

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK II INDRAGIRI HULU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru



OLEH:

**CACA SAGITA
NPM:175210965**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU








FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Marpoyan
Pekanbaru Telp.(0761) 674681 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru
28284

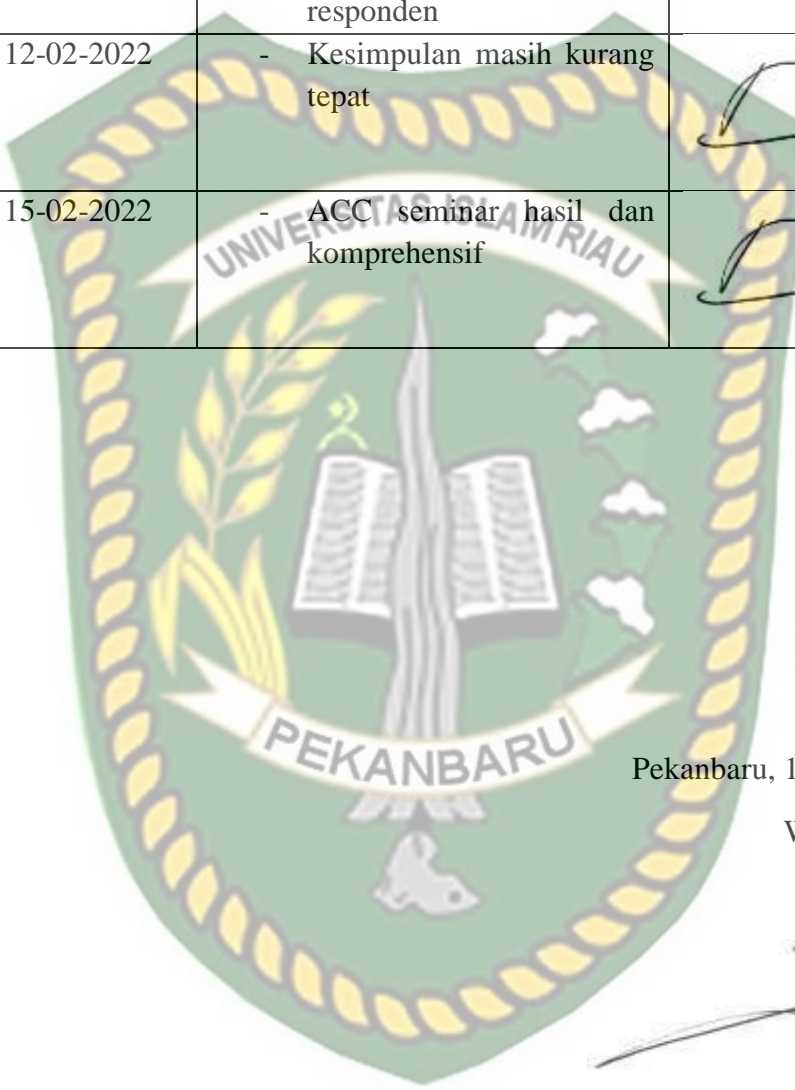
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : CACA SAGITA
Npm : 175210965
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun
Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu
Pembimbing : Dr. Dessy Mardianti, SE., MM

Dengan perincian sebagai berikut :

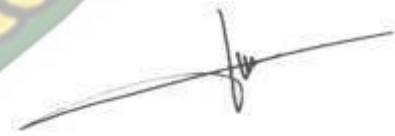
No.	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1	30-06-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Cari 8 jurnal sebagai referensi disesuaikan dengan judul - Latar belakang diperbaiki 	
2	27-07-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu sama dengan judul - Perbaiki penelitian terdahulu - Tujuan penelitian - Teknik penelitian sesuai dengan yang ada 	
3	21-08-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki lanjutan - Latar belakang masalah 	
4	13-09-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Rumusan masalah harus sama dengan hipotesis - Dimensinya mana di operasional variable 	
5	21-09-2021	<ul style="list-style-type: none"> - ACC seminar proposal 	
6	13-12-2021	<ul style="list-style-type: none"> - ACC kuesioner penelitian 	
7	04-02-2022	<ul style="list-style-type: none"> - Abstrak cukup jelaskan saja hasilnya tidak perlu angka - Tabel responden harus lengkap - Pembahasan dibuat - Penelitian terdahulu ditambahkan 	

		<ul style="list-style-type: none">- Kesimpulan berdasarkan jawaban hipotesis- Saran diambil dari jawaban rekapitulasi responden	
8	12-02-2022	<ul style="list-style-type: none">- Kesimpulan masih kurang tepat	
9	15-02-2022	<ul style="list-style-type: none">- ACC seminar hasil dan komprehensif	



Pekanbaru, 18 Maret 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, S.E., Msi., Ak., C.A

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 267/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 Maret 2022, Maka pada Hari Rabu 16 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Kompetensi Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Fakultas Akademis 2021/2022.

1. Nama	: Caen Sagita
2. NPM	: 175210965
3. Program Studi	: Manajemen SI
4. Judul skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Melek II Indragiri Hulu.
5. Tanggal ujian	: 16 Maret 2022
6. Waktu ujian	: 60 menit
7. Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: Lulus (B) 77,2
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen pengaji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Ramzi Durin, SH., MH

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

Pekanbaru, 16 Maret 2022

Mengetahui
Dekan



Eva Sulandari, SE., MM., CRBC


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Caca Sagita
NPM : 175210965
Jurusan : Manajemen / SJ
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.
Hari/Tanggal : Rabu 16 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Ranzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

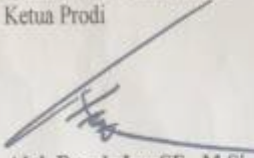
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 77)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak, CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 16 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 267 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Memeringat 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu penitipendapan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.

2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Memangkat 1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK Pimpinan YLPT Daerah Riau Nomor : 006/Skap.YLPT/11976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan DAN PT Depdiknas RI
a. Nomor : 280/SK/DAN-PT/Akred/SIX/2018, tentang Akreditasi Eka, Pembinaan
b. Nomor : 2640/SK/DAN-PT/Akred/SIX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/DAN-PT/Akred/SIX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/DAN-PT/Akred/Dipi-PT/172019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi

MEMUTUSKAN

Menetapkan 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Caca Suzan
N.P.M : 1752100005
Program Studi : Manajemen SI
Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Ketan Air Molek II Indragiri Hulu.

2. Penilai dan skripsi/oral kodifikasi/ase mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Diangkat	Dalang Druji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Dr. Harwari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Systematika	Sekretaris
3	Raman Durin, SH, MH	Asisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Dasar	Anggota
6	Galang Nurrahdi, Se., Mm	Neti Penguji/bal C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Tanggal : 16 Maret 2022



Caca Suzan, SE., MM, CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Caca Segita
 NPM : 175210965
 Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Mote Kabupaten Siang Hulu
 Pembimbing : Dr. Desy Mardianti, SE., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 10 November 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :


1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan lapotan : Telah sudah belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

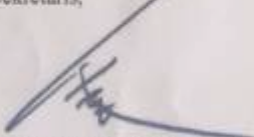
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 10 November 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
 Nomor: 342/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Kelua Program Studi Manajemen tanggal: 2021-04-15 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu diunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor: 105/Kpts. AYLPI/1/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode: 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor: 001 Tahun 2018 Tentang Ketantunan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Marlianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 Nama : Caca Sagita
 N P M : 175210965
 Jurusan/Jenjang Pendid. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPUJUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK II
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 598/UIR/KPTS/2019. Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
 Kutipan: disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 16 April 2021



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK, Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

جامعة الإسلام الرiau

Alamat : Jalan Kaharuddin Husatun No. 11, Mambay, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 29124
Telp. +82 761 674574 Fax. +82 761 674574 Email: fakun@iur.ac.id

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : CACA SAGITA
NPM : 175210965
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK II INDRAGIRI HULU
PEMBIMBING : DR. DESY MARDIANTY, SE, MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17 Februari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Caca sagita
NPM : 175210965
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Disahkan Oleh:
Pembimbing

PEKANBARU

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :



Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : CACA SAGITA

Tempat Tanggal Lahir : Dumai, 24 Agustus 1999

NPM : 175210965

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Managemn Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil dari karya orang lain dan sitematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik di sengaja atau tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau di hokum sesuai dengan ketentuan yang berlatku

Perkanbaru, 18 Maret 2022



Caca Sagita

NPM : 175210965

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK II INDRAGIRI HULU

Oleh :

CACA SAGITA
NPM.175210965

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, dengan objek karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, dengan jumlah populasi 353 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel secara acak (sample random sampling) menggunakan rumus slovin sehingga memperoleh jumlah sampel sebanyak 78 karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Metode analisis data dilakukan dengan cara uji kualitas data, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji koefisien korelasi dan uji t. Dari hasil penelitian tersebut sehingga diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu. Hasil dari uji koefisien korelasi parsial (uji t) diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. dengan ini ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLANTATION NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK II INDRAGIRI HULU

By:

CACA SAGITA
NPM.175210965

The research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara V Water Plantation Molek II Indragiri Hulu, with the object of employees at PT. Perkebunan Nusantara V Water Plantation Molek II Indragiri Hulu, with a population of 353 employees. In this study, the researcher used a random sampling technique (sample random sampling) using the slovin formula so as to obtain a total sample of 78 employees. This research was conducted with the intention of knowing and analyzing job satisfaction, organizational commitment and employee performance.

The data analysis method was carried out by means of data quality test, multiple linear regression, coefficient of determination test (R^2), correlation coefficient test and t test. From the results of these studies, it is known that job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on employee performance at PT. Nusantara V Plantation Molek II Indragiri Hulu Water Plantation. The results of the partial correlation coefficient test (t test) are known that H_0 is rejected and H_a is accepted. It is hereby concluded that there is a significant effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance at PT. Nusantara V Plantation Molek II Indragiri Hulu Water Plantation.

Keywords: *Work Objectives, Organizational Commitment and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu”**. Yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti sadar bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, serta bimbingan dari beberapa pihak selama penyusunan skripsi ini. Peneliti juga menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, seperti kesalahan dan beberapa kekurangan dari segi isi maupun penulisan. Pada kesempatan ini sebagai peneliti dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektorat Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliya afwa, SE., MM selaku Sekertasis Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

5. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti. SE., MM selaku Penasehat Akademi yang telah memberikan arahan serta bantuan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti dalam masa perkuliahan.
8. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan selama masa perkuliahan secara langsung maupun tidak secara langsung.
9. Manajer dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu yang sudah memberikan informasi serta bantuan dalam skripsi ini terutama dalam hal memberikan data Primer dan data Sekunder.
10. Kedua orang tua Ayahanda Syafrical dan Ibunda Yunita terkasih yang memberikan dukungan dan do'a kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada sahabat-sahabat peneliti yaitu Muhamad Prasetya, Winona Melva Laurent Siburian, Debby Elfridha Gultom, Vika Fahlia, Andika Saputa, Ragil Ramahdani, Adi Sucipto, Novi Ayu Ramayanti,

Henson Denada, Mendri, Febriana Rizka Fauzia, Budi Herianto yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi hingga selesai.

