PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, HUBUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR

SKRIPSI

Nama : Umi Wulandari
Nim : 212019095

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN , HUBUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

SKRIPSI

Nama : Umi Wulandari

Nim : 212019095

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Umi Wulandari

Nim : 212019095

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan, Hubungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis 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 pebimbing.
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, 2023

[redacted]

Umi Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Komitmen Karyawan, Hubungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.
Nama	: Umi Wulandari
Nim	: 212019095
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si	**Wani Fitriah, S.E., M.Si**
NIDN : 0205026201	**NIDN:0228016501**

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui"

(QS. Al-Baqarah : 216)

Mungkin hantaman, pukulan demi pukulan itu menyakitkan. Bahkan membuat lelah karena harus mengurai air mata, tapi akan membuatmu jadi terbiasa menerima alur cerita-Nya. Melewati episode mengecewakan yang pasti berganti episode membahagiakan. Ingatlah, tidak ada sebilah pedang yang indah nan tajam tanpa proses tempaan.

(anonim)

Persembahan :

Atas kuasa dan ridho Allah SWT skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. **Ayah dan ibuku tercinta**
   (Ayah Sukaryono dan Ibu Sulasih)
2. **Kakakku dan Ayuk iparku tercinta**
   (Eko Stiyo dan Suniarti)
3. **Adekku tercinta**
   (Anggi Aprilia Bella)
4. **Keponakkanku tercinta**
   (Devano Kenzo Al Fatih)
5. **Kakek dan nenekku tercinta**
6. **Keluarga besarku tersayang**
7. **Almamaterku**

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini, dengan judul Pengaruh Komitmen Karyawan, Hubungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Perkebunan VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Yang mana penelitian ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan penelitian ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tua ku tercinta ibu ku, Sulasih dan Bapak ku, Sukaryono. Saudaraku tercinta, Eko Stiyo, Anggi Aprilia Bella , Suniarti dan keponakanku tercinta Devano Kenzo Al Fatih semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiinn.

Selain itu ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS,S.E,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani , S.E,M,Si. Dan bapak Mister Candra, S.Pd.,M.M selaku ketua program studi dan sekretaris program studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E,.M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Wani Fitriah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing , mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga peneletian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Zawawi Kohar, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh pengurus Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis.
8. Kedua orang tuaku tercinta ayah Sukaryono dan Ibu Sulasih terima kasih sudah menjadi orang tua yang terbaik untukku.
9. Saudaraku dan ayuk iparku tercinta Anggi Aprilia Bella, Eko Stiyo dan Suniarti terima kasih sudah menjadi saudara yang baik, selalu mendukung dan selalu ada untukku.
10. Keponakkan tercintaku Devano Kenzo Al Fatih yang selalu menghibur.
11. Sahabat tercintaku Eka Maya Sari dan Maudy Dewi Gita yang sudah menjadi sahabat terbaikku yang selalu ada untukku dan selalu memberi semangat untukku.

12. My Bestie gengs umiyul Untari, Annisa Gita Asmara dan Yulia Ningsih terima kasih sudah menjadi bestie yang selalu mendukungku.
13. Temenku tersayang Yuyun Indriyani, Yogi Sandira, Fitria Ningsih, Khusnul Maspufah dan Khoirul Anam terima kasih atas dukungan dan bantuannya.
14. Serta keluarga besarku yang selalu memberi motivasi, semangat serta dukungan yang tiada henti.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan proposal penelitian ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan , maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal ini , semoga Allah SWT, membalas budi baiknya dan memberi berkah kepada kita semua, Amiin.

Wassalamualaikum wr.wb.

