

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN, DAN  
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. CITRA LESTARI SAWIT KEBUN PULAU RIMAU ESTATE  
KABUPATEN BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**Nama : Supriyono**  
**Nim 212021181**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN, DAN  
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. CITRA LESTARI SAWIT KEBUN PULAU RIMAU ESTATE  
KABUPATEN BANYUASIN**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemn**



**Nama : Supriyono  
NIM : 212021181**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Supriyono  
NIM : 212021181  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan Dan  
Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta  
Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate Kabupaten  
Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik 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 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 ilmiah ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2025



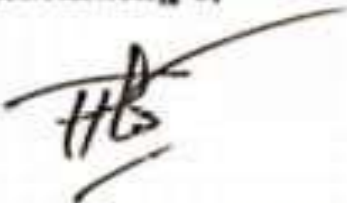
Supriyono

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

|               |                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Judul         | : Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan Dan<br>Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta<br>Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate Kabupaten<br>Banyuasin |
| Nama          | : Supriyono                                                                                                                                                              |
| NIM           | : 212021181                                                                                                                                                              |
| Fakultas      | : Ekonomi Dan Bisnis                                                                                                                                                     |
| Program Studi | : Manajemen                                                                                                                                                              |
| Konsentrasi   | : Sumber Daya Manusia                                                                                                                                                    |

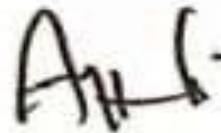
Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, September 2025

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.  
NIDN : 0015056510

Pembimbing II,



Angerany Hustia, S.E., M.M.  
NIDN : 0110128301

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO.  
NIDN : 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”

**(Albert Einstein )**

“Proses sama pentingnya dengan hasil, hasil nihil tidak apa. Yang penting sebuah proses telah dicangkan dan dilaksanakan”

**(Sujiwo Tejo)**

“Jangan kau terlalu lama tenggelam ingatlah masih ada masa depan, omongan mereka hanya lolongan yang hilang ditelan malam.”

**(Nabila Taqiyyah)**

### **PERSEMBAHAN :**

Saya Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- Kedua orang tua saya, Bapak Parman dan Ibu Siti Patimah yang telah mendukung putranya dari awal hingga akhir.
- Adik saya, M. Reza Nur Hafidz
- Seluruh keluarga besarku dan teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
- Almamater hijau kebanggaan saya.

## **PRAKATA**

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Terima kasih yang tiada henti-hentinya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak, beserta seluruh keluarga besar yang Insya Allah selalu diberkati oleh-Nya. Semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan nikmat dan rahmatNya kepada kita semua serta selalu dalam perlindungan Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

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

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darmasaputra, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang dengan

sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan ilmunya serta nasehat kepada penulis selama menimba ilmu di universitas muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Amidi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tulus memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat serta memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Bapak Bagus Pradana Putra selaku Manajer Personalia / SDM selaku Kepala Bagian Personalia, beserta seluruh karyawan PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian. Serta para responden yang telah berpartisipasi memberikan jawaban dalam proses pembuatan skripsi.
9. Teristimewa kepada kedua orang tersayang yang berjasa dalam hidup saya, Ayah Parman dan Ibu Siti Patimah yang selalu mendukung dan mendoakan putrinya sampai bisa berada di titik seperti sekarang ini.
10. Teman seperjuanganku yang turut memberikan semangat dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi, Lusi Amelia, Fepi Yuliana, Nanda Puja Lestari, Putri, Oktarika, alm M. Akbar dan Aji Wahyudi yang telah memberikan sumbangsih pemikiran selama perkuliahan, memberikan semangat dan menemani kurang lebih 4 tahun selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca serta dari berbagai pihak yang

sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, September 2025

Supriyono

## DAFTAR ISI

|                                                  |             |
|--------------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL LUAR.....</b>                  | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>                        | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>     | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                  | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>         | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PRAKATA .....</b>                     | <b>vi</b>   |
| <b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>                   | <b>viii</b> |
| <b>HALAMAN DAFTAR TABEL.....</b>                 | <b>xi</b>   |
| <b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>                | <b>xii</b>  |
| <b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>             | <b>xiii</b> |
| <b>ABSTRAK.....</b>                              | <b>xiv</b>  |
| <b>ABTRAC .....</b>                              | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                   | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....                  | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                         | 9           |
| C. Tujuan Penelitian .....                       | 9           |
| D. Manfaat Penelitian .....                      | 10          |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN</b> |             |
| <b>DAN HIPOTESIS.....</b>                        | <b>11</b>   |
| A. Landasan Teori .....                          | 11          |
| B. Penelitian Sebelumnya.....                    | 21          |
| C. Kerangka Pemeikiran.....                      | 23          |
| D. Hipotesis .....                               | 26          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>            | <b>27</b>   |
| A. Jenis Penelitian .....                        | 27          |
| B. Lokasi Penelitian.....                        | 27          |
| C. Oprasional Variabel .....                     | 28          |
| D. Populasi dan Sampel.....                      | 28          |
| E. Data Yang Diperlukan.....                     | 30          |