12. Teman-teman seperjuangan khususnya lokal Manajemen D angkatan 2017 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, ucapan terimakasih sebesar-besarnya karena telah banyak memberikan bantuan dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi peneliti-peneliti berikutnya sebagai pedoman. Apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini, peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, Februari 2021

Penulis

Caca Sagita

NPM. 175210965

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.5 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.5 Kepuasan Kerja	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.2 Teori-teori Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Aspek Kepuasan Kerja	16
2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.2. Komitmen Organisasi	20
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	23
2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	24
2.3 Kinerja	24
2.3.1 Pengertian Kinerja	24
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.3.3 Penilaian Kinerja	30

2.4	Penelitian Terdahulu.....	31
2.5	Kerangka Pemikiran	35
2.6	Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		37
3.1.	Lokasi Penelitian	37
3.2.	Operasional Variabel	37
3.3.	Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1.	Populasi	39
3.3.2.	Sampel.....	40
3.4.	Jenis dan Sumber Data	42
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	42
3.6.	Teknik Analisis Data	43
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		47
4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
4.2.	Lokasi	48
4.3.	Visi dan Misi Perusahaan	49
4.4.	Struktur Organisasi.....	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
5.1.	Identitas Responden.....	54
5.1.1.	Tingkat Pendidikan Responden.....	54
5.1.2.	Umur Responden.....	55
5.1.3.	Masa Kerja Responden	57
5.1.4.	Jenis Kelamin Responden	59
5.2.	Uji Kualitas Data	59
5.2.1.	Uji Validitas	59
5.2.2.	Uji Reliabilitas	62
5.3.	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.....	63
5.3.1.	Pekerjaan.....	64
5.3.2.	Tempat Kerja.....	67
5.3.3.	Gaji.....	68

5.3.4.	Pekerjaan sesuai dengan kepribadian.....	70
5.3.5.	Rekan Kerja.....	70
5.3.6.	Atasan Yang Mendukung.....	72
5.4.	Analisis Komitmen Organisasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu	76
5.4.1.	Komitmen Efektif.....	77
5.4.2.	Komitmen Normative.....	78
5.4.3.	Komitmen Berkelanjutan.....	79
5.5.	Analisis Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu	84
5.5.1.	Kualitas Kerja.....	85
5.5.2.	Kuantitas Kerja.....	87
5.5.3.	Ketetapan Waktu.....	88
5.5.4.	Komunikasi	89
5.6.	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu	94
5.6.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	94
5.6.2.	Uji Koefisien Korelasi (r).....	96
5.6.3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	97
5.6.4.	Uji Parsial (Uji t).....	98
5.7.	Pembahasan Penelitian	99
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		102
6.1.	KESIMPULAN	102
6.2.	SARAN.....	103
DAFTAR PUSTAKA		104
Lampiran		106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu	4
Tabel 1.2.	Data target dan realisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu	8
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1.	Operasional Variabel	37
Tabel 3.3.	Skor Jawaban Kueioner	43
Tabel 3.4.	Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 5.1.	Tingkat Pendidikan Responden	55
Tabel 5.2.	Tingkat Umur Responden	56
Tabel 5.3.	Tingkat Masa Kerja Responden	58
Tabel 5.4.	Tingkat Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 5.5.	Hasil Analisis Uji Vlidity Kepuasan Kerja	60
Tabel 5.6.	Hasil Analisis Uji Validitas Komitmen Organisasi	61
Tabel 5.7.	Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan	62
Tabel 5.8.	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Tertantang Terhadap Pekerjaan	64
Tabel 5.10.	Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Senang Terhadap Pekerjaan	65
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan	65

Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Yang Diberikan	66
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan	66
Tabel 5.14.	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja	67
Tabel 5.15.	Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	68
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden Penyesuaian Gaji	68
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima	69
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Untuk Naik Gaji	69
Tabel 5.19.	Tanggapan Respinden Mengenai Pekerjaan Sesuai Dengan Kepribadian	70
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja	71
Tabel 5.21.	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Sedia Membantu	71
Tabel 5.22.	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Yang Bertanggung Jawab	72
Tabel 5.23.	Tanggapan Responden Mengenai Atasan.....	72
Tabel 5.24.	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Atasan Terhadap Karyawan.....	73
Tabel 5.25.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu	74
Tabel 5.26.	Tanggapan Responden Mengenai Ikatan Secara Emosional	77

Tabel 5.27.	Tanggapan Responden Mengenai Arti Perusahaan Bagi Karyawan	77
Tabel 5.28.	Tanggapan Responden Mengenai Untuk Tetap Berada Diperusahaan	78
Tabel 5.29.	Tanggapan Responden Mengenai Nama Baik Perusahaan	79
Tabel 5.30.	Tanggapan Responden Mengenai Nilai Percaya Terhadap Perusahaan.....	79
Tabel 5.31.	Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Cemas Ketika Tidak Menyelesaikan Pekerjaan	80
Tabel 5.32.	Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Ketika Meninggalkan Perusahaan.....	80
Tabel 5.33.	Tanggapan Responden Mengenai Merugikan Karyawan Jika Meninggalkan perusahaan	81
Tabel 5.34.	Tanggapan Responden Mengenai Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan.....	82
Tabel 5.35.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu	82
Tabel 5.36.	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bekerja..	85
Tabel 5.37.	Tanggapan Responden Mengenai Dapat Diandalkan.....	86
Tabel 5.38.	Tanggapan Responden Mengenai Berinovasi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	86

Tabel 5.39.	Tanggapan Responden Mengenai Multitalent Dalam melakukan pekerjaan.....	87
Tabel 5.40.	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target.....	87
Tabel 5.41.	Tanggapan Responden Mengenai Ketetapan Waktu Menyelesaikan Tugas	88
Tabel 5.42.	Tanggapan Responden mengenai penggunaan waktu	88
Tabel 5.43.	Tanggapan Responden mengenai komunikasi dengan pemimpin.....	89
Tabel 5.44.	Tanggapan Responden mengenai komunikasi dengan sesama rekan kerja	90
Tabel 5.45.	Tanggapan Responden Mengenai mendiskusikan pekerjaan bersama rekan kerja.....	91
Tabel 5.46.	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Tim.....	91
Tabel 5.47.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu	92
Tabel 5.48.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	95
Tabel 5.49.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	96
Tabel 5.50.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	97
Tabel 5.51.	Hasil Uji Parsial.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.5 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki harapan untuk perusahaan atau organisasinya mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Perusahaan harus memiliki strategi yang mumpuni agar dapat bertahan di dalam persaingan bisnis. Salah satu bentuk strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mengembangkan teknologi dan melakukan inovasi baru. Perkembangan teknologi dilakukan agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Dengan berkembangnya teknologi di dalam perusahaan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Perusahaan akan menuntut karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dan bisa bersaing dalam dunia bisnis saat ini.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik intitusi atau perusahaan. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kesuksesan atau keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan

faktor utama bagi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Berhasil atau tidak sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada didalamnya. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan para karyawan-karyawan yang dimilikinya. Merupakan tugas seorang manajemen perusahaan untuk mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk bertumbuh serta berkembang dimasa yang akan datang, guna tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan diperlukannya kerjasama antar tim di dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan sebuah kepuasan kerja kepada setiap karyawan perusahaan. Dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan diharapkan terciptanya komitmen didalam diri karyawan di tempat ia bekerja, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2015:107) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjara yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjara yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki pekerja didalam bekerja. Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

seseorang individu merasa puas atau tidak merupakan suatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan

antara keinginan dan hasil keluarnya. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Selain kepuasan kerja, ternyata komitmen organisasi juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Luthas (2011:190) komitmen organisasi merupakan sebuah keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama perusahaan dan keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaannya, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja.

Menurut Robbins (2015:47) Komitmen organisasi merupakan seorang karyawan yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap setia menjadi anggota atau karyawan di sebuah perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi atau perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di bidang perkebunan kelapa sawit milik BUMN dan pengolahan kelapa sawit dengan jumlah keseluruhan karyawan 353 orang. Berdiri pada tanggal 30 desember tahun 2000. Dengan kegiatan utama diperusahaan ini adalah pengembangan, penanaman, dan memanen hasil tandan buah segar (TBS). Berikut ini data jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek II sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II

Fungsi	Jabatan	Bulan mei 2021	
		Keterangan	REAL Jmlh Tenaga Saat Ini
	KANTOR ASKEP		
Tanaman	Krani I Tanaman	Per Kebun	1
	Krani Tanaman	Per Kebun	1
	Krani Produksi	Per 2 Afdeling	5
	Krani Kap Inspeksi	Per Afdeling	6
	Petugas Timbangan		6

			14
	AFDELING		
Tanaman	Mandor I Tanaman	Per Afdeling	6
	Mandor Panen	Per 15-20 pemanen	14
	Mandor Bibitan	Per lokasi bibit	13
	Mandor pemeliharaan	Per afdeling	12
	Krani afdeling	Per afdeling	15
	Krani cek sawit	Per mandor panen	9
	Petugas timbangan brondolan	Per afdeling	10
	Pemanen	Sesuai ratio	132
	Petuga global telling	Per afdeling	6
	Petugas AKP	Per afdeling	6
	Pemelihara	Krywn 2 perafdeling, tapi sesuai ratio	50
	Petuga pembibitan	Sesuai ratio	21
	Pelayanan kantor AFD	Per afdeling	6
	Centeng		15
	Krani produksi		5

	JUMLAH KARYAWAN	353
--	-----------------	-----

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II 2021

Dengan jumlah karyawan, diharuskan dan dituntut untuk bekerja dengan baik dan efisien. Oleh karena itu diperlukan aspek guna meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan. Agar nanti tujuan perusahaan dapat terwujud.

Sistem penggajian pada PT. Perkebunan nusantara v kebun air molek II menggunakan sistem penggajian per bulan untuk karyawan yang bekerja dikantor maupun yang bekerja dilapangan, dengan mengirim gaji tersebut ke rekening seluruh karyawan kebun Air Molek II. Perusahaan memberikan kompensasi berupa bonus atau IJT (Insentif Jasa Tahunan) yang diberikan kepada seluruh karyawan dengab mengacu kepada masing-masing golongan karyawan bagi karyawan yang memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian bonus kepada karyawan berdasarkan masing-masing prestasi karyawan tersebut, seperti tingkat kehadiran, banyaknya surat peringatan yang diterima karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, PT. Perkebunan nusantara v kebun air molek II ingin memberikan hasil pnegelolaan kelapa sawit yang terbaik. PT. Perkebunan nusantara v kebun air molek II berupaya menjaga kinerja karyawan agar tetap baik agar bisa menghadapi persaingan bisnis di bidang perkebunan kelapa sawit. Sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan agar kinerja karyawan tetap

baik. Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan agar kinerja karyawan tetap terjaga yaitu dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi kemudahan kerja karyawan. PT. Perkebunan nusantara v kebun air molek II memberikan fasilitas dengan menyesuaikan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.

