

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII
UNIT TALANG SAWIT MUSI BANYUASIN**



SKRIPSI

Nama : Harry Gymnastiar Nugroho

NIM : 212020191

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

Skripsi

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII
UNIT TALANG SAWIT MUSI BANYUASIN**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
Program strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



SKRIPSI

Nama : Harry Gymnastiar Nugroho

NIM : 212020191

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Harry Gymnastiar Nugroho

Nim : 212020191

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 dituliskan 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 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, Mei 2024



Harry Gymnastiar Nugroho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin

Nama : Harry Gymnastiar Nugroho
Nim : 212020191
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024

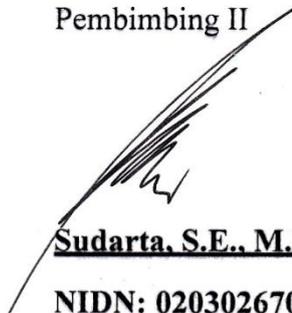
Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

Pembimbing II



Sudarta, S.E., M.M

NIDN: 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ “ Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidup dan matiku hanyalah kepunyaan Allah”
(QS Al-anam:162).
- ❖ “ Jika seorang manusia meninggal, terputuslah amalnya, kecuali dari tiga hal: sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat atau anak shaleh yang berdoa untuknya”.
(H.R. Muslim).

Dengan rasa syukur dan nikmat yang telah diberikan Allah

SWT. Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- ❖ Papaku (H. Amir Hamzah) dan Mamaku (Hj. Panisah)
- ❖ Kakak (Andy Elkhani P.U) dan Ayuk (Yelly Amir)
- ❖ Keluarga besarku
- ❖ Kedua Pembimbing Skripsiku
- ❖ Almamater kebanggaanku
- ❖ Sahabat-sahabatku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Komitmen Organisasi , Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin**" yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan-dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tua (Bapak H. Amir Hamzah dan Ibu Hj. Panisah) yang do'a dan bantuannya secara moril maupun materil memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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. Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Sudarta , S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Terima Kasih kepada Bapak Anton Prabowo, ST selaku Manajer dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang di perlukan selama penulisan penelitian ini, serta terimakasih kepada responden yang telah membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
7. Terima Kasih kepada Kedua orang tua saya bapak H. Amir Hamzah dan Ibu Hj. Panisah, yang telah memberikan support, doa dan semangat yang tak pernah putus.
8. Terima Kasih Kepada Kakak (Andy Elkham PU) dan ayuk (Yelly Amir), yang telah memberikan semangat dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

9. Terima Kasih Kepada Kakak Iparku (Dian Hariman), yang telah membantu peneliti dan memberikan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
10. Keluarga besar tercinta dari pihak mama dan papa yang selalu mendukung perkuliahan penulis dari awal hingga akhir.
11. Sahabat yang mendukung dan ikut membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebut satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subhana wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat Aamiin ya rabbal alamin.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaikum Wahramatullahi Wabarakatuh***

Palembang, Mei 2024

Harry Gymnastiar Nugroho

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	I
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	II
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	III
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	IV
PRAKATA	V
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR	X
DAFTAR LAMPIRAN	XI
ABSTRAK	XII
ABSTRACT	XIII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Kerangka Pemikiran	33
C. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel	39
D. Populasi Dan Sampel	40
E. Data yang di perlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil penelitian	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	77

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
A. Simpulan.....	87
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	4
Tabel I.2	Data Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi	5
Tabel I.3	Data Hasil Prariset Kompetensi	6
Tabel I.4	Data Hasil Prariset Lingkungan Kerja	7
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	32
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel III.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian.....	41
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	54
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel IV.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel IV.5	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.6	Karakteristik Berdasarkan Bagian	57
Tabel IV.7	Gambaran Jawaban Responden Kinerja Karyawan	58
Tabel IV.8	Gambaran Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	60
Tabel IV.9	Gambaran Jawaban Responden Kompetensi.....	62
Tabel IV.10	Gambaran Jawaban Responden Lingkungan Kerja	64
Tabel IV.11	Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel IV.12	Uji F (Simultan).....	68
Tabel IV.13	Uji T	69
Tabel IV.14	Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner**
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden**
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas**
- Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**
- Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**
- Lampiran 6 Pengelompokan Berdasarkan Gender**
- Lampiran 7 Tabel T**
- Lampiran 8 Tabel R**
- Lampiran 9 Tabel F**
- Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset**
- Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi**
- Lampiran 12 Surat Keterangan Lunas BPP**
- Lampiran 13 Sertifikat**
- Lampiran 14 Pengecekan Turnitin**
- Lampiran 15 Biodata**

