

**PENGARUH KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KARYAWAN DAN LOYALITAS KERJA DI
PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT CINTAMANIS**



SKRIPSI

Nama : Dwi Rizki Apriliani

NIM : 212018304

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KARYAWAN DAN LOYALITAS KERJA DI
PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT CINTAMANIS**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



SKRIPSI

Nama : Dwi Rizki Apriliani

NIM : 212018304

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Rizki Apriliani
NIM : 212018304
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja PT.Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang, Februari 2022

Dwi Rizki Apriliani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

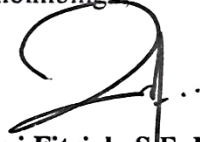
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap
Kepuasan karyawan dan Loyalitas Kerja PT. Buma
Cima Nusantara Unit Cintamanis.**

Nama : Dwi Rizki Apriliani
NIM : 212018304
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 16 Februari 2022
Pembimbing II,

Pembimbing I



Wani Fitriah, S.E., M.Si

NIDN : 0228016501



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M

NIDN : 0215117901

Mengetahui,
Dekan
dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandavani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.”

(HR. Tirmidzi)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Al-Baqarah:286)

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar.”

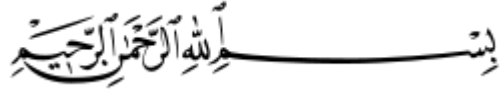
(Penulis)

Dengan rasa cinta dan do'a skripsi ini

kupersembahkan kepada :

1. Ayahanda (Supratman) dan Ibundaku (Zuhro Agustin)
2. Saudaraku tercinta, serta keluarga besarku.
3. Sahabat Tercinta
4. Sahabat Seperjuangan
5. Almamater Kebanggaanku

PRAKATA



Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja Pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta Staff dan Karyawan/Karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,MSI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Ahmad Adi Arifai S.E.,M.M selaku dosen pembimbing 2 yang dengan penuh kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat memotivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Dr.Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan seluruh Staff/Pegawai akademik prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Seluruh staff dan karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis Ogan Ilir yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ayahanda Supratman dan Ibunda Zuhro Agustin yang sangat penulis hormati dan sayangi yang telah memberikan begitu besar kasih sayang, mendoakan,memberi semangat dan memotivasi, fasilitas, dan semua yang terbaik untuk penulis. Kakak laki-laki M.Geri Pratama dan Kakak Iparku Cindi Melinda, Keponakanku tercinta Ariesha Chayra Ramadhanty serta Keluarga besar yang selalu mendukungku.
9. Sahabat tercinta, Muhammad Rafli. Yang selalu mendoakan dan mensupportku dalam hal apapun.
10. Sahabat Seperjuanganku Ade, Flo, Arum, Mef, Anggik yang selalu jadi support system terbaik dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini.

Palembang, Februari 2022

Dwi Rizki Apriliani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	i
Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftra Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN , KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kerangka Pemikiran	22
C. Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampling.....	30
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	
-----------------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel III.2 Jumlah Karyawan	30
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	32
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.4 Distribusi Responden Variabel Kepuasan Karyawan	49
Tabel IV.5 Distribusi Responden Variabel Loyalitas Kerja	51
Tabel IV.6 Distribusi Responden Variabel Kompetensi	53
Tabel IV.7 Distribusi Responden Variabel Stress Kerja	56
Tabel IV.8 Uji Validitas Kepuasan Karyawan	58
Tabel IV.9 Uji Validitas Loyalitas Kerja	59
Tabel IV.10 Uji Validitas Kompetensi	60
Tabel IV.11 Uji Validitas Stress Kerja	61
Tabel IV.12 Uji Reliabilitas	62
Tabel IV.13 Path Analisis Model 1	63
Tabel IV.14 Model Summary	63
Tabel IV.15 Path Analisis Model 2	65
Tabel IV.16 Model Summary	66
Tabel IV.17 Hubungan Antar Variabel	72
Tabel IV.18 Hasil Uji t Parsial	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar III.1 Diagram Analisis Jalur	39
Gambar III.2 Analisa Jalur Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan.....	40
Gambar III.3 Analisa Jalur Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan	40
Gambar III.4 Analisa Jalur Kompetensi Karyawan terhadap Loyalitas Kerja	40
Gambar III.5 Analisa Jalur Stress Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	40
Gambar III.6 Analisa Jalur Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja	41
Gambar III.7 Analisa Jalur Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja	41
Gambar IV.1 Path Analisis Model 1	64
Gambar IV.2 Path analisis Model 2	66
Gambar IV.3 Analisis Jalur Kompetensi terhadap Kepuasan Karyawan	67
Gambar IV.4 Analisis Jalur Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan	68
Gambar IV.5 Analisis Jalur Kompetensi terhadap Loyalitas Kerja.....	68
Gambar IV.6 Analisis Jalur Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja.....	69
Gambar IV.7 Analisis Jalur Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Kerja...	69
Gambar IV.8 Analisis Jalur Kompetensi terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja	70
Gambar IV.9 Analisis Jalur Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 4	Hasil Uji Instrumen Data
Lampiran 5	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 6	Tabel Distribusi t
Lampiran 7	Tabel Distribusi r
Lampiran 8	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 9	Surat Keterangan Selesai Riset
Lampiran 10	Plagiarism
Lampiran 11	Sertifikat AIK
Lampiran 12	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 13	Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
Lampiran 14	Sertifikat SPSS
Lampiran 15	Sertifikat Seminar
Lampiran 16	Biodata Penulis