PT. Perkebunan nusantara v kebun air molek II memberikan apresiasi kepada seluruh karyawan perusahaan yang berprestasi. Reward yang diberikan oleh perusahaan berupa kenaikan jabatan atau kenaikan golongan istimewa kepada seluruh karyawan yang berprestasi pada bidangnya masing-masing. Dengan memberikan kesempatan pendidikan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan kompetensi untuk promosi atau kenaikan jabatan, dengan fasilitas serta seluruh biaya perjalanan dinas tersebut di tanggung oleh perusahaan.

Menurut Manajer PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II salah satu indikator karyawan memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan-karyawannya memiliki kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik, sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih baik. PT. Perkebunan nusantara v kebun air molek II menuntut kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan seperti yang diharapkan perusahaan. Berikut ini data kinerja karyawan berdasarkan jumlah produksi dan produktivitas :

Tabel 1.2

Datarget dan realiasi dari tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi produksi	Persentase %
2016	72.845.000	74.502.520	102,28%
2017	77.224.000	78.483.280	101,63%
2018	83.848.000	84.605.006	100,90%
2019	88.982.000	75.862.266	85,26%
2020	86.998.000	75.366.670	86,63%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II 2021

Namun pada kenyataannya perusahaan masih menemukan kuantitas hasil kerja karyawan yang buruk. Hal tersebut dilihat dari data target dan realisasi yang terjadi di lima tahun terakhir.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa target produksi dan realisasi produksi mengalami kenaikan dan penurunan secara bertahap setiap tahunnya. Pada tahun 2016 target 72.845.000 ton realisasinya mengalami kenaikan mecapaian sebesar 74.502.520 ton atau 102,28%. Pada tahun 2017 target produksi 77.224.000 ton realisasi produksi sebesar 78.483.280 ton dengan hasil persentasi 101,63%. Pada tahun 2018 target produksi 83.848.000 ton realisasi produksi 84.605.006 ton dengan hasil persentasi 100,90%. Pada tahun 2019-2020 target realisasinya mengalami penurunan mencapai angka 75.862.266-75.366.670 ton, sangat berbeda dengan 3 tahun sebelumnya yang mengalami kenaikan atau peningkatan target realisasinya. Dapat dilihat bahwa pencapaian target dari tahun 2016-2018 di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II mengalami kenaikan angka target realisasinya namum pada tahun 2019-2020 terjadi penurunan angka yang signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang maksimal.

Dari fenomena di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini dengan: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

- 1.3 Apakah ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu ?
- 2.3 Apakah ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu ?
- 3.3 Apakah ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan terdapat manfaat yang baik secara teoriti maupun praktis.Semoga bisa berguna dan memperluas wawasan dalam bidang manajemen.

2. Bagi perusahaan (PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II)

Dengan penelitian ini semoga dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan –keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan referensi yang dapat member tambahan ilmu pengetahuan atau bahkan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan skripsi yang akan datang. Maka penulis membagi dalam enam kelompok pembahasan (BAB) dan masing-masing (BAB) dibagi lagi menjadi beberapa SUB bagian, antara lain :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang judul, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini terdiri dari tinjauan pustaka dan struktur penelitian dimana akan diuraikan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, struktur peneliti, hipotesis, variabel peneliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, dan sumber data metode pengumpulan data variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan secara singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis data tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB VI : PENUTUP

Dari analisis data pembahasan, maka bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.5 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan lainnya akan berbeda-beda jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan.

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki pekerjaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Robbins (2015:170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya

diterima. Menurut **lawler (dalam Robbins, 2015:180)**, ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian dan keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Dalam buku psikologi industri dan Organisasi karya **Sutarto Wijono (2010:97)** terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja menurut **Hasibuan (2010)** adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. **Tunjungansari (2011)** berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan factor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Menurut **Afandi (2018:74)** kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarnya (yang didapat).

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang

ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan hati senang tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.1.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Wibowo (2016:416), menyatakan bahwa diantaranya teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Two-factor theory

Teori dua faktor ini merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan dari bagian kelompok *variable* yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negative, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

2. Value theory

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang.

2.1.3 Aspek Kepuasan Kerja

kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil. Jadi apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut berkurang.

Menurut **Abdus (2014)** kepuasan kerja seseorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini:

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang actual sehingga dapat dikontrol dengan baik.
2. Organisasi dan manajemen
3. Supervise
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti mendapatkan bonus/insentif.

Suparno (2015) mengatakan beberapa indikator perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu;

1. Jumlah karyawan yang absen bertambah
2. Masuk kantor terlambat
3. Pulang dari kantor lebih cepat
4. Sering rebut antar karyawan
5. Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
6. Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
7. Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
8. Terlibat masalah pelanggaran hukum
9. Penampilan yang semakin buruk

2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

1. **Faktor pegawai**, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. **Faktor pekerjaan**, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Abdus (2014) membedakan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya:

1. **Faktor intrinsik.** Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat kerjanya.
2. **Faktor ekstrinsik.** Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Menurut **Sutrisno (2017)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. **Faktor psikologis.** Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketentraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
2. **Faktor social.** Faktor ini berhubungan dengan interaksi social antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
3. **Faktor fisik.** Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. **Faktor finansial.** Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan social, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2016:181-182):

1. **Pekerjaan yang secara mental menantang.** Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosenan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. **Kondisi kerja yang mendukung.** Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relative modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
3. **Gaji atau upah yang pantas.** Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan

kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. **Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.** Teori “Kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
5. **Rekan sekerja yang mendukung.** Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan penerimaan nilai yang ada didalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap suatu organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usahan dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen merupakan sesuat perilaku seseorang terhadap organisasi atau perusahaan dimana individu tersebut bias bersikap tegas dan berpegang teguh pada organisasi tersebut untuk selalu memprioritaskan masalah organisasi dan tujuan organisasi atau perusahaannya. Menurut **Luthans (2013:73)**, meynatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut **Wibodo (2016:429)**, padangan para pakar tentang pengertian komitmen organisasi sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyebutkan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya momitmen bersifat individual yang merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah :
”Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap

organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. **Moorhead dan Griffin (2013:73)** mengatakan bahwa : “komitmen organisasi (Organizational Commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan tertarik pada organisasi atau perusahaannya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling berpengaruh satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen kepada organisasi dan orang yang berkomitmen pada organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang sangat besar. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (turnover). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan turnover.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasi juga ditentukan oleh beberapa factor.

Menurut **Dyane dan Graham dalam Priansa (2018:243)** faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dibagi menjadi 3 bagian :

1. **Faktor personal.** Termasuk didalamnya cirri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja.
2. **Faktor situasional.** Yang termasuk didalamnya nilai (value) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi.
3. **Faktor posisional.** Terdiri dari masa kerja dan tingkat pendidikan.

Sedangkan menurut **Edison et al., (2018:221)** factor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Faktor logis
2. Faktor harapan
3. Faktor lingkungan
4. Faktor ikatan emosional

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, motivasi berpretasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut **Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015)**, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasi adalah:

- a. **Komitmen efektif (Affective Commitment)** : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. **Komitmen berkelanjutan (Continuance Commitment)** : yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. **Komitmen normative (Normative Commitment)** : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam

organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut **Kasmir (2016:182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, prestasi, unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut **Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011)** kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut **Bangun (2012)** kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. **Menurut Calquit (Kasmir, 2016:183)** nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan organisasi.

Menurut Sutrinso (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Supardi (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kesuksesan yang didapat dalam pekerjaan yang dicapai dalam periode dan syarat-syarat tertentu.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampaun dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula. Pada akhirnya akan menunjukkan kinerja pekerjaan yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Artinya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan mudah untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan

pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya ransangan atau dorongan yang baik dari dalam ataupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawabnya yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan

atau norma ini akan mempengaruhi pekerjaan kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan senang seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan mendapatkan hasil yang baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak merasa senang dan tidak puas atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan. Jadi dengan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Suasanan atau kondisi sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Disiplin dalam mengerjakan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan mengidentifikasi duapuluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu :

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dalam berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem.

Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Riska Alfitri (2019)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan afdeling pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap kabupaten Indragiri Hulu	Menggunakan metode Analisis linier berganda, Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Simultan, Uji Koefisien Determinasi.	Secara persial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan afdeling pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Komitmen organisasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan afdeling pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
2.	Hendrawan Qonit Mekta (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta	Menggunakan metode Analisis linier berganda, Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Simultan, Uji Koefisien Determinasi.	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawa, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

				berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Mardiyana, Aftoni Susanto, Abdul Choliq Hidayat (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta	Menggunakan metode Analisis linier berganda, Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Simultan, Uji Koefisien Determinasi.	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta
4.	I Nyoman Keramas, I Wayan Mendra (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar	Menggunakan metode Analisis linier berganda, Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Simultan, Uji Koefisien Determinasi.	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cheese Work di Gianyar, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Cheese Works di Gianyar
5.	Endik Sunaryo,	Pengaruh Kepuasan	Menggunakan metode Analisis	Pada uji t membuktikan

	Herni Widiyah Nasrul (2018)	Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam	linier berganda, Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Simultan, Uji Koefesien Determinasi.	secara parsial Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Philips Industrial Batam. Pada uji F secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Philips Industrial Batam.
6.	Rocky Silvester (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru	Menggunakan metode Analisis linier berganda, Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Simultan, Uji Koefesien Determinasi.	Dihasilkan kesimpulan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru dan faktor komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.
7.	Michel Angeline (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen	Menggunakan metode Analisis linier berganda, Analisis Deskriptif,	Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan

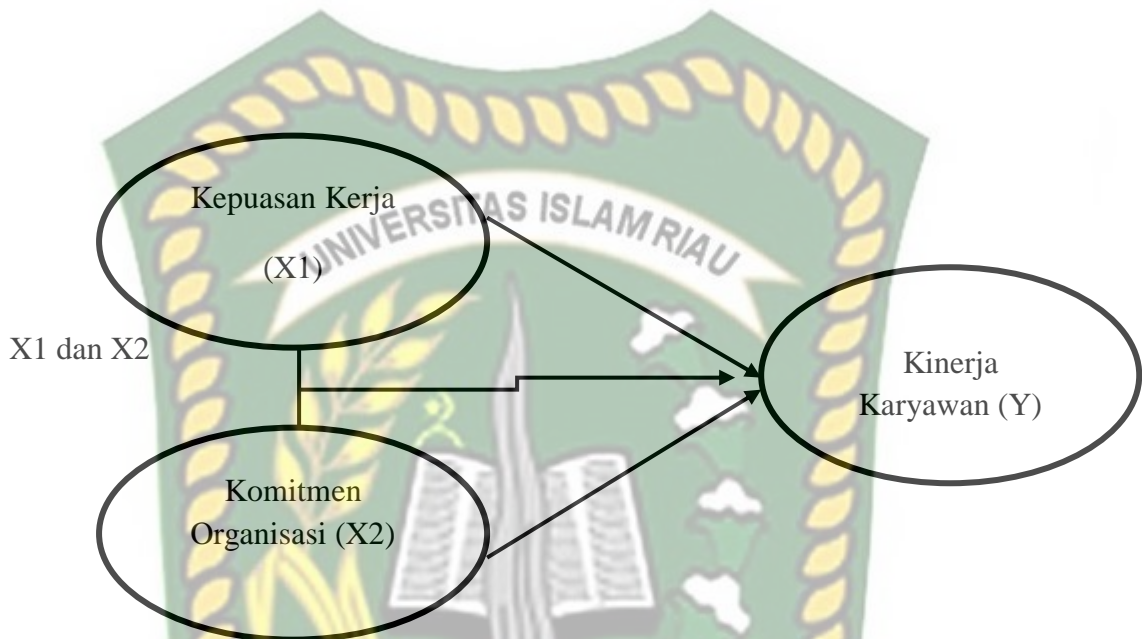
	Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Noble Electrindo di Jakarta	Analisis Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Simultan, Uji Koefesien Determinasi.	terhadap kinerja karyawan pada PT. Noble Electrindo di Jakarta, Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Noble Electrindo di Jakarta
--	---	---	--

Sumber : Riska Alfitri (2019), Hendrawan Qonit Mekta (2017), Mardiyana, Aftoni Susanto, Abdul Choliq Hidayat (2019), I Nyoman Keramas, I Wayan Mendra (2019), Endik Sunaryo, Heni Widiyah Nasrul (2018), Rocky Silvester (2012), Michel Angeline (2020).

