

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk.
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**YOURA MEYLAN ADHA
NPM : 18.01.11.0056**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Youra Meylan Adha
Nomor Pokok/NPM : 1801110056
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal ¹⁰⁻¹⁰⁻²² Pembimbing I : Kartawinata, SE., M.P
NIDN : 0214125901

Tanggal ¹⁰⁻¹⁰⁻²² Pembimbing II : M.A Baidowi, S.E., MM
NIDN : 0226025801

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikiel, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Youra Meylan Adha
Nomor Pokok/NPM : 1801110056
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal 10-10-22 Ketua Penguji : Kartawinata, SE., M.P
NIDN : 0214125901

Tanggal 10-10-22 Penguji I : M.A Baidowi, S.E., MM
NIDN : 0226025801

Tanggal 10-10-22 Penguji II : Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN: 0203026201

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr.Msy. Mikial, S.E,MSIAk,CA,CSRS
NIDN:0205026401

Ka. Prodi Manejemen


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Mengeluh hanya akan membuat kamu semakin kesulitan, perbanyak syukur dan mengingat Allah agar hatimu tenang”

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada :

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tuaku Tercinta
Bapak Hasan Basri dan Ibu
Asnawati**
- **Saudara dan Sahabatku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Youra Meylan Adha
NPM : 18.01.11.0056
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD SUKSES
MAKMUR Tbk. PALEMBANG

Menyatakan Bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak
Ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain .

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya
Sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang , 05 Oktober 2022



Youra Meylan Adha

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya . Serta ashalawat dan salam penulis junjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan .

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak .

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- 1 Ibu Dr. Ir. Hj Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas tridianti Palembang.
- 2 Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi,AK,CA,CSRS Selaku Dekan fakultas ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- 3 Ibu Maryam Zanariah, SE. MM Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas ekonomi universitas Tridianti Palembang.
- 4 Bapak Kartawinata, SE., MM Selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
- 5 Bapak M.A. Baidowi, SE., MM Selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
- 6 Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.

- 7 Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Hasan Basri dan Ibu Asnawati, terimakasih telah membesarkan dan mendidik saya dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini. Serta doa dan dukungan kalian selama ini untuk keberhasilanku, semoga kalian bangga dengan apa yang telah saya capai.
- 8 Sahabat yang karib yang ku sayangi, Ega Pratiwi, Mery Zuliani, Putri Anggraini, Nurrahma dan Dahliana. Teman ribut yang selalu mengingatkanku, mendukungku dikala awal perkuliahan sampai detik ini dan real mengetahui segala perjuangan kita yang tidak mudah 2018-2022.
- 9 Teman-teman di fakultas Ekonomi serta semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu selama penulisan skripsi ini.
- 10 Untuk diriku sendiri terimakasih karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun rintangan yang telah kita lalui.
- 11 Kepada seluruh orang-orang yang dahulu pernah menghina penulis.
- 12 Dan Semua Pihak Yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan pada umumnya dibidang sumber daya manusia.

Mudah-mudahan segala amal kebajikan yang bersangkutan dapat bernilai di sisi Allah SWT dan baginda besar Muhammad SAW , serta dengan harapan semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman yang menjadi bekal penulis dikemudian hari dapat bermanfaat bagi masyarakat, agama serta nusa dan bangsa .
Allahuma Amin Ya Rabbal Alamin .

Palembang, Oktober 2022

Penulis

Youra Meylan Adha

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 .Latar Belakang	1
1.2 .Perumusan Masalah	7
1.3 .Tujuan Penelitian	7
1.4 .Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Beban Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	11
2.1.1.3 Dimensi Beban Kerja	12
2.1.1.4 Indikator Beban Kerja.....	15
2.1.2 Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2 Aspek Motivasi Kerja	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
2.1.2.4 Dimensi & Indikator Motivasi Kerja	21

2.1.3 Kepemimpinan	22
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	22
2.1.3.2 Variabel-Variabel Kepemimpinan	23
2.1.3.3 Tipologi Kepemimpinan	24
2.1.3.4 Dimensi & Indikator Kepemimpinan.....	26
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	28
2.1.4.3 Metode Penilaian Kinerja	29
2.1.4.4 Pengukuran Kinerja	30
2.1.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan.....	31
2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan	33
2.2 Penelitian yang Relevan.....	35
2.3 Kerangka Berfikir.....	37
2.4 Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat & Waktu Penelitian.....	39
3.1.1 Tempat Penelitian	39
3.1.2 Waktu Penelitian	39
3.2 Sumber & Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.1.1 Data Primer.....	40
3.2.1.2 Data Sekunder.....	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41

