

**PENGARUH KEPUASAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INTI CAKRAWALA CITRA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan oleh :**

**MERY JUNIARTI**

**NPM : 18.01.11.01.70**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Nama** : MERY JUNIARTI  
**Nomor Pokok** : 18.01.11.0170  
**Jurusan/Prog. 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 Pada PT Inti Cakrawala Citra  
Palembang

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 13/04/2022....Pembimbing I

  
: Dr. Sari Sakarina, SE, M.M  
NIDN. 0214038501

Tanggal 14/04/2022....Pembimbing II

  
: Yuni Adinda Putri, SE, M.Si  
NIDN. 0207069401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 19 APRIL 2022

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 19 APRIL 2022



Dr. Msy Mikial, SE., MSi, AK, CA, CRS  
NIDN : 0205026401



  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

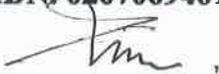
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MERY JUNIARTI  
Nomor Pokok : 18.01.11.0170  
Jurusan/Prog. 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 Pada PT Inti Cakrawala Citra  
Palembang

Penguji Skripsi,  
Tanggal 13/04/2022..... Ketua Penguji :   
: Dr. Sari Sakarina, SE., M.M  
NIDN. 0214038501

Tanggal 14/04/2022..... Penguji I :   
: Yuni Adinda Putri, SE., M.Si  
NIDN. 0207069401

Tanggal 13/04/2022..... Penguji II :   
: Ulil Amri, SE., M.Si  
NIDN. 0229016201

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 19 APRIL 2022.....

Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal 19 APRIL 2022.....



Dr. Msy Mikial, SE., MSi, AK, CA, CRS  
NIDN : 0205026401



  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan*
- *Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)*
- *Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al-Insyirah 6-8)*

*Dengan segala kerendahan hati*

*Kupersembahkan skripsi ini kepada :*

- *Allah Azza Wa Jalla Maha Kuasa*
- *Kedua Orangtua Tercinta*
- *Kakak tersayang*
- *Calon Suami*
- *Para pendidik yang saya hormati*
- *Sahabat-sahabatku tersayang*
- *Teman-teman Seperjuangan*
- *Dan Almamamaterku*

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrohmanirrohim*

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai kendala dan banyak melibatkan berbagai pihak yang telah meluangkan waktu dengan ikhlas memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan serta bantuan dan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

4. Ibu Dr. Sakarina, SE., M.M selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Yuni Adinda Putri SE.,M.Si selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bpk Salman, S.E, M.P selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, Staf dan Jajarannya yang telah memberikan pengetahuan dan bantuan selama melakukan kegiatan menimba ilmu di Universitas Tridianti Palembang.
8. Kedua orang tua saya Bpk Marlian dan Ibu tercinta Maryani dan Saudara perempuanku Merta Juliani, S.pd dan saudara laki-laki Merdi Septiansyah yang senantiasa telah mendidik dan memberikan do'a, semangat, serta dukungan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Calon Suami Pratu Tri Wijaya Kusuma Putra yang telah selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Manager beserta Staff Karyawan di PT Inti Cakrawala Citra Palembang, yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
12. 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.

**Penulis,       Maret 2022**

**Mery Juniarti**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mery Juniarti

NPM : 1801110170

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 berlaku.

Palembang, Maret 2022



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II .....	11
TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1. Kajian Teoritis.....	11

2.1.1	Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2.2	Pentingnya Kepuasan Kerja.....	14
2.2.1	Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	16
2.2.2	Dimensi Kepuasan Kerja .....	18
2.3	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	
	19	
2.4	Motivasi Kerja .....	22
2.4.1.	Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.4.2	Teori Motivasi.....	23
2.4.3	Alasan Perlunya Motivasi.....	28
2.4.4	Unsur-unsur Penggerak Motivasi .....	29
2.4.5	Tujuan Motivasi.....	30
2.4.6	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	31
2.5	Komitmen Organisasional.....	33
2.6	Kinerja Karyawan.....	38
2.6.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	38
2.6.2	Pentingnya Kinerja Karyawan.....	38
2.6.3	Tujuan Penilaian Kinerja .....	40
2.6.4	Dimensi Kinerja Karyawan.....	41
2.6.5	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	44
2.6.6	Metode Penilaian Kinerja .....	48
2.7	Penelitian Terdahulu.....	50
2.8	Kerangka Berpikir .....	52
2.9	Hipotesis .....	52
<b>BAB III</b>	.....	<b>54</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>54</b>