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan, 2021.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu
2. Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II yang berlokasi di Desa Perkebunan Sungai Lala Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan kerja (XI) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Robbins (2015:170)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/Upah (pay) 3. Promosi (promotion)	1. Tingkat pekerjaan 2. Kesempatan untuk belajar 3. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab 1. Tuntutan pekerjaan 2. Keterampilan individu 3. Standar pengupahan komunitas 1. Kesempatan untuk berkembang secara intelektual	Ordinal

		<p>4. Pengawasan (supervision)</p> <p>5. Rekan kerja (workers)</p>	<p>1. Bantuan teknis</p> <p>2. Dukungan perilaku</p> <p>1. Kelompok kerja</p> <p>2. Struktur organisasi</p> <p>3. Bantuan pada anggota individu</p>	
2.	<p>Komitmen Organisasi (XI) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.</p> <p>Luthans (2013:73)</p>	<p>1. Komitmen Efektif (<i>Affective Commitment</i>)</p> <p>2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)</p> <p>3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</p>	<p>1. Perasaan emosional.</p> <p>2. Keyakinan dalam nilai-nilai.</p> <p>1. Tingginya tingkat upah yang diberikan.</p> <p>1. Atas dasar moral dan etis.</p>	Ordinal
3.	<p>Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas</p>	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas kerja</p> <p>3. Kerja sama</p>	<p>1. Potensi diri</p> <p>2. Hasil kerja optimal</p> <p>3. Proses kerja</p> <p>4. Antusiasme</p> <p>1. Volume pekerjaan</p> <p>2. Pencapaian target</p> <p>1. Bersedia</p>	Ordinal

	tujuan atau target yang ingin dicapai. Bangun (2012)	4. Tanggung jawab 5. Inisiatif	menerima tanggung jawab 2. Ringan tangan membantu rekan kerja 3. Menghargai rekan kerja 4. Menghargai hasil kerja para pekerja 1. Mengerjakan pekerja dengan baik 2. Bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal 4. Pemberian ide / gagasan dalam berorganisasi	
--	--	---------------------------------------	---	--

Sumber : Dari beberapa jurnal

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang generelasinya yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulan **Sugiono (2013:117)**. Dalam hal ini populasi yang menjadi objek peneliti adalah seluruh

karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II yang berjumlah 353 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2010:81). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N e^2)}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Standar eror (0,1)

berdasarkan rumus Slovin diatas, dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{353}{1+353 (0,1)^2} = 77,92 \text{ dibulatkan menjadi } 78$$

Dengan demikian, jumlah sampel adalah 78 karyawan. Teknik yang digunakan adalah teknik sampel random sampling yaitu sampel diambil secara acak dari populasi, dimana semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Alasan kenapa peneliti hanya mendapatkan 78 sampel, dikarenakan ketika penelitian ini dilakukan dalam kondisi terjadinya virus covid-19. Pihak perusahaan sangat sangat membatasi pertemuan pihak luar untuk melakukan riset, jika ingin melakukan pengunjungan juga harus melalui beberapa

proses protokol kesehatan. Oleh karena itu peneliti memiliki keterbatasan untuk mendapatkan sampel.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer, merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survey yang dilakukan oleh peneliti. Survey ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan (persepsi) responden mengenai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Data Sekunder, merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah perusahaan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut :

1. Interview
Yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan peneliti.
2. Kuesioner
Yaitu dengan mengajukan pertanyaan khusus kepada responden yang merupakan karyawan dan pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun

Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun pedoman penilaian skor untuk angket kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.3

Skor jawaban kuesioner

Skala jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Olahan, 2021

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang dikumpulkan peneliti menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengolah data yang didapatkan dari perusahaan, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat pemecah dalam masalah ini, kemudian membuat suatu kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Metode Deskriptif

Dengan cara mengumpulkan data-data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan dan. Tahap selanjutnya ditabulasi dan dianalisis, kemudian diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya guna mendapatkan kesimpulan.

2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010:249)** menyatakan uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiono dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tidak valid sehingga harus dibuang atau diperbaiki.

2. Uji Reabilitas

Menurut **Ghozali (2016:47-48)** reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen (kinerja karyawan) ketika variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) sebagai indikator. Analisis ini melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X1, X2). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Kepuasan kerja
- X2 = Komitmen organisasi
- b1 = Koefisien kepuasan kerja
- b2 = Koefisien komitmen organisasi
- a = Konstanta

Menurut **Sugiyono (2016:16)** besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.4

Interpretasi koefisien korelasi

Interpretasi koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Sedang
0,40 – 0,599	Rendah
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Data Olahan, 2021

4. Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R²)

Menurut **Ghozali (2013:97)** pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah satu dan nol. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan varian variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen.

5. Koefisien Korelasi

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Kabupaten Indragiri Hulu.

6. Uji t

Uji t dilakukan guna mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) secara sendiri-sendiri apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

Proses penilaiannya menggunakan SPSS, kaidahnya pengujian signifikan sebagai berikut ini:

- Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan diterima (signifikan)
- Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak (tidak signifikan)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebuna Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu adalah salah satu BUMN milik PT. Perkebunan Nusantara V yang berada di wilayah kecamatan Sei Lala kabupaten Indragiri Hulu yang merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di bidang perkebunan kelapa sawit milik BUMN dan pengelolaan kelapa sawit. Dengan kegiatan utama diperusahaan ini adalah pengembangan, penanaman, dan memanen hasil buah tandan segar (TBS).

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II dilengkapi dengan pabrik pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit atau CPO dan mengirim inti sawit untuk diolah dipabrik kebun lain. Menghasilkan pupuk organik yang didapat dari hasil pelapukan tandan kosong yang merupakan limbah pabrik.

Sebelum menjadi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II pada awalnya perusahaan milik PT. Plantagent AG. Namun dalam perjalanannya perusahaan sering dialihkan kepada beberapa perusahaan lain, sebagai berikut:

1. Tahun 1960-1963 dialihkan kepada Indragiri Rubber imited
2. Tahun 1963-1964 diambil alih oleh NV Eksploitasi Maskapai
3. Tahun 1964-1965 dialihkan kepada PT. KARKAM
4. Tahun 1965-1966 dialihkan kepada PT. Papel Rada
5. Tahun 1966-1972 dialihkan kepada PD Berdikari

6. Tahun 1972-1979 diambil alih oleh PT. Indragiri Raya

Pada tahun 1979 PT. Perkebunan Nusantara-IV yang berkantor pusat di Gunung Pamela, Tebing Tinggi Deli, Sumatera Utara, mendapatkan kepercayaan Pemerintah untuk mengembangkan usahanya diprovinsi Riau, khususnya di kabupaten Indragiri Hulu.

Kemudian pada saat restrukturisasi BUMN tersebut, tanggal 11 maret 1996 sesuai surat keputusan Menteri Keuangan No.191/UM/016/2006, pengelolaannya di bawah pengawasan PT. Perkebunan Nusantara-V yang berpusat di kota Pekanbaru Provinsi Riau. Berdasarkan SKEP No.05.D1/SKEP/01/2000. Tanggal 30 Desember 2000 , PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Air Molek dimenjadi 2 yaitu Kebun Air Molek I dan Kebun Air Molek II.

4.2. Lokasi

1. Letak Geografis

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II berlokasi di Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dengan luas 5063.53 Ha, yang berjarak 202km dari pusat kota Pekanbaru. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II, berbatasan dengan :

Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Rimpian

Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Pasar Lala

Sebelah Barat berdasarkan dengan Desa Sungai Parit

Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Bongkar Malang

2. Luas Areal

Luas areal perkebunan sawit PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II yang sudah menghasilkan seluas 4.223 Ha

Luas areal perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II yang belum menghasilkan seluas 121 Ha.

Luas areal perumahan 66 Ha.

Luas areal hutan cadangan 15.013 Ha.

Luas areal rencana KKPA 400 Ha.

Luas areal gambut dan rawa-rawa 99 Ha.

Luas areal kuburan 1 Ha.

Luas areal lahan dipakai pihak ke III 92.50 Ha.

Luas areal lain-lain 719.53 Ha.

4.3. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

“Menjadi perusahaan Agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.”

2. Misi

“Mengelola agrobisnis kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder* , berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi”

Penjelasan Misi:

- 1) Agrobisnis merupakan suatu kegiatan dalam industri perkebunan yang mencakup kegiatan di hulu dan hilir.

- 2) Kelapa sawit dan karet. Merupakan jenis budidaya yang dikelola dan menjadi acuan bisnis dalam industri perkebunan.
- 3) Efisien merupakan ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya SDA dan SDM digunakan dalam proses produksi menghasilkan produk dan jasa.
- 4) Menciptakan keunggulan kompetitif di bidang Sumber Daya Manusia melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen sumber daya manusia terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.
- 5) Kepentingan pemegang saham (*stakeholder*). Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, perusahaan akan terus berupaya memperhatikan kepentingan-kepentingan stakeholdernya.