ABSTRAK

Harry Gymnastiar Nugroho / 212020191 / 2024 / Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin. Pada penelitian ini menggunakan 38 sampel, teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis Regresi Linear Berganda variabel komitmen organisasi, kompeten dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis Uji F yang dilakukan $F_{hitung} 20,772 > F_{tabel} 2,12$ dengan Sig $0,000 < 0,5$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin. Hasil analisis uji t yang dilakukan di peroleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} 2,287 > t_{tabel} 1,690$, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} 2,763 > t_{tabel} 1,690$ lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} 2,056 > t_{tabel} 1,690$. Hasil koefisien determinasi yang dilakukan menunjukkan nilai *Adjusted R Square* 0,616 (61,6%) sedangkan sisanya 0,384 (38,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Harry Gymnastiar Nugroho / 212020191 / 2024 / The Influence of Organizational Commitment, Competence and Work Environment on PT Employee Performance. Perkebunan Nusantara VII Talang Palm Oil Unit Musi Banyuasin.

This research aims to determine the influence of organizational commitment, competence and work environment on the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara VII Talang Palm Oil Unit Musi Banyuasin. This study used 38 samples, the analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis, F Test, T Test and Coefficient of Determination. The results of the Multiple Linear Regression analysis, the variables organizational commitment, competence and work environment have a positive influence on employee performance. The results of the F test analysis carried out $F_{count} 20.772 > F_{table} 2.12$ with $Sig\ 0.000 < 0.5$, it can be stated that there is a significant influence of organizational commitment, competence and work environment on the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara VII Talang Palm Oil Unit Musi Banyuasin. The results of the t test analysis carried out showed that organizational commitment had a significant effect on employee performance because t_{count} was $2.287 > t_{table} 1.690$, competency had a significant effect on employee performance because t_{count} was $2.763 > t_{table} 1.690$, the work environment had a significant effect on employee performance because t_{count} was $2.056 > t_{table} 1,690$. The results of the coefficient of determination carried out show an Adjusted R Square value of 0.616 (61.6%) while the remaining 0.384 (38.4%) is influenced by other variables that are not in this study.

Keywords: Organizational Commitment, Competence and Work Environment, Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk meningkatkan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan *intelektual* untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Sutrisno, 2019 : 61). Karyawan sebagai asset dan unsur utama dalam organisasi yang memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Budiarti, 2018:257)

Manajemen sumber daya manusia melibatkan kegiatan yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja, ini mencakup usaha untuk membangun komitmen organisasi terhadap tujuan, nilai dan budaya di suatu organisasi yang melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga perusahaan dapat bertanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola kompetensi karyawan yang sesuai dengan kinerja yang dimiliki sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi (Budiarti, 2018:258)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Dari pengertian tersebut bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam beberapa periode. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh efektifitas dari organisasi itu sendiri sehingga dapat mencerminkan ukuran keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia serta faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kenyamanan terhadap karyawan.

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kemampuan dan keahlian, kompetensi, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019:189).

Komitmen organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat niat perilaku, kekuatan motivasi atau sikap. Komitmen organisasi merupakan tingkatan karyawan merasa memiliki hubungan psikologis dengan

pekerjaan dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Busro, 2018:71).

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompotensi tinggi. Kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Kadarwati, 2019 : 23).

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja sendiri merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Burhannudin, 2019 : 194).

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin merupakan perusahaan yang menghasilkan produksi bahan baku untuk industri yang bermutu tinggi untuk pasar domestik dan pasar ekspor. PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin beroperasi di industri pertanian dengan spesialisasi di kegiatan komoditi kelapa sawit.

Adapun untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk bekerja sama dalam suatu bidang pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Akan tetapi di dalam pelaksanaannya masih belum maksimal yang berdampak pada tujuan perusahaan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin lima tahun terakhir.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi
PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentasi (Belum Tercapai)
2018	132.928	87.754	34 %.
2019	114.833	88.462	23 %.
2020	148.717	122.254	18 %
2021	151.028	154.392	Tercapai
2022	147.952	146.766	1 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang sawit Musi Banyuasin, 2023

Berdasarkan tabel produksi di atas menunjukkan bahwa secara kuantitas kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin dalam lima tahun masih belum mencapai presentase optimal dapat dilihat pada hasil kinerja yang setiap tahunnya masih belum stabil pada target yang ingin dicapai. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target pada lima tahun

terakhir hal tersebut merupakan permasalahan bagi keuntungan perusahaan. Begitu juga dengan kualitas kerja yang belum maksimal yang bisa dilihat dari target yang belum maksimal. Terdapat beberapa karyawan sering kali bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan sehingga menyebabkan belum maksimal dalam mencapai target perusahaan hal ini dapat di pengaruhi oleh komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja.