3.3	Populasi, Sampel & Sampling.....	43
3.3.1	Populasi.....	43
3.3.2	Sampel.....	43
3.3.3	Sampling	44
3.4	Rancangan Penelitian.....	45
3.5	Variabel & Definisi Operasional.....	45
3.5.1	Variabel	45
3.5.2	Devinisi Oprasional	45
3.6	Instrumen Penelitian.....	48
3.7	Uji Validitas	49
3.8	Uji Realibilitas	50
3.9	Teknik Analisis Data.....	51
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif	51
3.9.2	Analisis Statistik Inferensial	51
3.9.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.9.2.2	Analisis Koefisien Korelasi	52
3.9.2.3	Analisis Koefisien Determinasi	53
3.10	Uji Hipotesis	54
3.10.1	Uji Simultan (uji F).....	54
3.10.2	Uji Signifikansi (uji T).....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	56
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2	Visi & Misi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang .	57
4.1.3	Struktur Organisasi	58
4.1.4	Uraian Tugas & Tanggung Jawab.....	59

4.2 Pembahasan & Interpretasi	65
4.2.1 Uji Instrumen	65
4.2.1.1 Uji Validitas.....	65
4.2.1.2 Uji Realibilitas	70
4.2.2 Teknik Analisis Data.....	70
4.2.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.2.2.2 Analisis Statistik Inferensial	75
4.2.3 Uji Hipotesis	80
4.2.3.1 Uji Simultan (Uji-F)	80
4.2.3.2 Uji Parsial (Uji- T).....	81

BAB V KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian yang Relevan.....	35
3.1 Kegiatan Penelitian	39
3.2 Variabel & Definisi Operasional.....	46
3.3 Interpretasi Nilai (r).....	53
4.1 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	66
4.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	67
4.3 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	68
4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja	69
4.5 Uji Reliabilitas	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Skema Kerangka Berpikir	37
4.1 Struktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang	58
4.2 Histogram Beban Kerja	72
4.3 Histogram Motivasi Kerja.....	73
4.4 Histogram Kepemimpinan	74
4.5 Histogram Kinerja Karyawan	75

ABSTRAK

YOURA MEYLAN ADHA. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Kartawinata SE., MP, dan Bapak M.A Baidowi SE., MP).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang divisi marketing sebanyak 51 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,121, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,459 dan kepemimpinan (X_3) juga menghasilkan nilai konstanta 0,361. Jadi terdapat pengaruh signifikan beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan 0,000 PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.*

RIWAYAT HIDUP

Youra Meylan Adha, dilahirkan di kota Lubuk Linggau, pada tanggal 03 April 1998 dan merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Hasan Basri dan Ibu Asnawati.

Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri No. 40 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2013 di SMP Yanitas Palembang. dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Madrasah Aliyah di Madrasah Aliyah Muhajirin 2016 Tugumulyo. Pada Tahun 2018 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai penggerak adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional yang ada di sebuah perusahaan. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan serta pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan serta-merta perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan tersebut.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah hal yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai

teknologi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan yang berkembang saat ini. Perkembangan ekonomi yang cepat khususnya dalam bidang industri menuntut perusahaan melakukan berbagai inovasi dalam berbagai proses terutama pada bidang industri makanan olahan, bumbu, minuman, kemasan, minyak goreng dan pabrik gandum serta pabrik pembuatan karung tepung. Untuk mendukung inovasi tersebut maka sangat dibutuhkan karyawan yang aktif, kreatif dan terlatih agar mampu mencapai keinginan yang diharapkan oleh perusahaan. Di dalam sebuah kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri, dimana kinerja merupakan hal yang sangat terpenting.

Dalam melakukan pekerjaan tenaga kerja atau karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik dan mental. Adapun beban kerja yang dialami seorang pekerja dapat berupa beban fisik, beban mental/psikologis dan beban sosial/moral. Aktivitas fisik lebih banyak mengeluarkan energi dibandingkan aktivitas mental sedangkan aktivitas mental memiliki beban tanggung jawab yang lebih berat karena berhubungan dengan psikologis dan dalam pekerjaannya membutuhkan konsentrasi yang tinggi. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi.

Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu berat berarti terjadi kekurangan tenaga kerja. Jika terjadi

kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang seringkali beban kerja yang dirasakan karyawan adalah pekerjaan yang menumpuk dan memang harus diselesaikan. Karyawan harus rela untuk lembur karena memang waktu kerja biasanya tidak mencukupi untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada terlebih lagi jika perusahaan harus *me-launching* produk yang baru. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah, maka dari pada itu perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada para pegawai dan hal itu sangat dibutuhkan karyawan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat cara-cara tertentu yang akan membawa karyawan kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptannya tujuan perusahaan secara benar.

Menurut Edy Sutrisno (2011:110) motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada

pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa cara yang bisa diaplikasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diantaranya :

1. Memberikan gaji yang cukup (diatas UMR/UMK)
2. Lebih memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana rileks/santai
4. Memberi perhatian lebih terhadap harga diri
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
3. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Peran motivasi bagi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja. Jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Terkadang motivasi yang diberikan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang masih kurang. Motivasi yang di butuhkan karyawan khususnya berbentuk kompensasi dalam hal ketepatan waktu untuk

kendala karyawan menuju ke tempat kerja terkadang memberatkan, tanpa peduli kendalanya pemotongan gaji terkadang dilakukan dan memberatkan karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Salah satu aspek penting yang juga dibutuhkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan selain memberikan motivasi juga mengarahkan karyawan, yaitu dengan kepemimpinan yang baik.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan yang dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisiensi. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi (Eddy Sutrisno, 2009 : 213).