ABSTRAK

Dwi Rizki Apriliani / 212018304 / 2022 / Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja PT.Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi dan stress kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan dan loyalitas kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian sebanyak 68 responden dari total populasi 216 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data ini melalui kuesioner. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer sedangkan data sekunder hanya sebagai data pendukung. Analisis data dalam penelitian adalah analisis data kuantitatif, dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Teknik pengolahan data menggunakan analisis jalur (path analysis) dan uji t (parsial). Hasil penelitian berdasarkan analisis jalur menunjukkan kompetensi dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dan loyalitas kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan stress kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan dan loyalitas kerja PT.Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis.

Kata Kunci : Kompetensi , Stress Kerja , Kepuasan Karyawan , Loyalitas Kerja

ABSTRACT

Dwi Rizki Apriliani / 212018304 / 2022 / The Effect of Competence and Work Stress on Employee Satisfaction and Work Loyalty at PT. Buma Cima Nusantara Cintamanis Unit

This study aims to determine whether there is a partial influence of competence and job stress on employee satisfaction and job loyalty at PT. Buma Cima Nusantara Cintamanis Unit. This type of research uses associative research. The sample in the study was 68 respondents from a total population of 216 permanent employees. The sampling technique used is the Simple Random Sampling technique. This data collection method is through a questionnaire. The data needed in this study is primary data while secondary data is only as supporting data. Data analysis in this research is quantitative data analysis, using inferential statistical analysis. The data processing technique uses path analysis and t test (partial). The results of the study based on path analysis showed that competence and work stress had a positive effect on employee satisfaction and work loyalty at PT. Buma Cima Nusantara Cintamanis Unit. The results of the t hypothesis test indicate that there is a partial influence of competence and job stress on employee satisfaction and work loyalty at PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis.

Keywords: Competence, Job Stress, Employee Satisfaction, Job Loyalty

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Society 5.0 menawarkan masyarakat yang berpusat pada manusia yang membuat seimbang antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat menghubungkan melalui dunia maya dan dunia nyata. “Di society 5.0 itu bukan lagi modal, tetapi data yang menghubungkan dan menggerakkan segalanya. Sebenarnya, konsep revolusi industri 4.0 dan society 5.0 tidak memiliki perbedaan yang jauh. Yaitu revolusi industri 4.0 menggunakan kecerdasan buatan (artificial intellegent) sedangkan society 5.0 memfokuskan kepada komponen manusianya. Konsep society 5.0 ini, menjadi inovasi baru dari society 1.0 sampai society 4.0 dalam sejarah peradaban manusia. Adanya inovasi maka pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Revolusi Industry 4.0 dan 5.0 di Indonesia menjadi pengaruh utama dalam pengembangan SDM Indonesia ke depan, pilihan tersebut diupayakan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Urgensi pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidakpastian, langkah strategis ini sudah selayaknya mendapatkan dukung penuh dari seluruh pemangku kepentingan. Penguatan sumber daya manusia menuju manusia unggul memiliki korelas yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan

ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis,ekonomi politik dan budaya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins (2013:78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan,

mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan sebagainya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Robbins (2015:46) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian, menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut setiap SDM dalam perusahaan harus memiliki loyalitas kerja yang tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2016:95) Loyalitas Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Soeghandi (2016:3) Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Selain itu, kompetensi karyawan juga diperlukan dalam menjalankan dan mengembangkan perusaha.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan

membuat karyawannya mampu bertahan dalam perusahaan tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak karyawan, terutama tingkat stress kerja dan jumlah imbalan yang diterima.