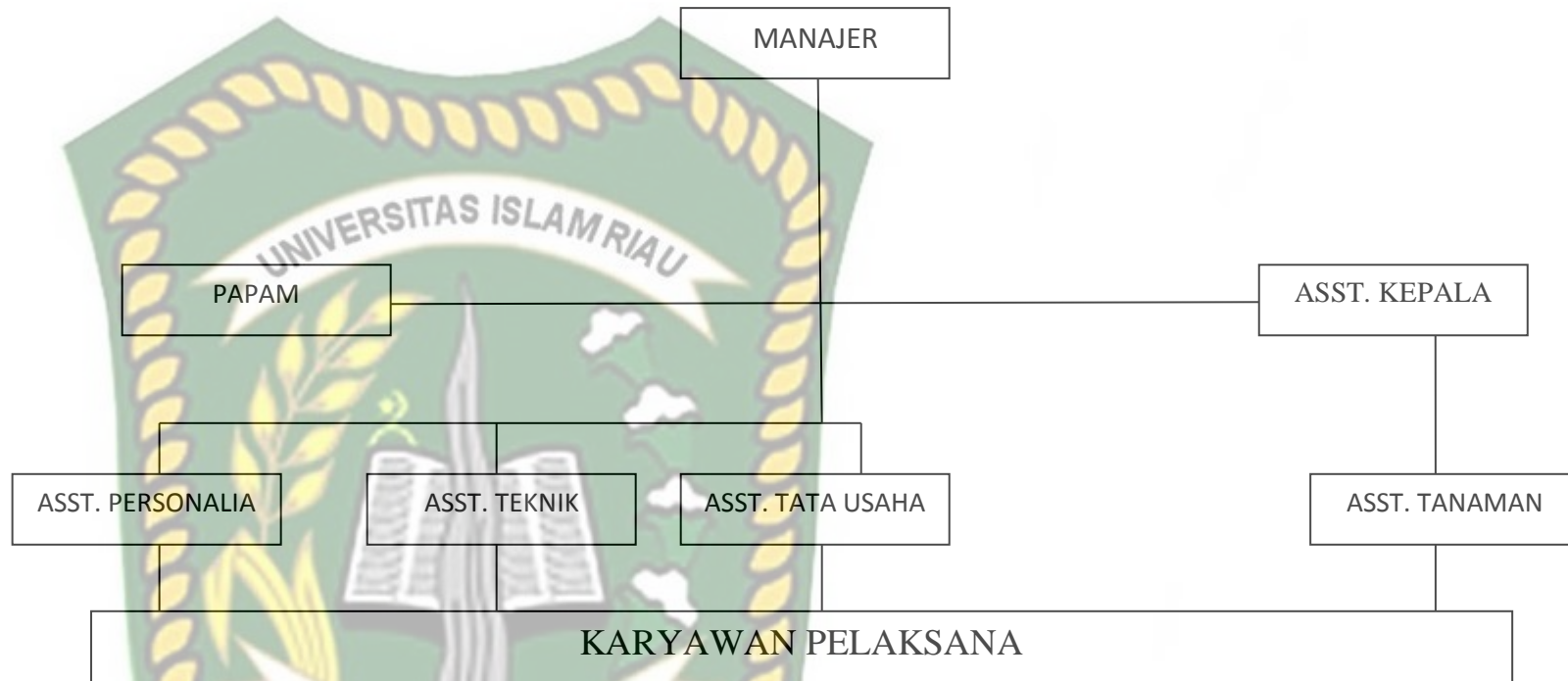
4.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada masing-masing anggota organisasi. Dengan adanya struktur organisasi yang baik diharapkan dapat terciptanya kerjasama yang harmonis antar sesama anggota organisasi, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II berbentuk staf dan lini. Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.1.

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK II
INDRAGIRI HULU**



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Perusahaan dipimpin oleh satu manajer yang bertindak sebagai pengawas terhadap masing-masing bagian untuk lebih rincinya tugas dan wewenang dari struktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Manajer Unit:

- 1) Menyusun dan melaksanakan kegiatan umum kebun sesuai dengan pedoman dan intruksi kerja dari direksi.
- 2) Memimpin rapat kerja asisten kebun yang di adakan secara pribadi.
- 3) Bertanggung jawab kepada Direksi.
- 4) Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja tahunan perusahaan.

2. Perwira Pengamanan (PAPAM):

- 1) Mengkoordinir anggota-anggota petugas keamanan/hansip, yang bertanggung jawab kepada manajer unit.
- 2) Memimpin tugas bidang keamanan dalam lingkungan kebun terutama tempat atau lokasi vital.

3. Asisten Kepala:

- 1) Membantu tugas estate manajer dan bertanggung jawab terhadap rayon yang dipimpinnya.
- 2) Mendiskusikan hasil kerja serta masalah yang dihadapi dilapangan serta mencari jalan keluarnya.

4. Asisten Personalia:

- 1) Pengelolaan administrasi dan kegiatan kepersonaliaan.
- 2) Koordinasi dan evaluasi tata kelola administrasi dan keuangan unit.

- 3) Pengendalian serta evaluasi pengadaan barang dan jasa.
5. Asisten Tata Usaha:
 - 1) Membuat permintaan uang kerja dan laporan pertanggung jawaban uang kerja.
 - 2) Melaksanakan segala aktivitas pembayaran baik kepada karyawan dan pihak ketiga setelah mendapat persetujuan manajer.
 - 3) Melaksanakan kewajiban pembayaran pajak dan retribusi.
6. Asisten Teknik:
 - 1) Mengkoordinir tugas asisten bidang teknik.
 - 2) Merupakan wakil manajer unit memimpin kegiatan tugas dibidang teknik.
7. Asisten Tanaman:
 - 1) Bertanggung jawab kepada manajer unit.
 - 2) Dalam keadaan tertentu bisa menjabat atau menggantikan manajer unit.
 - 3) Merupakan wakil manajer unit memimpin di bidang tanaman.
 - 4) Mengkoordinir pelaksanaan tugas asisten tanaman.
8. Tenaga Kerja:
 - 1) Karyawan pimpinan di angkat berdasarkan keputusan direksi melalui golongan IIA s/d IVD.
 - 2) Karyawan pelaksana I yaitu golongan IA, karyawan pelaksana II merupakan golongan IB s/d IID.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dibab ini akan ada disajikannya analisis dan pembahasan dari hasil penelitian analisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu. Data-data yang di analisis didapat dari kuesioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu. Sebelum melakukan analisis, langkah awal ialah menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan identitas karyawan yang akan menjadi sampel pada penelitian ini. Berdasarkan umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1. Identitas Responden

Pada penelitian ini pemilihan sampel ialah seluruh karyawan PT. Perkebunana Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu yang berjumlah 78 orang yang berdasarkan dari tingkat pendidikan, umur, serta masa kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.

5.1.1. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh apalagi terhadap Kinerja Karyawan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kesempatan karyawan untuk memiliki Kinerja yang berkualitas. Untuk karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam bekerja secara efektif dan efisien. Berikut ini

tingkat pendidikan seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu:

Tabel 5.1

Tingkat pendidikan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD	6	8
SLTP	13	17
SLTA	23	29
SARJANA	36	46
JUMLAH	78	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas yang memperlihatkan tingkat pendidikan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu yaitu pada tingkat SD sebanyak 6 karyawan dengan jumlah persentase 8%, karyawan dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 13 karyawan dengan persentase 17%, karyawan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 23 karyawan dengan persentase 29%, dan karyawan tingkat pendidikan SARJANA sebanyak 36 karyawan dengan jumlah persentase 46%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah karyawan tingkat pendidikan SARJANA dengan persentase sebesar 46% merupakan jumlah karyawan terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.

5.1.2. Umur Responden

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja seseorang. Ketika seseorang mulai memasuki usia lanjut maka sangat akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan tersebut baik dalam segi fisik,

konsentrasi maupun ketelitian dalam mengerjakan tugas atau kewajiban-kewajiban sebagai karyawan. Berikut ini tingkat umur pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu:

Tabel 5.2
Tingkat umur karyawan PT. Perkebuna Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20thn	10	13
21 – 30thn	21	27
31 – 40thn	24	31
41 – 50thn	15	19
Diatas 50thn	8	10
Jumlah	78	100

Sumber: Data Olaha, 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas tingkat umur karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu jumlah terbesar diperoleh dari tingkat umur yang berusia 31 – 40thn sebanyak 24 orang karyawan dengan persentase 31%, sedangkan jumlah terkecil diperoleh dari tingkat umur yang berusia diatas 50thn sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 10%, sebesar 21 orang karyawan untuk yang berusia 21 – 30thn dengan persentase 27%, sebanyak 10 orang karyawan untuk yang berusia 20thn dengan jumlah persentase 13% dan 15 orang untuk karyawan yang berusia 41 – 50thn dengan persentase 19%.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu didominasi oleh karyawan-karyawan yang tergolong usia produktif sehingga dapat menjalankan kewajiban sebagai karyawan

dengan sangat efektif dan efisien. Karena di usia produktif secara umum karyawan masih memiliki pengalaman dan keahlian yang baik.

5.1.3. Masa Kerja Responden

Masa kerja karyawan ikut andil dalam menentukan tingginya pencapaian kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih akan lebih baik dan memahami etos kerjanya. Dibawah ini gambaran umum mengenai keadaan responden berdasarkan tingkat masa kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu sebagai berikut ini:

Tabel 5.3

Masa kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Klasifikasi Masa kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<5thn	8	10
6-10thn	15	19
11-15thn	35	45
>15thn	20	26
Jumlah	78	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan paling banyak diisi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 11-15thn sebanyak 35 orang karyawan dengna jumlah persentasi mencapai 45%, sedangkan angka paling sedikit diisi oleh karyawan dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 8 orang karyawan dengan jumlah persentase sebesar 10%. Maka kseimpulannya karyawan

yang memiliki masa kerja yang lebih lama sudah pasti memiliki pengalaman dan keahlian yang lebih baik dalam bekerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Didalam perusahaan salah satu yang berpengaruh dalam kinerja karyawan ialah jenis kelamin karyawan tersebut. Jenis kelamin sangat menentukan seseorang dalam bertindak dalam pengambilan keputusan. Berikut ini jenis kelamin yang di bagi menjadi dua jenis yaitu perempuan dan laki-laki pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu:

Tabel 5.4

Jenis kelamin karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (org)	Persentase (%)
Perempuan	17	22
Laki-laki	61	78
Total	78	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 61 prang karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri HuLU didominasi oleh jenis kelamin Laki-laki dengan jumlah persentasi terbesar yaitu 78% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase 22%.

5.2. Uji Kualitas Data

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak kah kuesioner yang telah digunakan oleh peneliti dalam memperoleh data dari responden. Proses pengambilan uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid. Namun sebaliknya ketika nilai $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ kuesioner dinyatakan tidak valid. Kemudian, guna

mendapatkan nilai yang signifikan maka nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 dengan begitu kuesioner dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

Hasil dari pengujian yang dilakukan melalui proses pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,1\%$). Dengan mengkorelasikan skor pada tiap item dengan total skor, r tabel *product moment* untuk $df = (N-2) = 78-2=76$ dengan nilai alpha 10% adalah 0,187. Hasil dari pengujian validitas yang menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5

Hasil analisis uji validitas kuesioner kepuasan kerja

Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Sig (2-tailed)	r tabel $\alpha=0,1$	Keterangan hasil
X1	0,682	0,00	187	Valid
X2	0,526	0,00	187	Valid
X3	0,632	0,00	187	Valid
X4	0,619	0,00	187	Valid
X5	0,680	0,00	187	Valid
X6	0,684	0,00	187	Valid
X7	0,676	0,00	187	Valid
X8	0,587	0,00	187	Valid
X9	0,531	0,00	187	Valid
X10	0,648	0,00	187	Valid
X11	0,455	0,00	187	Valid
X12	0,594	0,00	187	Valid
X13	0,711	0,00	187	Valid
X14	0,699	0,00	187	Valid
X15	0,706	0,00	187	Valid
X16	0,609	0,00	187	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas memperlihatkan bahwa setiap pertanyaan kuesioner memiliki nilai korelasi lebih besar jika dilihat dari nilai r tabel

dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,1\%$. Item pertanyaan yang memiliki nilai validitas paling tinggi ialah item X13 dengan koefisien korelasi 0,711, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai validitas terendah ialah item X11 dengan koefisien korelasi sebesar 0,455. Disimpulkan bahwa hasil dari analisis uji validitas untuk seluruh pertanyaan kepuasan kerja dinyatakan valid dan layak di analisis.

