perusahaan serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras lagi sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Menurut Stokes motivasi kerja merupakan sebuah pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal nya dalam banyak hal serta tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.(Kadarisman 2014:278), motivasi karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat

melaksanakan kinerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan terjadinya kesulitan untuk bekerja dengan baik, cenderung tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan, kurang optimal dalam melakukan pekerjaan dan kurang interaksi dalam karyawan. Dengan itu perusahaan harus memberikan solusi untuk mampu membangun motivasi para karyawan dengan meningkatkan peraturan ketaatan karyawan, memberikan reward yang dapat membangun motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan perilaku karyawan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Selain motivasi ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu beban kerja. Pemberian beban kerja secara efektif yang ada di dalam perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat di berikan beban kerja dan sejauh mana kinerja dari perusahaan itu sendiri. Menurut Menpan Dhania, pengertian beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Suci R.Mar`ih Koesomowidjojo 2017:23) permasalahan yang terjadi jika beban kerja belum optimal pada karyawan karena pekerjaan yang harus di selesaikan tepat target, tepat waktu dan jika karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kera dengan baik, akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk

menyelesaikan tugas yang di bebankan. Untuk itu perusahaan harus memberikan solusi untuk tidak terjadinya beban kerja yang tinggi dengan pemberian standar kerja yang harus sesuai dengan kapasitas atau kemampuan para karyawan itu sendiri. Sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan memberikan bonus bagi karyawan yang menyelesaikan tepat target maupun tepat waktu.

Berdasarkan informasi yang didapatkan PT. Grita Artha Kreamindo memiliki waktu kerja 8 jam dalam 1 hari yang mulai dari jam 07.00-15.00 WIB. Waktu kerja perusahaan ini harus sesuai standar waktu kerja pada undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan yaitu untuk mewajibkan setiap perusahaan harus adanya ketentuan jam kerja karyawan sebanyak 40 jam/minggu dengan 5 hari kerja. (Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan). Dengan itu perusahaan harus memberikan jam kerja sesuai agar tidak terjadinya beban kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain motivasi dan beban kerja yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. (Danang Sunyoto 2015:23) pada dasarnya kepuasan merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku yang ada pada dirinya. Makin tinggi penilaian

terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja, dan gaji. (Edy Sutrisno 2009:79) Permasalahan yang sering terjadi jika kepuasan kerja karyawan belum maksimal dikarenakan adanya ketidaknyamanan karyawan, fasilitas, dan pelayanan kurang di perhatikan oleh pimpinan. Ketidakpuasan karyawan ini dapat menimbulkan hal-hal yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian dan akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka para pimpinan perusahaan sebaiknya mengerti apa yang di butuhkan para karyawan dan sebaliknya perusahaan memberikan penghargaan berupa materil dan non materil sehingga karyawan akan merasa puas dan senang serta akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRITA ARTHA KREAMINDO, DI KOTA PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang di jelaskan di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Grita Artha Kreamindo ?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grita Artha Kreamindo ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grita Artha Kreamindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan di lakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Grita Artha Kreamindo, Kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Grita Artha Kreamindo, Kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Grita Artha Kreamindo, Kota Palembang

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Akademis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini juga di harapkan dapat di jadikan bahan referensi, informasi dan pertimbangan bagi mahasiswa serta peneliti-peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian mengenai tema yang sama lebih lanjut.

b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini di harapkan sebagai sarana bagi peneliti dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen

sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam masalah motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Praktisi

a. Bagi perusahaan

Diharapkan agar hasil peneliti ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kinerjanya

b. Bagi masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat umum untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan maupun masyarakat supaya lebih berguna dan bermanfaat.

Daftar Pustaka

- Agus Irianto.2019. "*Statistik Konsep Datar, Aplikasi dan Pengembangan Edisi kedua*". Jakarta : Kencana
- Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi.2014. "*Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No 7
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Akmal Umar. 2012. "*Pengaruh upah, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*". Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)
- Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi. 2014. "*Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pdam Surabaya*". Jurnal ilmu & Riset Manajemen
- Danang Sunyoto. 2015. "*Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuisisioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*". Jakarta : PT.Buku Seru
- Danang Sunyoto. 2013. "*Metode dan Instrumen Penelitian (Ekonomi dan Bisnis)*". Yogyakarta : PT.Buku Seru
- Edy Sutrisno. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Kencana
- Edy Sutrisno. 2010. "*Budaya Organisasi*". Jakarta : Kencana
- [https://www.mamanroe.com/Vid/Sosial/Pengetauan Motivasi.Htm](https://www.mamanroe.com/Vid/Sosial/Pengetauan%20Motivasi.Htm)
- <https://www.maxmanroe.com/Vid/Sosial/Pengertian-Motivasi.Htm>
- Husein Umar. 2010. "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama
- Irham Fahmi. 2015. "*Manejmen Kinerja Teori dan Aplikasi*". Bandung : Penerbit Alfabeta
- Irham Fahmi. 2016. "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja)*". Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Iva Chandraningtyas, M. AI Musadieg, Hadimah Nayati Utami. 2010. “ *Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Prabolinggo)*”. Jurnal Profit Volume 6 No.2 , Malang : Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Kadarisman. 2014. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT.Raja Grafindo
- Kadek Ferania Paramitadewi. 2017. “*Pengaruh Kompensasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*”. (E- Jurnal Manajemen Uhad, Volum 6, No 6, 2017: 3370-3397)”. Bali : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Maman Abdurahman. Dkk. 2011. “ *Dasar- Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*”. Bandung : CV. Pustaka.
- M.Syamsul Ma’arif dan Lindawati Kartika. 2012. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan* “ Bogor : PT. Penerbit IPB Press
- Sarjono, Haryadi. 2013. “ *SPSS Vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*”. Jakarta : Selemba Empat
- Suci R. Mar’ih Koesomowidjojo. 2017 .” *Analisis Beban kerja*”. Jakarta : Penerbit Raih Asa Sukses
- Suliyanto. 2006. “*Metode Riset Bisnis*”. Yogyakarta : CV Andi Offisset
- Sugiyono. 2014. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*”. Bandung: Alfabeta.
- Tri Basuki, Agus. 2016. “ *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 17 Ayat 1 Tentang Ketenaga Kerjaan
- Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim dan Bonar M Sinaga. 2015. “ *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Krekot*”. Jurnal Manajemen Dan Organisasi Vol VI, No 1, Bogor : Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.