<b>3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>54</b>
<b>3.1.1 Tempat Penelitian.....</b>	<b>54</b>
<b>3.1.2 Waktu Penelitian .....</b>	<b>54</b>
<b>3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>55</b>
<b>3.2.1 Sumber Data .....</b>	<b>55</b>
<b>3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>55</b>
<b>3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3.1 Populasi.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3.2 Sampel dan teknik sampel .....</b>	<b>58</b>
<b>3.4 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>58</b>
<b>3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....</b>	<b>59</b>
<b>3.5.1 Variabel Penelitian .....</b>	<b>59</b>
<b>3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>60</b>
<b>3.6 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>63</b>
<b>3.7 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>64</b>
<b>3.8 Uji Instrumental .....</b>	<b>66</b>
<b>3.8.1 Uji Validitas.....</b>	<b>66</b>
<b>3.8.2 Uji Reliabilitas.....</b>	<b>66</b>
<b>3.9. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>67</b>
<b>3.10.Uji Hipotesis Statistik.....</b>	<b>67</b>
<b>3.10.1 Uji T (Parsial).....</b>	<b>67</b>
<b>3.10.2 F (Simultan).....</b>	<b>70</b>
<b>3.11 Analisis Koefisien Determinasi.....</b>	<b>71</b>
<b>3.12 Analisis Koefisien Korelasi.....</b>	<b>71</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>73</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>73</b>

<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Perusahaan .....</b>	<b>73</b>
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	73
4.1.2	Visi dan Misi PT. Inti Cakrawala .....	74
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Inti Cakrawala Palembang .....	74
4.1.4	Identitas Responden .....	78
<b>4.2.</b>	<b>Hasil Penelitian.....</b>	<b>80</b>
4.2.1.	Uji Validitas.....	80
<b>4.3</b>	<b>Teknik Analisis Data .....</b>	<b>85</b>
4.3.1	Uji Asumsi Klasik .....	85
4.3.1.1	Uji Normalitas.....	85
4.3.1.2	Uji Multikolenieritas .....	87
4.3.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.3.2	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
4.3.3	Hasil Koefisien Korelasi.....	90
4.3.4	Hasil Koefisien Determinasi .....	92
<b>4.4</b>	<b>Uji Hipotesis Statistik.....</b>	<b>93</b>
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	93
<b>4.5</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>98</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>.....</b>	<b>102</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>.....</b>	<b>102</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>102</b>
<b>5.2.</b>	<b>Saran.....</b>	<b>103</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>.....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Kehadiran .....	6
1.2 Tabel Rekapitulasi.....	7
3.1 Tabel Jadwal Kegiatan .....	53
3.2 Tabel Variabel Operasional.....	56
3.3 Tabel Instrumen Penelitian .....	59
3.3 Tabel Interpretasi Nilai .....	71
4.1 Identitas reponden berdasarakan jenis kelamin .....	77
4.2 Identitas responden berdasarkan usia.....	77
4.3 Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	78
4.4 Hasil Uji Validitas variabel kepuasan kerja .....	79
4.5 Hasil Uji Validitas variabel motivasi kerja .....	79
4.6 Hasil Uji Validitas variabel komitmen organisasional .....	80
4.7 Hasil Uji Validitas variabel kinerja karyawan .....	80
4.8 Hasil Uji Reliabilitas variabel kepuasan kerja .....	81
4.9 Hasil Uji Reliabilitas variabel motivasi kerja .....	82
4.10 Hasil Uji Reliabilitas variabel komirtmen organisasional .....	82
4.11 Hasil Uji Reliabilitas variabel kinerja karyawan .....	83
4,12 Hasil Uji Normalitas .....	84
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	85
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	86
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
4.16 Hasil Uji Korelasi.....	89
4.17 Hasil Koefisien Determinasi .....	91
4.18 Hasil Uji F (Simultan).....	92
4.19 Hasil Uji t (Parsial) .....	93