Berikutnya hasil analisis uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Hasil analisis uji validitas kuesioner Komitmen Organisasi

Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Sig (2-tailed)	r tabel $\alpha=0,1$	Keterangan hasil
X1	0,704	0,00	0,187	Valid
X2	0,417	0,00	0,187	Valid
X3	0,358	0,00	0,187	Valid
X4	0,427	0,00	0,187	Valid
X5	0,607	0,00	0,187	Valid
X6	0,722	0,00	0,187	Valid
X7	0,472	0,00	0,187	Valid
X8	0,726	0,00	0,187	Valid
X9	0,670	0,00	0,187	Valid

Sumber: data olahan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas memperlihatkan bahwa setiap pertanyaan kuesioner memiliki nilai korelasi lebih besar jika dilihat dari nilai r tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,1\%$. Item pertanyaan yang memiliki nilai validitas paling tinggi ialah item X8 dengan koefisien korelasi 0,726 sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai validitas terendah ialah item X3 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,358. Disimpulkan bahwa hasil dari analisis uji

validitas untuk seluruh pertanyaan kepuasan kerja dinyatakan valid dan layak di analisis.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji validitas pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Hasil analisis uji validitas kuesioner Kinerja Karyawan

Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Sig (2-tailed)	r tabel $\alpha=0,1$	Keterangan hasil
Y1	0,393	0,00	0,187	Valid
Y2	0,628	0,00	0,187	Valid
Y3	0,380	0,00	0,187	Valid
Y4	0,676	0,00	0,187	Valid
Y5	0,639	0,00	0,187	Valid
Y6	0,627	0,00	0,187	Valid
Y7	0,439	0,00	0,187	Valid
Y8	0,633	0,00	0,187	Valid
Y9	0,687	0,00	0,187	Valid
Y10	0,769	0,00	0,187	Valid
Y11	0,759	0,00	0,187	Valid

Sumber: data olahan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas memperlihatkan bahwa setiap pertanyaan kuesioner memiliki nilai korelasi lebih besar jika dilihat dari nilai r tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,1\%$. Item pertanyaan yang memiliki nilai validitas paling tinggi ialah item Y10 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai validitas terendah ialah item Y1 dengan koefisien korelasi sebesar 0,393. Disimpulkan bahwa hasil dari analisis uji validitas untuk seluruh pertanyaan kepuasan kerja dinyatakan valid dan layak di analisis.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu cara mengukur apakah indikator dari kuesioner yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Suatu indikator reliabilitas dapat dinyatakan reliabel ketika indikator atau kuesioner memiliki nilai cronbach'alpha (α) $>$ 0,6 sedangkan reliabilitas dapat dinyatakan tidak reliabel ketika kuesioner memiliki nilai cronbach'alpha $<$ 0,6. Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan format SPSS versi 23 pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

Hasil ujian reliabilitas instrument penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,897	0,6	Reliabel
X2	0,665	0,6	Reliabel
Y	0,816	0,6	Reliabel

Sumber: data olahan SPSS versi 23

Uji reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen dapat dinyatakan reliabel ketika nilai koefisien reabilitasnya mencapai 0,6. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai masing-masing koefisien reliabilitas variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel karena masing-masing nilai koefisien variabelnya lebih besar ($>$) dari 0,6.

**5.3. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V
Kebun Air Molek II Indragiri Hulu**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat diperlukan didalam perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan merasa puas dan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap

positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan hati senang tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Ukuran kepuasan sangat didasarkan pada kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tega yang telah diberikan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Ketentraman dalam bekerja, kesempatan promosi jabatan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja dalam perusahaan.

Pada variabel bebas (Kepuasan Kerja) ini terdapat 16 pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden pada tiap-tiap pertanyaan dapat dilihat pada penjelasan dibawah berikut ini:

5.3.1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada seluruh karyawan yang berada dibawah naungan perusahaan itu sendiri. Berikut ini terdapat 5 pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.9

Rekapitulasi responden mengenai perasaan tertantang terhadap pekerjaan

No	pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya tertantang ketika diberi tugas	33	23	19	3	-	78
Persentase (%)		42,3	29,5	24,4	3,8	-	100

Sumber: Data olahan

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu dari jumlah sampel 78 orang 33 diantaranya menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan tersebut dengan jumlah persentasi yang didapat sebesar 42,3 %, 23 orang menyatakan setuju dengan persentase 29,5 %, 19 karyawan menyatakan netra dengan persentase 24,4 % dan sebanyak 3 orang menyatakan tidak setuju, karena merasa tugas yang diberikan merupakan tugas yang sama jadi tidak merasa tertantang dengan hasil persentase yang didapat sebesar 3,8%.

Tabel 5.10

Tanggapan responden mengenai perasaan senang terhadap pekerjaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya senang bekerja diperusahaan ini	46	27	5	-	-	78
Persentase (%)		59,0	34,6	6,4	-	-	100

Sumber: Data olahan

Dari hasil tanggapan diatas sebanyak 46 orang karyawan menyatakan Sangat Setuju dengan hasil persentase yang didapat sebesar 59,0% dan 5 orang karyawan menyatakan Netral dengan hasil persentasi sebesar 6,4%.

Tabel 5.11

Tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa cukup diberi tugas	40	29	6	3	-	78
Persentase (%)		51,3	37,2	7,7	3,8	-	100

Sumber: Data olahan

Berdasarkan hasil dari tabel diatas terdapat 3 karyawan yang menyatakan tidak setuju ini dikarenakan karyawan tersebut masih merasa bahwa tugas yang diberikan perusahaan belum terlalu mencukupi kebutuhan tugas karyawannya dengan hasil persentase yang didapat ialah sebesar 3,8 %.

Tabel 5.12

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab yang diberikan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa senang dengan tanggung jawab yang telah diberikan saat ini	43	32	3	-	-	78
Persentase (%)		55,1	41,0	3,8	-	-	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas sebanyak 43 orang karyawan menyatakan sangat setuju yang artinya karyawan sudah sangat puas dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan saat ini dengan hasil persentase sebesar 55,1%.

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya terima segala bentuk tugas yang telah diberikan	33	30	13	2	-	78
Persentase (%)		42,3	38,5	16,6	2,6	0	100

Sumber: Data olahan

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa ada setidaknya 2 orang karyawan yang tidak setuju dengan pertanyaan kuesioner tersebut dengan persentase sebesar 2,6%. Hal ini dikarenakan karyawan hanya melakukan tugas sesuai dengan posisi

atau jabatannya diperusahaan tersebut, ketika diberikan tugas yang bukan wewenangnya karyawan merasa tidak senang. Namun setidaknya ada 33 orang karyawan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah persentasenya sebesar 42,3%.

5.3.2. Tempat Kerja

Tempat kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor pendorong didalam kepuasan kerja karyawan yang akan membantu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Ketika bekerja dalam keadaan yang tidak nyaman akan sangat berpengaruh dengan hasil kerja yang didapatkan. Oleh karena itu penulis membuat 2 pertanyaan yang berisikan positif mengenai tempat kerja, sebagai berikut ini:

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai kondisi kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja	37	35	6	-	-	78
Persentase (%)		47,4	44,9	7,7	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan 37 orang karyawan menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 47,4 yang berarti karyawan merasakan kenyamanan saat berada ditempat kerja. 35 karyawan menyatakan setuju dengan persentase sebesar 44,9% dan terdapat 6 orang karyawan menyatakan netral dengan persentase 7,7%.

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan saya	42	36	-	-	-	78
Persentase (%)		53,8	46,2	0	0	0	100

Sumber: Data Olahan

Hasil dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu dikategorikan puas karena merasakan kenyamanan dalam melaksanakan atau menyelesaikan setiap pekerjaan ditempat kerjanya. Dengan jumlah 42 karyawan yang menyatakan sangat setuju dengan hasil persentase yang didapat sebesar 53,8% dan sebanyak 36 orang menyatakan setuju dengan hasil persentase sebesar 46,2%.

5.3.3. Gaji

Gaji merupakan salah satu komponen utama dalam kepuasan kerja itu sendiri, gaji merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan berupa uang yang diterima berdasarkan periode waktu. Penulis membuat 3 pertanyaan kuesioenr yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang bernilai positif, sebagai berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden penyesuaian gaji

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab	44	34	-	-	-	78

	pekerjaan yang saya terima						
	Persentase (%)	56,4	43,6	0	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa 44 orang karyawan menyatakan sangat setuju karena perusahaan telah memberikan mereka gaji sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dengan persentase sebesar 56,4% dan sebanyak 34 karyawan menyatakan setuju dengan jumlah persentase sebesar 43,6 yang berarti rata-rata karyawan puas dengan gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
1	Gaji yang saya terima sudah sangat cukup	44	29	5	-	-	78
	Persentase (%)	56,4	37,2	6,4	0	0	100

Sumber: Data olahan

Maka dapat diketahui dari hasil tanggapan responden diatas 56,4% karyawan sudah sangat cukup dengan gaji mereka yang saat ini mereka terima, 6,4% nya menyatakan netral karena merasa pendapatan saat ini belum begitu cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai keinginan untuk naik gaji

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya ingin kenaikan gaji	37	34	7	-	-	78
	Persentase (%)	47,4	43,6	9	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas 47,4% karyawan menyatakan sangat setuju untuk adanya kenaikan gaji, dan 9% karyawan menyatakan netral yang artinya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut ketika adanya kenaikan gaji. Dengan kata lain kinerja karyawan tersebut tetap sama dengan ada atau tidaknya kenaikan gaji.

5.3.4. Pekerjaan sesuai dengan kepribadian

Dibawah ini terdapat pertanyaan kuesioner yang bernilai positif guna untuk mengetahui apakah tugas atau pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kepribadian tenaga kerja atau karyawan itu sendiri.

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai pekerjaan sesuai dengan kepribadian

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jmlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Tugas yang diberikan cocok dengan kepribadian saya	44	29	5	-	-	78
Persentase (%)		56,4	37,2	6,4	0	0	100

Sumber: Data olahan

44 orang karyawan menyatakan sangat setuju bahwa tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah sangat cocok dengan kepribadian karyawan tersebut dengan persentase sebesar 56,4% dan 5 orang menyatakan netral dengan tugas yang diberikan dengan jumlah persentase sebesar 6,4%.