|                                            |           |
|--------------------------------------------|-----------|
| F. Metode Pengumpulan data .....           | 31        |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis ..... | 32        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>41</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                  | 41        |
| B. Pembahasan .....                        | 66        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>      | <b>79</b> |
| A. Simpulan .....                          | 79        |
| B. Saran .....                             | 80        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                | <b>82</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                      | <b>84</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Data Produksi Sawit Pt Cipta Lestari Sawit.....                     | 5  |
| Tabel I.2 Hasil Data Prariset Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit .....   | 6  |
| Tabel 1.3 Hasil Data Prariset Komitmen Kerja PT Cipta Lestari Sawit .....     | 6  |
| Tabel 1.4 Hasil Data Prariset Kepuasan Kerja PT Cipta Lestari Sawit.....      | 7  |
| Tabel 1.5 Hasil Data Prariset Loyalitas Karyawan PT Cipta Lestari Sawit ..... | 8  |
| Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel .....                              | 28 |
| Tabel III.2 Jumlah Populasi.....                                              | 30 |
| Tabel III.3 Instrumen Skala Likert .....                                      | 33 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas .....                                                | 43 |
| Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....                                              | 44 |
| Tabel IV.3 Kinerja Karyawan (Y).....                                          | 49 |
| Tabel IV.4 Kepuasan Kerja (X1).....                                           | 52 |
| Tabel IV.5 Loyalitas Karyawan (X2).....                                       | 55 |
| Tabel IV.6 Komitmen Kerja(X3) .....                                           | 58 |
| Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....                              | 61 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji F .....                                                  | 63 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji t.....                                                   | 64 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Determinasi.....                                        | 66 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....                               | 25 |
| Gambar IV.I Karakteritik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 45 |
| Gambar IV. 2 Karakteritik Responden Berdasarkan Usia.....         | 46 |
| Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....     | 47 |
| Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....  | 48 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                       |  |
|-----------------------------------------------------------------------|--|
| Lampiran 1. Jadwal Penelitian .....                                   |  |
| Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....                                |  |
| Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....                   |  |
| Lampiran 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....                 |  |
| Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden .....                         |  |
| Lampiran 6. Data Tabulasi Jawaban Responden.....                      |  |
| Lampiran 7. Distribusi Tabel F .....                                  |  |
| Lampiran 8. Distribusi Tabel t.....                                   |  |
| Lampiran 9. Tabel R.....                                              |  |
| Lampiran 10. Surat Keterangan BPP.....                                |  |
| Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....                    |  |
| Lampiran 12 Surat Tugas Pembimbing .....                              |  |
| Lampiran 13 Surat Izin Riset .....                                    |  |
| Lampiran 14 Surat Selesai Riset.....                                  |  |
| Lampiran 15 Cek Plagiat Turnitin .....                                |  |
| Lampiran 16 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....                 |  |
| Lampiran 17 Sertifikat Pelatihan AIK .....                            |  |
| Lampiran 18 Sertifikat Pelatihan SPSS.....                            |  |
| Lampiran 19 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer .....              |  |
| Lampiran 20 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer dalam Bisnis ..... |  |
| Lampiran 21 Sertifikat SKPI .....                                     |  |
| Biodata Penulis .....                                                 |  |

## **ABSTRAK**

**Supriyono / 212021181 / 2025 / Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang di kuantitatifkan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS For Windows Versi 26. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden dari total populasi 114 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling. Hasil Uji F secara simultan menunjukkan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa : 1) komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate. 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate.

**Kata kunci : Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Supriyono / 21/20/21181 / 2025 / The Influence of Work Commitment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate***

*This study aims to determine the influence of work commitment, job satisfaction, and employee loyalty on employee performance at PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate. This study uses associative research. The research method employed quantitative qualitative research. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS for Windows version 26. The data collection technique used a questionnaire, with a sample of 54 respondents from a total population of 114 permanent employees. The sampling technique used in this study was Simple Random Sampling. The results of the simultaneous F-test indicate a positive and significant influence between leadership style and organizational commitment on employee performance at PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate. The results of the partial t-test indicate that: 1) work commitment has a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate. 2) Job satisfaction has a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate.*

***Keywords: Work Commitment, Job Satisfaction, Employee Loyalty, and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi, dalam era globalisasi saat ini perkembangan teknologi memegang peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan sehingga dapat menciptakan sumber daya yang dapat bersaing. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari jumlah karyawan yang ada, akan tetapi juga dilihat dari kualitas, kompetensi, motivasi, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengembangan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memberdayakan atau memaksimalkan kemampuan para anggota organisasi untuk terus mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Ajabar, 2020:4). Dengan fokus pada pemberdayaan karyawan, yang artinya memberi mereka dukungan dan kesempatan untuk berkembang dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, ketika karyawan mempunyai keterampilan kerja yang lebih baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, moral, atau

etika. Kinerja merupakan apa yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik itu mencari keuntungan atau tidak (Sedarmayanti, 2017:192).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerja yaitu berupa kemampuan dan keahlian, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas, kepribadian, rancangan kerja, pengetahuan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen dan disiplin (Kasmir, 2019:189-193).