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Teori Motivasi.....	24
2.2 Kerangka Berpikir.....	51
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner .....	107
2 Tabulasi Kuisisioner Kepuasan Kerja .....	108
3 Tabulasi Kuisisioner Motivasi Kerja .....	109
4 Tabulasi Kuisisioner Komitmen Organisasional .....	110
5 Tabulasi Kuisisioner Kinerja Karyawan .....	111
6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	116
7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	117
8 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional .....	119
9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	121
10 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	123
11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	123
12 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional .....	123
13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	123
14 Hasil Koefisien Determinasi .....	124
15 Hasil Uji F (Simultan) .....	124
16 Hasil Uji T (Parsial) dan Analisis Regresi Linier Berganda .....	125
17 Hasil Uji Multikolinieritas .....	125
18 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	126
19 Hasil Uji Normalitas .....	126
20 Hasil Uji Korelasi .....	127

## ABSTRAK

**MERY JUNIARTI, Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang (Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M dan Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si)**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Cakrawala Citra 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 22. Adapun populasinya berjumlah 35 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang, dengan nilai sig F  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 8,476 + 0,304X_1 + 0,213X_2 + 0,318X_3$  , 2) terdapat pengaruh kompensasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang dengan nilai sig  $0,024 < 0,05$ , 3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang dengan nilai sig  $0,039 < 0,05$ , 4) terdapat pengaruh terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang nilai sig  $0,013 < 0,05$ .

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

## **ABSTRACT**

**MERY JUNIARTI, *Effect of Job Satisfaction, Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Inti Cakrawala Citra Palembang* (Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M and Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si)**

*This study basically aims to determine the effect of job satisfaction, work motivation and organizational commitment on employee performance at PT. The Core of the Palembang Image Horizon. In writing this thesis the author uses primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression analysis techniques and uses the statistical application of SPSS version 22. The population is 35 respondents. The results showed that 1) there was an effect of job satisfaction, work motivation and organizational commitment on employee performance at PT. Inti Cakrawala Citra Palembang, with a sig F value of  $0.000 < 0.05$  with multiple linear regression equation  $Y = 8.476 + 0.304X1 + 0.213X2 + 0.318X3$ , 2) there is an effect of job satisfaction compensation on employee performance at PT. Inti Cakrawala Citra Palembang with a sig value of  $0.024 < 0.05$ , 3) there is an influence of work motivation on employee performance at PT. Inti Cakrawala Citra Palembang with a sig value of  $0.039 < 0.05$ , 4) there is an effect of organizational commitment on employee performance at PT. Inti Cakrawala Citra Palembang sig value  $0.013 < 0.05$ .*

**Keywords: *Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment, EmployeePerformance***

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Mery Juniarti**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 Juni 1999 adalah putri dari Bapak Marlian dan Ibu Maryani merupakan anak ketiga dari Tiga bersaudara .

Pendidikan yang diawali dari tingkat Sekolah Dasar pada tahun 2005 di SDN 10 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMPN 41 Palembang, dan selanjutnya sekolah menengah atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Bina Warga 1 Palembang. Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Palembang, Maret 2021

Mery Juniarti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. (Adiftiya Jajang 2014)

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, 2017).

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak

memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Pada masa persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dipertimbangkan dalam memacu kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu kunci yang harus diperhatikan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran akan terwujud jika orang - orang yang berada didalamnya mampu memberikan loyalitas yang baik yang timbul dari kepuasan karyawan dalam bekerja, baik secara individu maupun bekerjasama dengan orang lain yang dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Kreitner (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai

dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian.