5.3.5. Rekan Kerja

Rekan kerja ialah teman atau sesama karyawan yang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan juga saling mendukung dalam terciptanya hasil kerja yang diinginkan. Rekan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

yang akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu penulis membuat beberapa pertanyaan yang bernilai positif guna mengetahui apakah rekan kerja didalam karyawan PT. Perkebunana Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu berpengaruh.

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai rekan kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	47	25	6	-	-	78
Persentase (%)		60,2	32,1	7,7	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 47 orang karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan sesama hasil persentasenya sebesar 60,2%, 25 orang menyatakan setuju dengan hasil persentase 32,1 dan sebanyak 6 orang karyawan menyatakan netral dengan persentase 7,7%.

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai rekan kerja sedia membantu

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Rekan kerja saya siap sedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan	36	36	4	2	-	78
Persentase (%)		46,2	46,2	5,1	2,5	0	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas menunjukan bahwa ada sedikitnya 2 orang karyawan menyatakan tidak setuju dengan rekan kerja yang siap sedia membantu ketika membutuhkan bantuan dengan hasil persentase 2,5%. 36 karyawan menyatakan

sangat setuju dan setuju dengan masing-masing persentase sebesar 46,2%. 4 orang diantaranya menyatakan netral dengan hasil persentase 5,1%.

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai rekan kerja yang bertanggung jawab

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya senang memiliki rekan kerja yang sangat bertanggung jawab dengan pekerjaannya	47	23	5	3	-	78
Persentase (%)		60,3	29,5	6,4	3,8	0	100

Sumber: Data olahan

Hasil dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada sedikitnya 3 orang karyawan yang menyatakan tidak setuju bahwa mereka merasa tidak semua rekan kerjanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Tetapi lebih banyak karyawan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 47 orang dengan hasil persentasenya sebesar 60,3% dan 23 karyawan menyatakan setuju dengan persentase 29,5%.

5.3.6. Atasan Yang Mendukung

Atasan yang mendukung karyawannya pada setiap kegiatan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu penulis membuat beberapa pertanyaan kuesioner guna mengetahui sejauh mana berpengaruh atasan yang selalu mendukung karyawannya, sebagai berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai atasan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Atasan saya selalu	48	26	4	-	-	78

memberikan dukungan kepada setiap karyawannya							
Persentase (%)	61,5	33,3	5,1	0	0	0	100

Sumber: Data olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa 48 karyawan menyatakan sangat setuju dengan arti atasan ditempat ia bekerja sudah sangat mendukung karyawan dari segi apapun dengan persentase sebesar 61,5%, dan ada sedikitnya 4 orang yang menyatakan netral yang bisa diartikan dibeberapa kesempatan atasan tidak mendukung karyawannya dengan persentase sebesar 5,1, sebanyak 26 orang karyawan menyatakan setuju saja dengan persentase 33,3%.

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai sikap atasan terhadap karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa senang ketika atasan memperlakukan karyawannya dengan baik	47	31	-	-	-	78
Persentase (%)		60,3	39,7	0	0	0	100

Sumber: Data olahan

60,3% karyawan menyatakan sangat setuju dengan atasan yang memperlakukan karyawannya dengan baik, sebesar 39,7 karyawan untuk yang memilih setuju saja. Ini artinya perlakuan atasan sangat berpotensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu. Dari beberapa hasil tabel diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu dapat dikatakan dalam kategori sangat baik.

Setelah mengetahui hasil tanggapan responden mengenai masing-masing indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Maka tahap selanjutnya peneliti melakukan rekapitulasi mengenai kepuasan kerja. Dimana dengan adanya rekapitulasi ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kategori dari variabel kepuasan kerja. Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, yaitu:

Table 5.25
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Respondem Mengenai Variabel
Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II
Indragiri Hulu

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
Tertantang terhadap pekerjaan	33	23	19	3	-	320
Perasaan senang terhadap pekerjaan	46	27	5	-	-	353
Tugas yang diberikan	40	29	6	3	-	340
Tanggung jawab yang diberikan	43	32	3	-	-	352
Bentuk tugas yang diberikan	33	30	13	2	-	328
Kondisi kerja	37	35	6	-	-	343
Kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan	42	36	-	-	-	354
Penyesuaian gaji	44	34	-	-	-	356
Gaji yang diterima	44	29	5	-	-	351
Keinginan untuk naik gaji	37	34	7	-	-	342
Pekerjaan sesuai dengan kepribadian	44	29	5	-	-	351
Rekan kerja	47	25	6	-	-	353
Rekan kerja sedia	36	36	4	2	-	340

membantu						
Rekan kerja yang bertanggung jawab	47	23	5	3	-	348
Atasan	48	26	4	-	-	356
Sikap atasan terhadap karyawan	47	31	-	-	-	359
Total skor						5.546

Sumber: Data olahan

Diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut ini:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 16 \times 5 \times 78 = 6.240$$

$$\text{Nilai Terendah} = 16 \times 1 \times 78 = 1.248$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maks} - \text{Skor Minim}}{\text{Skor}} = \frac{6.240 - 1.248}{5} = \frac{4.992}{5} = 998$$

Untuk mengetahui kategori mengenai kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, dapat ditentukan sebagai berikut ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 5.240 - 6.238$$

$$\text{Setuju} = 4.242 - 5.240$$

$$\text{Netral} = 3.244 - 4.242$$

$$\text{Tidak Setuju} = 2.246 - 3.244$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 1.248 - 2.246$$

Dari table diatas maka dapat diketahui hasil dari deskriptif mengenai kepuasan kerja memiliki total skor sebesar 5.546, dimana dengan jumlah total skor yang didapat berada dalam kategori sangat setuju yaitu antara 5.240 – 6.238. Hasil responden yang menyatakan sangat setuju dikarenakan responden beranggapan bahwa pekerjaan atau tugas yang diberikan masih batas wajar, tugas

juga masih sesuai dengan tanggung jawab dan posisi, gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan serta atasan yang positif terhadap karyawan atau pun kegiatan karyawan itu sendiri, dan juga tempat kerja yang nyaman dan masih layak yang membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang diberikan demi tercapainya tujuan perusahaan.

5.4. Analisis Komitmen Organisasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap suatu organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkannya, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usahan dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Wibodo (2016:429), pandangan para pakar tentang pengertian komitmen organisasi sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyebutkan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya komitmen bersifat individual yang merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi.

Pada variabel bebas (Komitmen Organisasi) ini terdapat 9 pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden pada tiap-tiap pertanyaan tentang indikator komitmen organisasi.

5.4.1. Komitmen Efektif

Komitmen efektif merupakan perasaan emosional serta keyakinan dalam nilai-nilai terhadap perusahaan, dalam arti lain yaitu perasaan dimana seseorang merasa memiliki keterkaitan secara emosional atau perasaan loyalitas kepada perusahaan tempat ia bekerja. Dengan itu penulis membuat beberapa pertanyaan yang bernilai positif pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.26
Tanggapan responden ikatan secara emosional

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa memiliki ikatan secara emosional diperusahaan ini	38	33	7	-	-	78
Persentase (%)		48,	42,3	9	-	-	100

dari tabel diatas 38 orang karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki keterikatan secara emosional dengan hasil persentase sebesar 48,7% dan 42,3% menyatakan setuju saja sisanya sebesar 9% menyatakan netral.

Tabel 5.27
Tanggapan responden mengenai arti perusahaan bagi karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya	45	30	3	-	-	78
Persentase (%)		57,7	38,5	3,8	0	0	100

Sumber: Data olahan

dari tabel diatas 45 orang karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka memilika perasaan bahwa perusahaan yang saat ini menjadi tempat kerjanya sangat berarti dengan hasil persentase sebesar 57,7% dan 38,5% menyatakan setuju saja sisanya sebesar 3,8% menyatakan netral.

Tabel 5.28
Tanggapan mengenai untuk tetap berada diperusahaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya ingin tetap berada diperusahaan ini untuk kemajuan perusahaan	49	25	4	-	-	78
Persentase (%)		62,8	32,1	5,1	0	0	100

Sumber: Data olahan

Sebanyak 49 orang karyawan menyatakan sangat setuju yang artinya mereka memiliki rasa bertanggung jawabn untuk tetap berada diperusahaan demi kemajuan perusahan dengan persentase sebesar 62,8%, sedikitnya ada 4 orang karyawan yang memiliki gambar untuk mempunyai karir tidak disatu tempat saja maka dari itu mereka menyatakan netral dengan hasil persentase 5,1%.

5.4.2. Komitmen Normative

Komitmen normatif merupakan nilai-nilai diri karyawan yang bertahan untuk tetap menjadi anggota atau karyawan perusahaan karena adanya rasa kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan adalah sebuah keharusan dan kewajiban. Oleh karena itu penulis membuat bebrapa pertanyaan yang bernilai positif pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.29
Tanggapan responden mengenai nama baik perusahaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya akan membawa nama baik perusahaan	61	17	-	-	-	78
Persentase (%)		78,2	21,8	0	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa setidaknya ada 78,2% karyawan menyatakan sangat setuju untuk tetap membawa nama baik perusahaan dan sisanya sebesar 21,8% menyatakan setuju saja.

Tabel 5.30
Tanggapan responden mengenai nilai percaya terhadap perusahaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya diajarkan untuk menanamkan percaya terhadap nilai tetap setia kepada perusahaan	44	34	-	-	-	78
Persentase (%)		56,4	43,6	0	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas sebanyak 56,4% karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka menanamkan percaya terhadap nilai untuk tetap setia kepada perusahaan dan sisanya sebesar 43,6 menyatakan setuju saja.

5.4.3. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan ialah nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi atau

perusahaan tersebut. Karyawan berkomitmen untuk tetap diperusahaan tersebut dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan karirnya. Maka dari itu penulis membuat pertanyaan yang bernilai positif pada tabel dibawah berikut:

Tabel 5.31
Tanggapan responden mengenai perasaan cemas ketika tidak menyelesaikan pekerjaannya

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa cemas ketika saya tidak menyelesaikan pekerjaan saya	44	34	-	-	-	78
Persentase (%)		56,4	46,6	0	0	0	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 44 orang karyawan sangat setuju merasakan cemas ketika mereka belum bisa menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan teapt waktu dengan hasil persentase sebesar 56,4% dan sisanya sebanyak 34 karyawan menyatakan setuju saja dengan hasil persentase sebesar 46,6%.

Tabel 5.32
Tanggapan responden mengenai perasaan ketika meninggal perusahaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa khawatir terhadap apa yang akan terjadi ketika saya berhenti dari pekerjaan saat ini tanpa memiliki pekerjaan yang serupa	40	28	7	3	-	78

Persentase (%)	51,3	35,9	9,0	3,8	0	100
-----------------------	------	------	-----	-----	---	-----

Sumber: Data olahan

Hasil tabel diatas sedikitnya ada 3 karyawan yang menyatakan tidak setuju karena merasa bahwa masih ada pekerjaan yang lain jika memang mengharuskan mereka berhenti dari pekerjaan sekarang dengan hasil persentase 3,8%, sedangkan 40 karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka mengkhawatirkan jika mereka meninggalkan perusahaan mereka tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang sama lagi dengan hasil persentase sebesar 51,3%.