Palembang , 2023

Umi Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
HALAMAN PENGESAHAN.....iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
DAFTAR ISI.....ix
DAFTAR TABEL.....xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN.....xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA xiv
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS xv
BAB I PENDAHULUAN..... 1
A. Latar Belakang Masalah..... 1
B. Rumusan Masalah 11
C. Tujuan Penelitian 11
D. Manfaat Penelitian 12
BABII KERANGKA PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..... 13
A. Kajian Pustaka..... 13
B. Penelitian Sebelumnya 33
C. Kerangka Pemikiran..... 35
D. Hipotesis..... 36
BABIII METODE PENELITIAN 37
A. Jenis Penelitian 37
B. Lokasi Penelitian 38
C. Operasinal Variabel 38

D. Populasi dan Sampel 39
E. Data yang diperlukan 41
F. Metode pengumpulan data 42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 52
A. Hasil Penelitian 52
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian..... 78
BAB V HASIL SIMPULAN DAN SARAN 86
A. Simpulan 86
B. Saran..... 86
DAFTAR PUSTAKA 88
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Data Produksi Gula 7
2. Tabel III.1 Definisi Operasinal Variabel Penelitian 38
3. Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian 39
4. Tabel III.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian 41
5. Tabel III.4 Instrumen Skala Likert 45
6. Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan 56
7. Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Komitmen Karyawan 56
8. Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Hubungan Kerja 57
9. Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan 58
10. Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas 58
11. Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 59
12. Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 60
13. Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja..... 61
14. Tabel IV.9 Kepuasan Karyawan (Y) 63
15. Tabel IV.10 Komitmen Karyawan (X1) 65
16. Tabel IV.11 Hubungan Kerja (X2) 68
17. Tabel IV.12 Loyalitas Karyawan (X3) 71
18. Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda 74
19. Tabel IV.14 Uji F (Bersama-sama) 75

20. Tabel IV.15 Uji t 76

21. Tabel IV.16 Uji Koefesien Determinan (R^2) 77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Rencana Penelitian 90

Lampiran 2 Daftar Kuesioner..... 90

Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden 91

Lampiran 4 Uji Validitas dan Realibilitas Kepuasan Karyawan (Y)..... 104

Lampiran 5 Uji Validitas dan Realibilitas Komitmen Karyawan (X1)..... 105

Lampiran 6 Uji Validitas dan Realibilitas Hubungan Kerja (X2)..... 106

Lampiran 7 Uji Validitas dan Realibilitas Loyalitas Karyawan (X3)..... 109

Lampiran 8 Regresi Linier Berganda, Uji F, dan Uji Koefesien Determinasi..... 110

Lampiran 9 Tabel r..... 110

Lampiran 10 Tabel F..... 111

Lampiran 11 Kartu Pembimbing.....

Lampiran 12 Plagiat .....

Lampiran 13 Sertifikat AIK .....

Lampiran 14 Sertifikat SPSS .....

Lampiran 15 Sertifikat Komputer .....

Lampiran 16 Surat Izin Penelitian .....

Lampiran 17 Surat Selesai Riset .....

Lampiran 18 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....

Lampiran 19 Jurnal .....

ABSTRAK

Umi Wulandari/212019095/2023/Pengaruh Komitmen Karyawan, Hubungan Kerja dan Loyalitas Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama dan parsial terhadap kepuasan karyawan .Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 69 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kusioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda, Uji F, Uji t, dan Koefesien Determinasi.Hasil penelitian berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis. Hasil koefesien determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan perubahan komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan sebesar 82,1%. Sedangkan sisanya 17,9% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : kepuasan karyawan, komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan

ABSTRAK

Umi Wulandari/212019095/2023/The Effect Of Employee Commitment, Work Relations And Employee Loyalty On Employee Satisfaction At PT. Nusantara Plantation VII Cinta Manis, Ogan Ilir Regency.

This research was conducted with the aim to determine the effect of employee commitment, work relations and employee loyalty jointly and partially on employee satisfaction. This type of research is associative. The sample used was 69 employees at PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis with the sampling technique using Simple Random Sampling. The data used in this research is primary data. The data collection method used is through a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear analysis techniques, F test, t test, and the coefficient of determination. The results of the research based on Multiple Linear Regression show that employee commitment, work relationships and employee loyalty have a positive effect on employee satisfaction at PT. Nusantara Plantation VII Sweet Love. The results of hypothesis testing simultaneously show that there is a significant influence of employee commitment, work relationships and employee loyalty on employee satisfaction at PT. Nusantara Plantation VII Sweet Love. The results of the t test show that there is a significant effect of employee commitment, work relationships and employee loyalty on employee satisfaction at PT. Nusantara Plantation VII Sweet Love. The results of the coefficient of determination show that the magnitude of the contribution to changes in employee commitment, work relations and employee loyalty is 82.1%. While the remaining 17.9% was contributed by other variables not included in this study.