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor salah satunya Komitmen. Komitmen adalah Perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam kegiatan operasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2016; 431)

Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah.

Bagi perusahaan, komitmen karyawan menjadi begitu penting dalam menciptakan kelangsungan hidup didalam sebuah perusahaan. Komitmen karyawan pada perusahaan merupakan suatu ikatan individu yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan. Berkomitmen tentunya harus dilandasi dengan rasa nyaman akan perusahaan, semakin nyaman karyawan maka semakin nyaman pula karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Salah satu faktor yang

mempengaruhi komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan adalah kepuasan kerjanya. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor salah satunya kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya mereka lebih cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja menciptakan keterikatan emosional yang lebih dengan pekerjaan dan perusahaan, karyawan yang puas akan lebih terlibat fokus dan produktif. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan tersebut di tempat kerjanya Fauzan, (2022:34).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih baik. Mereka lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja menciptakan ketertarikan emosional yang lebih dengan pekerjaan dan perusahaan, karyawan yang puas akan lebih terlibat fokus dan produktif.

Kepuasan kerja adalah sikap yang mendasari dalam bekerja untuk menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang diyakini untuk mereka terima, Setiono (2020:34). Kinerja karyawan akan meningkatkan secara signifikan jika mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja muncul secara fisik maupun psikis Pradana (2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan. Menurut Kasmir (2019:192) loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja,

tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan, jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan.

PT Cipta Lestari Sawit Kebun pulau Rimau Estate merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Usaha utama perusahaan ini adalah penanaman, perawatan dan penjualan hasil kelapa sawit.

Berdasarkan hasil kinerja karyawan pada PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate, kinerja karyawan masih belum optimal hal ini dapat dilihat dari hasil yang belum maksimal dan produksi yang belum mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel produksi perusahaan sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Data Produksi Sawit**  
**PT Cipta Lestari Sawit**

| tahun | Target<br>Produksi | Realisasi  | Persentase  | Persentase<br>Belum Tercapai |
|-------|--------------------|------------|-------------|------------------------------|
| 2020  | 15.241.235         | 15.136.662 | <b>99 %</b> | <b>1%</b>                    |
| 2021  | 23.172.191         | 22.956.280 | <b>99%</b>  | <b>1%</b>                    |
| 2022  | 20.276.282         | 20.236.249 | <b>99%</b>  | <b>1%</b>                    |
| 2023  | 18.859.178         | 15.638.519 | <b>87%</b>  | <b>13%</b>                   |
| 2024  | 17.748.532         | 17.542.070 | <b>99%</b>  | <b>1%</b>                    |

Sumber : PT Cipta Lestari Sawit, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate tahun 2020-2024 belum mencapai target. Dapat dilihat pada tahun 2020 realisasi sebesar 99%. pada tahun 2021 realisasi sebesar 99%. pada tahun 2022 realisasi sebesar 99%. pada tahun 2023 realisasi sebesar 87%. pada tahun 2024 realisasi sebesar 99%. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti menduga adanya tingkat produktifitas kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga menyebabkan target dan realisasi yang ingin dicapai perusahaan kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena yang telah di dapat peneliti di atas, peneliti melakukan peneltian lebih mendalam tentang Komitmen, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Berikut.

**Tabel I.2**  
**Hasil Data Prariset Kinerja Karyawan**  
**PT Cipta Lestari Sawit**

| No | Pernyataan                                                                                           | S  | TS |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1  | Hasil kerja karyawan sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.                   | 12 | 18 |
| 2  | Karyawan memenuhi target kuantitas perusahaan dengan hasil yang memuaskan.                           | 17 | 13 |
| 3  | Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. | 14 | 16 |
| 4  | Karyawan merasa biaya yang diberikan perusahaan cukup                                                | 13 | 17 |
| 5  | Karyawan merasa pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan | 16 | 14 |
| 6  | Karyawan merasa komunikasi yang terjadi antara atasan dan karyawan berjalan baik                     | 15 | 15 |