Karena pemimpin memiliki tugas yang lebih berat dibandingkan pegawai yang akan dipimpinnya. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan suatu organisasi. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan dinamika dari suatu organisasi untuk mencapai terciptanya tujuan suatu organisasi terutama suatu perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai

yang dipimpinnya, karena kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan pegawai untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja suatu organisasi.

Fenomena yang terjadi didalam perusahaan sesuai dengan observasi yang penulis lakukan tentang kepemimpinan yang ada pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu didalam pelaksanaan tugas pihak manajemen kurang melibatkan dan meminta saran juga pendapat dari bawahan dan staf sedangkan setiap keputusan yang diambil oleh kepala kantor PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menjadi tanggung jawab seluruh bawahan dan seluruh staf. Pihak manajemen dalam mengambil keputusan selalu kurang melaksanakan musyawarah/rapat bersama staf, sedangkan salah satu tugas dan fungsi pihak manajemen adalah memberikan pembinaan dan motivasi yang tinggi untuk kepentingan pelayanan kepada seluruh karyawan. Dari hasil observasi di atas dapat dikatakan bahwa bahwa pihak manajemen belum sepenuhnya menjalankan gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan dijalankan dengan sepihak saja. Maka suatu perusahaan perlu memilih orang yang akan dijadikan sebagai pemimpin yang kompeten dan memiliki kemampuan memimpin yang baik, untuk dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan target dan visi misi suatu perusahaan tersebut dan memastikan kinerja karyawan tetap stabil dan berjalan dengan semestinya.

Proses pelaksanaan suatu perusahaan harus dilakukan monitoring, penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia di suatu perusahaan tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari pegawai sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target

perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka suatu perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan. Suatu perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut Robbins (2018:260) pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Indikator penilaian menurut Robbins yaitu dilihat dari ketepatan waktu.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk didirikan pada tahun 1982 di Jln. H.B.R Motik KM. 8 Sukarami, Palembang, Sumatera Selatan. PT Indofood CBP Sukses Makmur merupakan salah satu cabang dari PT Sanmaru Food Manufacturing Company Ltd. yang berpusat di Jakarta dan mulai beroperasi pada 8 April 1982. Pada saat itu jumlah karyawan yang ada sebanyak 150 karyawan. Sampai tahun 2022 tenaga kerja telah mencapai 953 maka dengan beban kerja yang sangat besar diberikan oleh perusahaan, karyawan sangat membutuhkan motivasi dan kepemimpinan yang baik bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES MANDIRI TBK. PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.
2. Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.
3. Bagi dunia akademisi, dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Djam'an Satori. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah dan Tantri. 2014. Manajemen Pemasaran. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 258 Hal.
- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, 2012, " Análisis jalur (*Path Análisis*), Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ahmad, & Pambudi, B. S. 2013. Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan, Keamanan Dan Ketersediaan Fitur Terhadapminat Ulang Nasabah Bank Dalam Menggunakan Internet Banking (Studi Pada Program Layanan Internet Banking Bri). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://onsearch.id/Record/IOS2132.article-589>
- Allen, N. J., dan Meyer. 2012. *The measurement and antecedent of affective, countinuanance andnormative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, vol. 63, pp 1-18*
- Amstrong dan Kotler, 1999. Prinsip-Prinsip Pemasaran, Eduisi Delapan, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bastian, Indra. 2006. Sistem Akuntansi Sektor Publik: Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayangkara, IBK. 2015. Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Beni Pekei. 2016. Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1. Jakarta Pusat : Taushia
- Casmita. 2013. Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan Di SLTP PPS. UPI. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Darise, Nurlan. 2016. Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta: Indeks.

- Daryanto, and Ismanto Setyabudi. 2014. *Konsumen Dan Pelayanan Prima*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Dessler, Gerry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dessler, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2,* Prenhalindo, Jakarta
- Eddy Soeryanto Soegoto. 2014. *Entrepreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo
- Fakultas Ekonomi. 2021. **Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir**. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam, Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo.
- Gary Dessler. 2010. *Buku Human Resource Management*.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill*.
- Griffin, Ricky W. 2003. *Manajemen; edisi ketujuh jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D.N. & D.C. Porter, (2009), "Basic Econometrics", 5th edition, McGraw-Hill, New York, (terjemahan: Mardanugraha, dkk., 2010, *Dasardasar Ekonometrika*", Salemba Empat).
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas. Cetakan ke empat*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Imam Mulyana. 2010. *Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta : Salemba Empat
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2007, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2009. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2017. *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Andy.
- Matutina yang dikutip oleh Raja. 2014. *manajemen sumber daya manusia*.
- M. Dawam Rahardjo.2010. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan
- Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurjaman, Kadar dan Umam, Khaerul. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saleh, Khairul. 2019. *Pengaruh Alokasi Anggaran Pendidikan terhadap Tingkat Kelulusan Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 1 No1*
- Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean. Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Soedarsono, K. Dewi. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model, Dan Aplikasinya*. Refika. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Wungu, Jiwo dan Hartanto Brotoharsojo. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.