Keywords : employee satisfaction, employee commitment, work relations and employee loyalty

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM diatas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrument dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia. pengembangan karier dan hubungan indrustial lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, artinya kemampuan yang ada didalam sumber daya manusia harus benar-benar teruji agar mampu mengerjakan semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya secara benar dan mempunyai hasil yang sempurna baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Disamping itu, sumber daya manusia yang melakukan sebuah pekerjaan harus diberi motivasi secara terus-menerus agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaanya. Sumber daya manusia yang disebut disini salah satuya adalah pegawai negeri, karena pegawai disebut sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sember daya. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetetif. Di zaman yang berkembang pesat ini perusahaan saat ini harus extra selektif dalam memilih sumber daya yang kompetetif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*Human Resorce*) dan sumber daya non manusia (*non human resouece*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan organisasi.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga 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, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkosentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan

kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaanya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaanya.

Menurut Wibowo (2017:430) komitmen karyawan didefinisikan sebagai kengininan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen karyawan mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinngi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Menurut Busro (2018:71) ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran

sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dari organisasinya dengan cara merefleksasikan keyakinan, bersedia bekerja kersa, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Siwi (2014:10) hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik natara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggara tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Hubungan kerja dalam organisasi mempunyai tujuan tercapainya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa orang tau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.

Pada perusahaan, hubungan kerja sangat penting karena, apabila hubungan kerja yang tercapai di dalam perusahaan baik maka akan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Menurut Siagian (2018:18) hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik anatara mereka didalam organisasi sebagai akibat penyelenggara tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Menurut Soegandhi (2016:3) menyatakan bahwa loyalitas suatu kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan

organisasi. Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Karyawan agar memiliki loyalitas tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk dapat menjalankan pekerjannya. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak saling mendukung. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah atau menurun maka seharusnya perusahaan merenungkan atau intropeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan perusahaan, akan mendukung program perusahaan, dapat ikut serta memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan perusahaan untuk kedepan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis 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 agribisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencangkup wilayah bagian Sumatera Selatan.

Selain itu PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencakup wilayah bagian Sumatera Selatan. PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis mampu memproduksi sebanyak 7.411 ton gula perharinya dan memiliki sebanyak 216 karyawan sehingga mampu memproduksi gula dalam skala besar dengan waktu yang relatif cepat, namun dalam beberapa tahun ini hanya mampu memproduksi gula paling banyak 40 ton perharinya.

Tabel 1.1

Produksi Gula PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2018-2022

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase
2018	63.399	40.239	78%
2019	50.231	30.257	72%
2020	62.565	31.289	90%
2021	64.578	39.867	69%
2022	60.536	33.815	50%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis, 2023

Tabel di atas memperlihatkan bahwa target produksi selama 5 tahun terakhir tidak sesuai dengan realisasi produksi, yang artinya target produksi pembuatan gula pertahunnya yang sudah di targetkan oleh pihak perusahaan tidak dapat terealisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang di rencanakan oleh perusahaan dan karyawan, dengan menurunnya pencapaian tersebut menunjukkan kepuasan karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis untuk fenomena yang terjadi yaitu kurangnya komitmen kerja seperti kehadiran karyawan yaitu masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tidak mengindahkan peraturan tentang penggunaan jam kerja yang akhirnya menyebabkan kinerja menjadi buruk, masih adanya karyawan yang tidak hadir karena berbagai alasan. Masih kurangnya kerja sama antar karyawan seperti beberapa karyawan merasa lebih nyaman bekerja sendiri, adanya karyawan yang kurang paham peran dan tanggung jawab masing-masing, serta tidak adanya pembagian tanggung jawab yang jelas setiap anggota tim. Dan juga masih kurangnya disiplin seperti adanya karyawan yang tidak patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku. Dan masih adanya karyawan yang tidak patuh terhadap jam-jam kerja.

PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis untuk fenomena yang terjadi yaitu masih adanya atasan yang tidak menghargai pendapat karyawan. Tidak adanya kegiatan team building yang dapat memicu

kreativitas karyawan sehingga dapat bekerja lebih giat. Hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara atasan dan bawahan masih kurang baik karena kurangnya komunikasi dan ada beberapa hubungan yang tidak harmonis. Masih kurangnya perhatian atasan dengan kehidupan pribadi karyawan dan kurangnya waktu yang dihabiskan atasan bersama karyawan. Dan kurangnya motivasi yang diberikan atasan seperti kurangnya apresiasi kinerja yang telah dihasilkan karyawan. Dan atasan tidak menciptakan kompetisi sehat antar karyawan untuk membangun semangat karyawan. Dari permasalah-permasalahan tersebut, menunjukkan masih kurangnya hubungan karyawannya.

Permasalahan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis yaitu dimana karyawan tidak akan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih besar. Adanya karyawan yang tidak akan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun memiliki masalah dengan rekan kerja. Masih adanya karyawan yang tidak taat pada peraturan-peraturan yang ada hal ini disebabkan sanksi hukuman yang diberikan terlalu ringan hanya teguran saja. Dan kurangnya rasa kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan. Dan masih adanya karyawan yang belum bisa menyimpan rahasia perusahaan. Masih adanya karyawan yang tidak mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Dari permasalah-permasalahan tersebut, menyebabkan kurang nya loyalitas karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis untuk fenomena Kepuasan karyawan masih terlihat rendah hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti hadir tidak tepat waktu, serta tidak mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen tidak memberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawan. Masih adanya karyawan yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan. Masih adanya karyawan yang tidak memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier. Dan masih adanya karyawan yang kurang diperhatikan dan tidak diberikan tunjangan setiap tahun.

Indikasi lain terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari menurunnya hasil produksi perusahaan seperti di tabel I.1, banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dikarenakan rendahnya kinerja karyawan yang berindikasi adanya masalah terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal dan mengakibatkan banyak pekerjaan yang tertunda.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Komitmen Karyawan, Hubungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?
2. Adakah pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?
3. Adakah pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?
4. Adakah pengaruh loyalitas karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan , hubungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?
3. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?

4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

2. Bagi objek Penelitian

   Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh komitmen karyawan, hubungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Andry Christofe Liem, Eddy. (2019). Pengaruh Kepuasan Pada Gaji dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan PT Reamaja Service Di Kupang. Vol.7, No. 2. Jurnal AGORA.

Anggun Cahyani Riris. (2021). Pengaruh Komitmet Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Vol.4, No,2 Juni 2021. Jurnal Ekobis Dewantara.

Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Aulia Vaidatul. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Vol.1, No.2. April 2021. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen.

Betri, Trihandayani zaleha, Candera, Sabrina, Isnaini, Fitriah. (2022). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prendameidia Group.

Diana Sulianti K.L Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Vol.11, No.1, Maret 2009. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

Eri Pranata, I Nyoman Mustika, Luh Kadek Budi Martini. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicero Megatama. Vol.1, No.4. Jurnal ISSN.

Fatmawati, Sri Gustina Pane. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. Vol.2, No.3.Oktober 2017. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB).

Greis M. Sendow, Gricilia & Jeffry. 2022. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado. Vol.10 No.2, April 2022. Jurnal EMBA.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Anggota IKAPI.

Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hengky Pramusinto dan Rahma. 2019. Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi. Vol.8, No.2, 31 Juni 2019. Economic Education Analysis Journal.

Junni Yenni Marbun. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). Vol.4, No.2, 2 Oktober 2017. JOM FISIP.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja.* Bandung: Alfabeta.

Sudarsana. (2016). *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Bandung: Laksana.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif,* dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif,* dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru.

Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. (Edisi 5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.