Menurut Sondang P Siagian (2014:300) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Perkebunan Indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu perusahaan ini juga merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencakup wilayah bagian Sumatera Selatan. Visi perusahaan menjadi perusahaan Agrobisnis dan Argoindustri yang tangguh dan berkarakter global.

Berikut adalah Laporan Data Produksi Tahunan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis.

Tabel 1.1
Hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap Produksi Tebu
PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis
Tahun 2016-2020

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase target yang tercapai	Persentase target yang belum tercapai
2016	1.400.000	1.352,101	97%	3%
2017	1.400.000	1.273,366	91%	9%
2018	1.400.000	990,977	71%	29%
2019	1.400.000	782,136	56%	44%
2020	1.400.000	971,500	69%	31%

Sumber : PT.Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis (2020)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat kuantitas pencapaian produksi tebu di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis sudah beberapa tahun terakhir ini tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selama periode tertentu ada yang mengalami penurunan dan kenaikan, pada tahun 2020 perusahaan hanya mampu mencapai 69% dari hasil yang ditargetkan perusahaan. Hal ini terlihat dari keterampilan dan kemampuan kerja karyawan yang masih rendah sehingga membuat kepuasan karyawan dan loyalitas kerja kurang maksimal dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis untuk fenomena Kepuasan Karyawan yang menjadi penyebab tidak tercapainya target perusahaan yaitu Promosi jabatan yang dilakukan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis tidak melibatkan karyawan sehingga keputusan tersebut ditentukan langsung oleh pimpinan yang mengakibatkan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Pengawasan yang terlalu ketat membuat karyawan merasa tidak

nyaman dan tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, hubungan rekan kerja yang tidak harmonis seperti terjadi perselisihan sesama karyawan juga membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis untuk fenomena Loyalitas kerja yang menjadi penyebab tidak tercapainya target perusahaan yaitu terdapat karyawan yang datang terlambat dan kurang mematuhi tata tertib. Karyawan yang kurang bertanggung jawab terlihat pada karyawan yang tidak bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, terdapat juga karyawan yang kurang kompak dalam melaksanakan pekerjaan seperti ketika ada pekerjaan baru sesama karyawan tidak saling koordinasi.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis untuk fenomena Kompetensi yang menjadi penyebab tidak tercapainya target perusahaan yaitu sikap karyawan yang acuh terhadap pekerjaannya yang membuat karyawan tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kurangnya wawasan pengetahuan karyawan yang membuat karyawan terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, terdapat karyawan yang kurang terampil dalam berpikir dan memecahkan masalah pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis, Penurunan kepuasan karyawan dan loyalitas kerja juga disebabkan oleh stress kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan membuat karyawan merasa terbebani. Sering kali terjadi konflik sesama karyawan seperti perbedaan

pendapat sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, kurangnya komunikasi antar karyawan membuat pekerjaan menjadi terhambat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis.**

B. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis ?
- b. Adakah pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis?
- c. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap Loyalitas Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis?
- d. Adakah pengaruh Stress kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis?
- e. Adakah pengaruh Kompetensi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis ?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis

- b. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Loyalitas Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis
- d. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis
- e. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan dan Loyalitas Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cintamanis

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen, khususnya mengenai mengetahui pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan dan loyalitas kerja

2. Bagi Almamater

Sebagai Informasi bagi peneliti sejenis, sehingga dalam penelitian dapat dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih memahami dan mendapatkan relevansi dan kecocokan antara ilmu dan teori

yang didapatkan dibangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya dan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi,P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator)*.Riau: Zanafa Publishing
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen konflik dan stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fabianno, Ricky dkk (2016) . *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang)*. Kota Semarang.
- Gijoh, Rienly. (2013). *Motivasi,Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1963-1973. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lita Wulantika dan Irma. 2017. *Analisis Stress Kerja dan Motiasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. JURISMA. Vol. II No. 2. ISSN:2086-0455.
- Marchelle Soegandhi, Vannecia, Drs. M, Eddy. Sutanto, M.Sc dan Setiawan, Roy, S.Kom.,MM.,MSM. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Jurnal. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soeghandi, Vannecia. M dkk (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALVABETA.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

WIJAYA, I Komang Prawina; PUTRA, Made Surya. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.. E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 3, n. 10, oct. 2014. ISSN 2302-8912

Yukl, Gary. 2014. *Leadership in Organization*, edisi bahasa Indonesia 1998, Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd., Jakarta

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian