

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, KONFLIK DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PACIFIC DENTAL CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

SEBTI FRANSISCA TORUS

NPM : 1901110153

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SEBTI FRANSISCA TORUS
Nomor Pokok/ NIM : 1901110153
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN
KARIR, KONFLIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PACIFIC DENTAL CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 18-04-2023 Pembimbing I:


Kartawinata, SE, M.P
NIDN : 0214125901


Tanggal 17-04-2023 Pembimbing II:


Suharti, SE, MM
NIDN : 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 18-04-2023.....




Misy. Mikial, SE., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 18-04-2023 ..


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

ii

242 / BS / DFE / 23

iv


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : SEBTI FRANSISCA TORUS
Nomor Pokok/ NIM : 1901110153
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN
KARIR, KONFLIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PACIFIC DENTAL CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 18.04.2023... Ketua Penguji:


Kartawinata, SE, M.P
NIDN : 0214125901

Tanggal 17.04.2023... Penguji I:


Suardi, SE, MM
NIDN : 0220086501

Tanggal 15.09.2023... Penguji II:



Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN : 0203066401

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 18.04.2023.....




Dr. Masy Mikiel, SE., M.Si., AK.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 18.04.2023.....


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

iii

242/PS/DFE/23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu

Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya.

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Tuhan yang Maha Esa
- ❖ Alm Bapak ku Nelson Untung Sitorus dan Mama ku Perarih Br Tarigan Tercinta
- ❖ Abang Lorensius Sitorus, abang Lagino Tindaon dan kakak ku Nelita Elinawati yang selalu mendampingiku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sebti Fransisca Torus
NPM : 1901110153
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir,
Konflik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Pacific Dental Cabang
Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis 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 akademik dari Universitas Tridinanti Palembang sesuai hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya paksaan dari siapapun dan dalam keadaan sadar.

Palembang, Maret 2023

Yang membuat pernyataan,



Sebti Fransisca Torus

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karna berkat Nya, sehingga akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun judul yang penulis ambil dalam Skripsi ini adalah : ***“PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, KONFLIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PACIFIC DENTAL CABANG PALEMBANG”***

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan yang dicapai berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, selain rasa syukur yang mendalam, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE, M.Si.,Ak. CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Falkultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Kartawinata, SE,M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan penyelesaian proposal dan memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal.
5. Ibu Suharti, SE.MM selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan penyelesaian proposal dan memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal,
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staff karyawan Falkultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang atas ilmu yang telah di berikan selama masa studi.
7. Direktur PT PACIFIC DENTAL CABANG PALEMBANG dan seluruh staff PT PACIFIC DENTAL CABANG PALEMBANG.
8. Kepada Orang Tua saya yang senantiasa memberikan do'a dan semangat serta motivasi sehingga studi ini dapat diselesaikan dengan baik.

9. Kepada teman-teman seperejuanganku, terima kasih untuk kebersamaan selama menjadi mahasiswa di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan yang dimiliki, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk masukan bagi penulis. Akhir kata semoga Skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca serta semua pihak yang memerlukannya.. Terima kasih.

Palembang,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Pengertian Motivasi	10
2.1.4 Teori Motivasi	11
2.1.5 Tujuan Motivasi Kerja	12
2.1.6 Jenis-jenis Motivasi	12
2.1.7 Faktor Faktor Motivasi	13
2.1.8 Prinsip - Prinsip Motivasi	14
2.1.9 Indikator Motivasi	16