Peneliti telah melakukan pra riset untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin dengan menggunakan kuesioner berjumlah 30 responden. Adapun hasil pra riset adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi
PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin

No	Penyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan bekerja dengan baik karena fasilitas yang disediakan perusahaan lengkap.	14	16
2	Karyawan bekerja dengan baik karena tugas di perusahaan tidak terlalu berat.	10	20
3	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.	14	16
4	Karyawan optimis tentang masa depan yang semakin cerah bersama perusahaan ini.	25	5

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talanh Sawit Musi Banyuasin, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita ketahui pada poin 1 komitmen organisasi PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin masih kurang baik. Hal ini terlihat dari kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti alat tulis kantor (kertas, tinta printer dan pulpen) dikarenakan pengadaan dilakukan setiap 1 bulan sampai 3 bulan karena keterbatasan anggaran sehingga perusahaan menerapkan efisiensi alat kerja. Pada poin 2 beban kerja yang

diberikan masih terlalu berat hal tersebut dapat berdampak pada kinerja yang akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang merupakan faktor penghambat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Pada poin 3 karyawan masih belum bertanggung jawab terhadap pekerjaan karena karyawan meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak terlaksana sepenuhnya dan membuat pekerjaan terhambat.

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin

No	Penyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan bekerja sesuai dengan fungsi dan bagiannya.	13	17
2	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik sesuai permintaan standar operasional perusahaan.	14	16
3	Karyawan memiliki citra diri dan sikap yang baik terhadap rekan kerja.	14	16
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.	18	12

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat kita ketahui pada poin 1 kompetensi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi banyuasin masih belum sesuai dengan bidangnya masing-masing karena banyaknya karyawan yang berasal dari lulusan Sekolah Menengah Atas. Pada poin 2 karyawan masih belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik karena masih belum maksimalnya target yang dicapai. Pada poin 3 karyawan masih ada yang memiliki sikap yang kurang baik seperti kurang sopan terhadap sesama rekan kerja.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja
PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin

No	Penyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kondisi udara dilapangan kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan.	12	18
2	Tempat kerja saya sangatlah baik untuk pendengaran suara.	11	19
3	Mudahnya akses kendaraan mobil masuk.	10	20
4	Karyawan ikut serta menjaga kebersihan tempat kerja.	30	0

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.5 dapat diketahui pada poin 1 lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin pada kondisi udara di lapangan masih terdapat udara yang ber uap dikarenakan hasil uap turbin pada pengolahan sawit setengah jadi, di area sekitar perusahaan masih banyak jalan yang berdebu dikarenakan masih kurang di perbaiki Pada poin 2 pada bagian tertentu tedapat alat yang mengeluarkan suara bising yang dapat menyebabkan pendengaran kurang baik. Pada poin 3 akses jalan yang masih harus di perbaiki oleh pemerintah daerah sekitar karena belum sepenuhnya diperbaiki.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusanara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin ?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat lebih memahami dan mendapatkan relevansi dan kecocokan antara ilmu dan teori sekaligus sebagai tambahan referensi bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang relatif sama.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan dalam sebuah organisasi khususnya mengenai komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Hasil penelitian ini diterapkan sebagai perbandingan dan juga sebagai referensi agar dapat menambah wawasan bagi pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya:Jakad Media Publishing.
- Budiansa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. CV. Pena Persada
- Budiarti, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*, Pustaka Fahima, Yogyakarta.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 194.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Handayani, Ririn.2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko Andre Dwi, Mohammad Iskak Elly, Ahmad Iskandar (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo*. *Jurnal Manajemen Akutansi dan bisnis digital*, Vol 1 No 2, 241-250
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.

- Mahmud, Salim Basalamah, Zainuddin Rahman (2022), *Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone. Jurnal Magister Manajemen*, Vol 9 No 1, 89-115
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Siswanda M. Andryan, Zulkanen Mora, Riny Chandra (2021), *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PTPN 1 Tanjung Seumatoh. Jurnal Manajemen Terapan*, Vol 1 Nomor 1, 43-51
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.