Kinerja menjadi faktor penentu bagi setiap individu dan organisasi tersebut dalam mencapai hasil produk. Amston dan Baron (dalam Fahmi 2010:3) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pegawai dengan kinerja yang tinggi sangat diharapkan suatu organisasi. Semakin banyak pegawai yang kinerja tinggi, maka meningkat jumlah kualitas jasa dan memberikan kontribusi ekonomi perusahaan dalam persaingan global. Untuk mencapai tujuan organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi tempat berkerja dikenal adanya motivasi kerja. Motivasi kerja diperlukan di dalam organisasi sebagai indikator kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat diharapkan memperlihatkan semangat kerja yang optimal bagi organisasi tersebut.

Menurut Ernest J. McCornick mengemukakan bahwa motivasi kerja slorie didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (dalam Mangkunegara 2013:94).Jadi seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan supaya lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan termotivasi karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pegawai sendiri supaya menghasilkan jasa pendidikan yang bisa bersaing di pasar global.

Untuk menjaga kelangsungan operasional organisasi, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk memberikan pengaruh dan dorongan terhadap pegawai. Selain motivasi kerja ada komitmen organisasional yang berperan penting di dalam organisasi untuk selalu bertahan dan setia menjalankan aktifitas di organisasi.

Mathins dan Jackson (Sopiah 2008) memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat yang mana para karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional Mayer dan Allen (Sutrisno 2010) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam Berorganisasi. Komitmen merupakan landasan yang kuat dalam kemajuan dan ada keberhasilan organisasi. Ketiadaan komitmen organisasional akan berdampak menurunnya kinerja pegawai di dalam organisasi.

PT Inti Cakrawala Citra, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan, menyadari bahwa perkembangan Perusahaan tersebut yang baik bergantung pada kinerja pegawainya. Keberhasilan suatu Perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan bergantung pula pada motivasi kerja dan komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan, dan untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, motivasi antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mengelola manajemen perusahaan dengan baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia perlu dikelola secara benar agar kinerja karyawan dapat meningkat sebab berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Kinerja menjadi faktor penentu bagi setiap individu dan organisasi tersebut dalam mencapai hasil produk. (Amston dan Baron Fahmi 2010) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pegawai dengan kinerja yang tinggi sangat diharapkan suatu organisasi. Semakin banyak pegawai yang kinerja tinggi, maka meningkat jumlah kualitas jasa dan memberikan kontribusi ekonomi perusahaan dalam persaingan global. Untuk mencapai tujuan organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Berikut data standar kehadiran Karyawan pada tahun 2017 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Tingkat Kehadiran (Alpha, Cuti dan Sakit) Karyawan**  
**PT. Inti Cakrawala Citra Palembang**  
**Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Kehadiran (%)
1	2017	89
2	2018	93
3	2019	91
4	2020	90
5	2021	87
	Rata-rata	90

Sumber : PT. Inti Cakrawala Citra Palembang (2017)

Dapat dilihat pada table 1.1 pada tahun 2021 kehadiran karyawan mengalami penurunan yang cukup tinggi, dimana untuk tahun-tahun sebelumnya tingkat kehadiran masih mencapai 90% tetapi pada tahun 2021 hanya mencapai 87% atau di kalkulasikan berdasarkan keterangan kehadiran mengalami penurunan 5,4% yang menunjukkan bertanda menurunnya kinerja karyawan . dimana standar kritis ketidakhadiran yang ditetapkan perusahaan itu maksimal hanya 3%, maka oleh sebab itu PT. Inti Cakrawala Citra Palembang telah terlampaui di atas standar maksimal kehadiran. Jika hal ini terus berkelanjutan akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena kehadiran karyawan berkaitan dengan kinerja karyawan yang akan dicapai perusahaan.

Berikut pada tabel 1.2 PT Inti Cakrawala Citra Palembang mengalami penurunan kinerja karna tidak mencapai target yang di inginkan perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Persentase Pencapaian Kinerja**  
**PT. Inti Cakrawala Citra Palembang**  
**Tahun 2017-2021**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target (Rp Juta)</b>	<b>Realisasi (Rp Juta)</b>
1	2017	862.702	852.687
2	2018	905.655	889.486
3	2019	900.754	886.325
4	2020	893.548	846.529
5	2021	898.574	833.027

Sumber : PT Inti Cakrawala Citra (2021)

Dari table 1.2 dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan yang tidak mencapai target dan terjadi penurunan kinerja setiap tahunnya. Dilihat dari persentase pencapaian kinerja karyawan dari tahun 2017-2021 kinerja karyawan belum tercapai secara maksimal sesuai dengan target yang ditentukan, antara lain tahun 2017 persentase pencapaian sebesar 98.84%, pada tahun 2018 persentase 98.21% dan untuk tahun 2021 pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan dimana persentase pencapaian hanya berada pada 92.70%, maka menurut data yang diperoleh pada table 1.2 dapat dilihat realisasi kinerja karyawan setiap tahunnya

mengalami penurunan target yang dicapai belum tercapai secara maksimal sehingga terjadinya penurunan kinerja.

PT Inti Cakrawala Citra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan selaku distributor yang berada di atas pedagang kecil dimana tempat retail bagi mereka, Keberhasilan suatu Perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan bergantung pula pada, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan itu sendiri. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antar kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat bekerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

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.

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.

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).

Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut "(Kreitner 2005)" kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan masalah yang ada Pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang**"

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka Perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional secara bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang ?
2. Apakah Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang ?
3. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang ?

4. Apakah Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengatuhi , menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang ?
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang
4. Pengaruh Komitmen Organisasioal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Cakrawala Citra Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Memberikan pemahaman kepada para karyawan
- b. Memberikan semangat dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja agar mendapatkan kompensasi serta Reward yang memuaskan.

- c. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan dan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan perusahaan tentang apa saja yang perlu di perhatikan untuk mengukur kinerja karyawan

### **b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi para manager PT. Inti Cakrawala Citra Palembang dalam meningkatkan Kinerja Karyawan agar tercapainya Target Perusahaan.

### **c. Bagi Almamater**

Sebagai bahan penambah pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Pengertian Kepuasan Kerja menurut para ahli :

Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Kreitner (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Pengukuran Kepuasan Kerja Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja (Riggio:2005). Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2003) menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *Rating Scale* dan Kuesioner *Rating scale* dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* Pengaruh kepuasan Kartika Amalia, FISIP UI, 2012 24 Universitas Indonesia secara khusus dipersiapkan. Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka. Merupakan pendekatan pengukuran yang umum dipakai.
2. *Critical Incidents Individu* menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.
3. *Interviews* merupakan cara pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur. Selain itu, dengan mengajukan pertanyaan yang berhati-hati kepada pekerja dan menjawabnya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap pekerja dapat dipelajari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, Jajang. 2014. “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada PT Bukit Makmur Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser”. Jurnal administrasi dan bisnis. Vol. 2, No. 13.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi,, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta.
- Arfan Ikhsan Lubis, 2010, Akuntansi Keperilakuan, Edisi dua, Salemba empat, Jakarta
- Apriliana, Sarah, Djahur Hamid, dan Moehammad Soe’oed Hakam. 2014. “Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Yogyakarta”. Jurnal manajemen dan bisnis. Vol. 1, No. 30 .
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Vol. 5, Nomor 3, Tahun 2017. Jurusan Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) *Motivasi Kerja*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok
- Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir* :Edisi kedua Cetakan pertama.

- Greenberg, J.P. & Robert, A. Baron. 2003. Behavior In Organization. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, James L. et.al. 2007. Organizations:Behavior, Structure, Processes. New York: McGrawHill Irwin
- Ghozali,Imam dan Fuad, 2005”Structural Equation Modelling, Teori, Konsep dan Aplikasi”Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamid, Muinul Muhammad. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.09 nomor 09 tahun 2020. Jurusan Manajemen Unisma
- Hasibuan, M. 2007. Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M, S, P. (2007),”Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)”. Penerbit Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno (2011: 73) .*Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja,*
- Hasibuan, Malayu P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar”. *Dalam Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2. Hal135-142. Bali: Universitas Udayana.
- Kreitner, Robert & Kinchi, Angelo. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*: Edisi 19. Terjemahan Biro Bahasa Alkemis. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi 10. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & T.A., Judge. (2009). *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, 113
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (17 ed.)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung*.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.