2.2	Pengembangan Karir.....	16
2.2.1	Pengertian pengembangan karir	16
2.2.2	Dimensi Pengembangan Karir.....	17
2.2.3	Indikator Pengembangan Karir	17
2.2.4	Tahapan Pengembangan karir	18
2.2.5	Desain Program Pengembangan Karir	19
2.2.6	Manajemen Pengembangan Karir.....	19
2.2.7	Faktor – Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir	20
2.3	Konflik	22
2.3.1	Pengertian Konflik.....	22
2.3.2	Dimensi Konflik Kerja.....	23
2.3.3	Indikator Konflik Kerja	23
2.3.4	Ciri-Ciri konflik kerja	24
2.3.5	Jenis-Jenis konflik kerja.....	25
2.3.6	Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja	26
2.3.7	Dampak Konflik Kerja	28
2.3.8	Cara Mengatasi Konflik Kerja	29
2.4	Beban Kerja	30
2.4.1	Pengertian Beban Kerja	30
2.4.2	Dimensi Beban Kerja	32
2.4.3	Indikator Beban Kerja.....	32
2.4.4	Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	33
2.4.5	Pengukuran Beban Kerja	35
2.5	Kinerja.....	36
2.5.1	Pengertian Kinerja	36
2.5.2	Dimensi Kinerja.....	37
2.5.3	Indikator kinerja	38
2.5.4	Evaluasi Kinerja	39
2.5.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	40
2.6	Penelitian Lain Yang Relevan.....	42
2.7	Kerangka Berfikir	44
2.8	Hipotesis Penelitian	46

BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.1.1 Tempat Penelitian	47
3.1.2 Waktu Penelitian	47
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.2.1 Sumber Data.....	47
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel.....	49
3.3.3 Sampling	49
3.4 Rancangan Penelitian.....	50
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	51
3.5.1 Variabel.....	51
3.5.2 Definisi Operasional	51
3.6 Instrumen Penelitian	54
3.7 Uji Instrumen.....	55
3.7.1 Uji Validitas	55
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	55
3.8 Uji Normalitas	56
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.9.1 Uji Multikolinieritas	56
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.10 Teknik Analisis Data	57
3.10.1 Analisis Statistika Deskriptif.....	57
3.10.2 Regresi Linier Berganda	57
3.10.3 Koefisien Korelasi	58
3.10.4 Koefisien Determinasi	59
3.11 Uji Hipotesis.....	59
3.11.1 Uji F (Uji Simultan).....	59
3.11.2 Uji t (Uji Parsial)	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62

4.1	HASIL PENELITIAN	62
4.1.1	Sejarah Singkat PT Pacific Dental Cabang Palembang	62
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	63
4.1.3	Struktur Organisasi	63
4.1.4	Tugas dan Fungsi Masing- Masing Struktur	65
4.1.5	Definisi Profil Identitas Responden	66
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	68
4.2.1	Hasil Uji Validitas	68
4.2.2	Uji Reliabilitas	73
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	74
4.2.4	Analisa Koefisien Korelasi	79
4.2.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
4.2.6	Hasil Uji F	81
4.2.7	Hasil Uji Parsial (Uji t)	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran-saran	87
DAFTAR PUSTAKA		89
KUESIONER		
DATA TABULASI		

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
2.1	Penelitian lain yang relevan..... 42
3.1	Perincian Waktu Pelaksanaan penelitian 47
3.2	Definisi Operasional..... 51
3.3	Instrumen Skala Likert 54
3.4	Interprestasi Koefisien Korelasi..... 58
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan..... 67
4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia Karyawan 67
4.3	Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan ... 68
4.4	Hasil Uji Validasi Motivasi (X1) 69
4.5	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2) 70
4.6	Hasil Uji Validitas Konflik (X3)..... 70
4.7	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X4) 71
4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 72
4.9	Hasil Uji Reliabilitas 73
4.10	Uji Normalitas..... 74
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas 75
4.12	Uji Autokorelasi..... 77
4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda 78
4.14	Analisa Koefisien Korelasi 79
4.15	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R ²)..... 80
4.16	Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 81
4.17	Hasil Uji Parsial (Uji t)..... 82

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Berfikir.....	45
4.1	Struktur Organisasi.....	65
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

ABSTRAK

Sebti Fransisca Torus 19.01.11.01.53. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Konflik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pacific Dental Cabang Palembang.Dengan Pembimbing 1 Bapak Kartawinata,SE,M.P dan Pembimbing 2 Ibu Suharti, SE,MM.Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Tahun Ajaran 2022/2023.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Konflik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pacific Dental Cabang Palembang. Data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada 30 orang karyawan PT. Pacific Dental Cabang Palembang. Data tersebut diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel 4.11 hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 4,856, 3,172, 5,770 dan 5,933 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas, hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,467 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 30 dan jumlah variabel independen 4 (K=4) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1,1426. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4 - 1,1426 = 2,8574. Selanjutnya didapat variabel Motivasi (X1), Pengembangan Karier (X2), Konflik (X3) dan Beban Kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Fhitung sebesar 18,230 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Motivasi, Pengembangan Karir, Konflik, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sebti Fransisca Torus 19.01.11.01.53. The Influence of Motivation, Career Development, Conflict and Workload on Employee Performance at PT. Pacific Dental Palembang Branch. With Advisor 1 Mr. Kartawinata, SE, M.P and Supervisor 2 Mrs. Suharti, SE, MM. Faculty of Economics, University of Tridianti Palembang Academic Year 2022/2023 .

The purpose of this research is to determine the magnitude of the influence of motivation, career development, conflict and workload on employee performance at PT.Pacific Dental Palembang Branch. Data obtained from distributing questionnaires to 30 employees of PT. Pacific Dental Palembang Branch. The data was processed and analyzed using multiple linear regression.

From the calculation results in table 4.11 multicollinearity test results, the independent variables show that the VIF value = 4.856, 3.172, 5.770 and 5.933 where the value is smaller than 10, if the VIF value < 10, it can be concluded that the data is free from multicollinearity symptoms, the results The autocorrelation test table is known for the value of DW = 1.467 which is then compared with the significance table value of 5% (0.05) with a total sample of 30 and a total of 4 independent variables (K = 4) so that the dU result is obtained from table $r = 1.1426$. The DW value is greater than the dU limit and less than $(4-dU) = 4 - 1.1426 = 2.8574$. Furthermore, it is obtained that the variables Motivation (X1), Career Development (X2), Conflict (X3) and Workload (X4) simultaneously affect Employee Performance with Fcount of 18.230 with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Career Development, Conflict, Workload and EmployeePerformance

RIWAYAT HIDUP

SEBTI FRANSISCA TORUS, lahir di Palembang 17 September 2000, anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Alm Bapak Nelson U Sitorus dan Ibu Perarih Yohanita Tarigan. Penulis ini beralamat di JL.MR Ganda Subrata Kelurahan Sukamaju Kecamatan Sako.

Pendidikan pertama penulis di SD Negeri 132 Palembang dan selesai pada tahun 2012, sekolah menengah pertama di SMP Santo Louis Palembang dan selesai pada tahun 2015, sekolah menengah atas di SMA Karya Ibu Palembang dan selesai pada tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan pada strata 1 Ekonomi Manajemen tahun 2019 di Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen. Penilaian kinerja suatu perusahaan yang diukur karena dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal.

Dalam perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Di sini peran atau fungsi manajemen sangat penting untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan aktivitas dalam perusahaan, dengan menitikberatkan pada aspek sumber daya manusia maka kepribadian yang dimilikinya akan tertuju pada pengembangan manajemen yang berorientasi pada kemampuan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapainya. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas

dan membentuk kinerja karyawan yang baik, yang berdampak positif pada efektifitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat ditunjang dengan pemberian motivasi karena motivasi adalah perangsang bagi karyawan agar bekerja lebih baik. Pemberian motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bergairah sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias. Karyawan yang tidak termotivasi maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Motivasi selalu dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Adanya suatu pandangan yang sistematis tentang Motivasi sangat berguna bagi manajer sumber daya manusia untuk memotivasi karyawannya secara tepat. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketetapan motivasi para karyawan

pada posisi yang tepat akan mempengaruhi pengembangan karir secara tidak langsung.

Pengembangan karir merupakan kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum tentu menjamin suatu kesuksesan. Setiap sumber daya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan pasti menginginkan peningkatan dalam karirnya. Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena ada interaksi antara perusahaan dan pengembangan perusahaan itu sendiri melalui karir karyawan.