Sumber : Pra riset PT. Cipta Lestari Sawit, Mei 2025

Berdasarkan tabel hasil pra riset PT cipta Lestari Sawit Kebun pulau rimau Estate pada indikator kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan yang belum sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan dan belum dapat mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat disebabkan karena kualitas kerja yang berada di bawah standar perusahaan. Karyawan PT. Cipta Lestari Sawit sering kali kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara tepat waktu, hal ini dapat menyebabkan meningkatnya anggaran dari yang telah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Data Prariset Kepuasan Kerja**  
**PT Cipta Lestari Sawit**

| NO | Pernyataan                                                                      | S  | TS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1  | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki | 10 | 20 |
| 2  | Bayaran yang diberikan perusahaan sesuai kinerja karyawan                       | 18 | 12 |
| 3  | Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai          | 12 | 18 |
| 4  | Pengawas memberikan perintah atau petunjuk yang sesuai                          | 16 | 14 |
| 5  | Karyawan memiliki rekan kerja yang solid                                        | 14 | 16 |

Sumber : Pra riset PT. Cipta Lestari Sawit, Mei 2025

Permasalahan selanjutnya terletak pada indikator kepuasan kerja. Karyawan merasa promosi jabatan yang dilakukan perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai kurang optimal sehingga karyawan merasa kurang puas dengan perusahaan. Karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga karyawan kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya yang berakibat pada kinerja karyawan yang berada di bawah standar perusahaan. Selain itu karyawan juga merasa upah yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan kurangnya kerjasama antar karyawan sehingga apa yang dikerjakan karyawan menjadi kurang optimal.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Data Prariset Loyalitas Karyawan**  
**PT Cipta Lestari Sawit**

| <b>NO</b> | <b>Pernyataan</b>                                                                     | <b>S</b> | <b>TS</b> |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|
| 1         | Karyawan bersedia bertahan demi perusahaan                                            | 14       | 16        |
| 2         | Karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan                | 11       | 19        |
| 3         | Karyawan bersedia bertahan demi kepentingan perusahaan                                | 14       | 16        |
| 4         | karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. | 12       | 18        |
| 5         | Karyawan merasa puas dengan perusahaan                                                | 13       | 17        |

Sumber : Pra riset PT. Cipta Lestari Sawit, Mei 2025

Selain itu terdapat pula indikator loyalitas karyawan, yakni karyawan belum bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga perusahaan belum dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa enggan untuk bertahan lama diperusahaan. karyawan belum dapat mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan karyawan belum memiliki sikap bertanggung jawab dan

menjaga perusahaan dikarenakan karyawan merasa kurangnya rasa aman yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Data Prariset Komitmen Kerja**  
**PT Cipta Lestari Sawit**

| <b>NO</b> | <b>Pernyataan</b>                                                               | <b>S</b> | <b>TS</b> |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|
| 1         | Karyawan setia untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. | 13       | 17        |
| 2         | Karyawan memiliki kemauan untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi.       | 10       | 20        |
| 3         | Karyawan meliki persamaan nilai-nilai dengan perusahaan                         | 14       | 16        |
| 4         | Karyawan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi                            | 18       | 12        |

Sumber : Pra riset PT. Cipta Lestari Sawit, Mei 2025

Selain kedua indikator di atas, terdapat pula indikator komitmen Kerja, yakni karyawan belum memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Kurangnya rasa memiliki dan bangga akan organisasi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri, kurangnya komunikasi yang efektif dari pihak manajemen sehingga berdampak negatif kepada karyawan. Selain itu karyawan juga belum memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate”**.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate?
2. Apakah ada Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate?
3. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate
4. Apakah ada Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah pengalaman, wawasan dan membandingkan ilmu pengetahuan yang didapat dari meja perkuliahan dengan dilapangan sehingga menambah pengetahuan bagi penulis.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, Khususnya mengenai Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Lestari Sawit Kebun Pulau Rimau Estate?

### **3. Bagi Almameter**

Penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang sedang melakukan penelitian sejenis. Serta dapat mejadikan penelitian selanjutnya lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). pengaruh pencurian terhadap masyarakat sekitar. *maneggio: jurnal ilmiah magister hukum*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), 387-402.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Ricard , (2021) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan* E-ISSN : 2963-9654 dan P-ISSN : 2963-9638, Hal 45-61 DOI : <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453> . Diakses pada 24 Mei 2025.
- Robbins, P. S. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Siswanto, I. (2022). Monograf Komitmen Organisasi: Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja. CV. DOTPLUS Publisher
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Rafi Sarana Perkasa.
- Ilahi, M. R., & Bahrin, K. (2024). Loyalitas karyawan, kompetensi, kepuasan kerja & komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Sawit Seluma. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 34–45.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik di Perusahaan)*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). Analisis komitmen kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 88–100.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 22–35.
- Octavia, D. (2019). *Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. J. (2018). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Praktik Kontemporer*. Alfabeta.
- Rachel, S. (2020). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 112–120.
- Siregar, A., & Manurung, S. M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 15–29.