Selain motivasi dan pengembangan karir konflik juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Konflik kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Konflik kerja juga bisa disebabkan adanya perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Selain pengaruh motivasi, pengembangan karir, konflik, beban kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban karyawan. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu

bentuk dan tingkatan kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan kepuasan kerja yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah mengakibatkan kinerja karyawan berkurang, dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Fenomena yang ada di PT Pacific Dental Cabang Palembang ini adalah diduga motivasi kerja yang dijalankan di perusahaan sudah baik, akan tetapi masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, dan masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tidak hanya tentang motivasi kerja saja yang diperhatikan, pengembangan karir pun diduga menjadi permasalahan karena banyaknya keinginan dan tuntutan perusahaan kepada karyawan yang harus dicapai, banyak keterampilan menurun yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Oleh karena itu pekerjaan dengan berbeda yang membuat pengembangan karir belum optimal.

Konflik juga perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena konflik dapat terjadi dalam berbagai sebab, adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda.

Selain dari motivasi, pengembangan karir dan konflik, beban kerja juga menjadi permasalahan, dikarenakan belum terdapatnya pembagian tugas yang jelas. Hal ini yang membuat kepuasan kerja pada setiap karyawan yang ada menjadi berkurang saat melakukan pekerjaan dikarenakan banyaknya tugas yang harus mereka selesaikan untuk satu waktu secara bersamaan membuat mereka lebih merasakan lelah, karena mereka harus menambah jam kerja (lembur) agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan.

Dari fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, KONFLIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PACIFIC DENTAL CABANG PALEMBANG “**

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi, pengembangan karir, konflik dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang?
4. Bagaimana pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh motivasi, pengembangan karir, konflik dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang
2. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang
3. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang
4. Pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang
5. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat secara umum sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Agar dapat menambah dan memahami ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh motivasi, pengembangan karir, konflik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang.

2. Bagi Pihak lain / Almamater

Hasil penelitian ini agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai persoalan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan perusahaan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir, konflik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Dental Cabang Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, (2015), Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- _____, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori , Konsep dan Indikator). Riau: anafa Publishing.
- Burhanuddin Yusuf, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Dian Ayu Pratiwi, (2021), Pengaruh Konflik Peran Ganda, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Sektor Perbankan (Studi Kasus Pada Bank Negara Indonesia Kota Pontianak, Vol. 10, No 3 <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/48265> Diakses pada tanggal 18 Febuari 2023 pukul 00.30
- Enny, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- _____, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Gibson, (2017), Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018), Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Henry, Simamora, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- _____, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.

Kasmir, (2019), Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama. Cetakan kedua belas.
PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Lidia Dwi Larasati, Muhammad Ali Ardiansyah, Dian dwi Nur Rahmah, (2021)
Pengaruh Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda, Vol. 9 No 4, hal 783-798
[https://web.archive.org/web/20220105163345id/http://e-
journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/6709/pdf](https://web.archive.org/web/20220105163345id/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/6709/pdf)
Diakses pada tanggal 17 Febuari pukul 23:47

Marwansyah, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta,
Bandung.

Rivai Veithzal (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,
Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956

Samsuddin, (2013), KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya
Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama).
Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sri Langgeng Ratnasari, (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses, Vol. 6,
No 1
<https://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/1540>
Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 pukul 23:35

Sugiyono, (2013), Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung:
Alfabeta. CV

_____, (2015), Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:
Alfabeta.

_____, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:
PT Alfabet.

_____, (2017), Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung:
Alfabeta

_____, (2019), Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.
Bandung: ALFABETA.

Sutrisno, Edy (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada
Media Group, Jakarta.

_____, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana,
Jakarta

_____, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas.
Prananda Media Group, Jakarta.

Umam, (2018), Perilaku Organisasi, Bandung : Pustaka Setia.

Vanchapo, A. R. (2020), Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan
Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers

_____, 2012. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada:
Jakarta.

Winardi. 2015. Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media
Group, Jakarta.