Tabel 5.33
Tanggapan responden mengenai merugikan karyawan jika meninggalkan perusahaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Akan terlalu merugikan saya jika meninggalkan perusahaan	38	31	8	3	-	78
Persentase (%)		48,7	39,7	10,3	3,8	0	100

Sumber: Data olahan

Hasil tabel diatas sedikitnya ada 3 karyawan yang menyatakan tidak setuju karena merasa bahwa masih ada pekerjaan yang lain jika memang mengharuskan mereka berhenti dari pekerjaan sekarang dengan hasil persentase 3,8%, sedangkan 38 karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka mengkhawatirkan jika mereka meninggalkan perusahaan mereka tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang sama lagi dengan hasil persentase sebesar 48,7%, 8 orang menyatakan netral dengan persentase 10,3% sisanya 31 karyawan menyatakan setuju saja dengan persentase 39,7%.

Tabel 5.34
Tanggapan responden mengenai rasa memiliki terhadap perusahaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa mempunyai rasa memiliki yang sangat kuat kepada perusahaan	45	27	6	-	-	78
Persentase (%)		57,7	34,6	7,8	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat sebanyak 57,7% reseponden menyatakan sangat setuju, 34,6% menyatakan setuju, 7,8% menyatakan netral. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu berada pada katagori sangat baik.

Berikut ini merupakan rekapitulasi mengenai tanggapan responden untuk variable komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, pada table dibawah ini:

Table 5.35
Rekapitulasi hasil tanggapan responden variable komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total skor
	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	
Ikatan secara emosional	38	33	7	-	-	343
Arti perusahaan bagi karyawan	45	30	3	-	-	360
Untuk tetap berada diperusahaan	49	25	4	-	-	357
Nama baik perusahaan	61	17	-	-	-	373
Nilai percaya terhadap	44	34	-	-	-	356

perusahaan							
Perasaan cemas ketika tidak menyelesaikan pekerjaan	44	34	-	-	-	-	356
Perasaan ketika meninggalkan perusahaan	40	28	7	3	-	-	339
Merugikan karyawan jika meninggalkan perusahaan	38	31	8	3	-	-	344
Rasa memiliki terhadap perusahaan	45	27	6	-	-	-	351
Total skor							3.179

Sumber: Data olahan

Nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat dibawah ini:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 78 = 3.510$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 78 = 702$$

Untuk mencari nilai interval koefisien sebagai berikut ini:

$$\frac{\text{Skor Maks} - \text{Skor Minim}}{\text{Skor}} = \frac{3.510 - 702}{5} = \frac{2.808}{5} = 562$$

Maka untuk menentukan kategori mengenai komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat setuju} = 2.950 - 3.512$$

$$\text{Setuju} = 2.388 - 2.950$$

$$\text{Netral} = 1.826 - 2.388$$

$$\text{Tidak setuju} = 1.264 - 1.826$$

Sangat tidak setuju = 702 – 1.264

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa komitmen organisasi mendapatkan skor dengan jumlah sebesar 3.179, yang berada dalam kategori sangat setuju yaitu antara 2.950 – 3.512. artinya responden yang menyatakan sangat setuju adalah responden yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, karyawan merasa bahwa ketika meninggalkan perusahaan adalah kesalahan besar, maka artinya ialah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu memiliki loyalitas atau kesetian terhadap perusahaan.

5.5. Analisis Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan

tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Pada variabel terikat (Kinerja) ini terdapat 11 pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden pada tiap-tiap pertanyaan tentang indikator dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

5.5.1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hasil yang didapat serta diukur dengan efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang telah dilakukan seorang karyawan dalam tercapainya tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Oleh karena itu penulis membuat beberapa pertanyaan yang bernilai positif sebagai berikut ini:

Tabel 5.36
Tanggapan responden mengenai keterampilan dalam bekerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya sangat terampil ketika mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan saya	42	30	6	-	-	78
Persentase (%)		53,8	38,5	7,7	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 42 orang karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka sangat terampil dalam menyelesaikan tugas dengan persentase sebesar 53,8%, 30 karyawan menyatakan setuju saja dengan persentase sebesar 38,5 dan sisanya 6 orang karyawan menyatakan netral dengan persentase 7,7%.

Tabel 5.37
Tanggapan responden mengenai dapat diandalkan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya sangat bisa diandalkan	46	30	2	-	-	78
Persentase (%)		59,0	38,5	2,6	0	0	100

Sumber: Data olahan

Hasil dari tabel diatas sedikitnya hanya 2 karyawan menyatakan netral dengan persentase sebesar 2,6%, sebanyak 46 orang menyatakan sangat setuju bahwa mereka sangat bisa diandalkan dalam bekerja dengan persentase sebesar 59,0% dan sisanya sebanyak 30 karyawan menyatakan setuju saja dengan hasil persentase sebesar 38,5%.

Tabel 5.38
Tanggapan responden mengenai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya dapat berinovasi dalam proses menyelesaikan pekerjaan	56	20	2	-	-	78
Persentase (%)		71,8	25,6	2,6	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 56 karyawan berinovasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan persentase sebesar 71,8%, 20 orang karyawan menyatakan setuju saja dengan persentase 25,6% dan sisanya 2 karyawan yang menyatakan netral dengan persentase sebesar 2,6%.

5.5.2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dapat dicapai oleh karyawan perusahaan. Dibawah ini penulis membuat beberapa pertanyaan yang bernilai positif sebagai berikut:

Tabel 5.39
Tanggapan responden mengenai multitalent dalam melakukan pekerjaan

No	Pertanyaan	Alternatfi Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya dapat mengerjakan dan menyelesaikan beberapa pekerjaan	39	35	4	-	-	78
Persentase		50	44,9	5,1	0	0	100

Sumber: Data olahan

Hasil dari tabel diatas menunjukkan sedikitnya hanya 5 karyawan yang menyatakan netral dengan persentase 5,1% sedangkan 39 orang karyawan menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat melakukan multitalent atau dapat mengerjakan pekerjaan sekaligus dengan persentase 50% sisanya 44,9% atau sebanyak 35 orang karyawan menyatakan setuju saja.

Tabel 5.40
Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai target

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	45	33	-	-	-	78
Persentase (%)		57,7	42,3	0	0	0	100

Sumber: Data olahan

Tabel diatas menunjukkan bahwa 45 orang karyawan menyatakan bahwa mereka bisa menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dengan hasil persentase sebesar 57,7% dan sisanya ada 33 karyawan yang menyatakan setuju saja dengan persentase 42,3%.

5.5.3. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah diberikan pihak perusahaan terhadap karyawannya. Dengan itu penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang bernilai positif sebagai berikut ini:

Tabel 5.41
Tanggapan responden mengenai ketetapan waktu menyelesaikan tugas

No	pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	52	26	-	-	-	78
Persentase (%)		66,7	33,3	0	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 52 karyawan menyatakan sangat setuju yang berarti mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dengan hasil persentase sebesar 66,7% dan sisanya 24 orang karyawan menyatakan setuju saja dengan persentase sebesar 33,3%.

Tabel 5.42
Tanggapan responden mengenai penggunaan waktu

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya	45	33	-	-	-	78

menggunakan waktu dengan efektif dan efisien						
Persentase (%)	57,7	42,3	-	-	-	100

Sumber: Data olahan

Tabel diatas menunjukkan 45 orang karyawan menggunakan waktunya dengan sangat efektif dan efisien dengan persentase sebesar 57,7% sisanya 33 karyawan menyatakan setuju saja dengan persentase 42,3%.

5.5.4. Komunikasi

Komunikasi merupakan cara penyampaian informasi antara manusia serta persamaan dalam mengungkapkan pendapatnya masing-masing. Maka penulis membuat pertanyaan yang bernilai positif guna mengetahui bagaimana komunikasi antar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu sebagai berikut ini:

Tabel 5.43

Tanggapan responden mengenai komunikasi dengan pemimpin

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya menjalin dan komunikasi secara baik dengan pemimpin	54	24	-	-	-	78
Persentase (%)		69,2	30,8	0	0	0	100

Sumber: Data olahan

Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 54 orang karyawan memiliki hubungan yang baik kepada pemimpin mereka dengan persentase 69,2 dan sisanya 24 karyawan menyatakan setuju saja dengan jumlah persentase sebesar 30,8%.

Tabel 5.44
Tanggapan responden mengenai komunikasi dengan sesama rekan kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu membangun komunikasi yang baik kepada rekan kerja	38	35	5	-	-	78
Persentase (%)		48,7	44,9	6,4	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas didapatkan hasil bahwa rata-rata dari jumlah sampel yang disebar dengan jumlah 38 karyawan menyatakan sangat setuju jika mereka membangun komunikasi yang baik terhadap rekan sesama mereka dengan persentase sebesar 48,7%, 35 karyawan menyatakan setuju saja dengan persentase 44,9% sisanya ada 5 orang karyawan menyatakan netral dengan persentase 6,4%.

Tabel 5.45

Tanggapan responden mengenai mendiskusikan pekerjaan bersama rekan kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu mendiskusikan kepada rekan kerja terkait dengan pekerjaan yang dilaksanakan	46	25	7	-	-	78
Persentase (%)		59,0	32,0	9,0	0	0	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 46 orang karyawan menyatakan sangat setuju selalu mendiskusikan pekerjaan mereka dengan sesama rekan kerja dengan hasil persentase sebesar 59,0%, 32,0% karyawan menyatakan setuju saja dan sisanya 9,0% menyatakan netral.

Tabel 5.46

Tanggapan responden mengenai bekerja tim

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mampu bekerja dengan baik didalam tim	38	37	8	-	-	78
Persentase (%)		48,7	47,4	10,3	0	0	100

Sumber: Data olahan

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa 38 karyawan menyatakan sangat setuju mampu bekerja dengan baik didalam tim dengan persentase 48,7%, 37 orang karyawan menyatakan setuju saja dengan persentase 47,4% sisanya 10,3% menyatakan netral.

Maka berdasarkan tabel tersebut kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu berada pada kondisi katagori sangat baik.

Setelah mengetahui hasil tanggapan responden mengenai masing-masing indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Maka tahap selanjutnya peneliti melakukan rekapitulasi mengenai kinerja karyawan. Dimana dengan adanya rekapitulasi ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kategori dari variabel kinerja karyawan. Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, yaitu:

Table 5.47
Rekapitulasi hasil tanggapan responden variable kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total skor
	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	
Keterampilan dalam bekerja	42	30	6	-	-	348
Dapat diandal	46	30	2	-	-	356
Berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	56	20	2	-	-	366
Multitalent dalam melakukan pekerjaan	39	35	4	-	-	347
Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	45	33	-	-	-	357
Ketetapan waktu menyelesaikan tugas	52	26	-	-	-	364
Penggunaan waktu	45	33	-	-	-	357
Komunikasi dengan pemimpin	54	24	-	-	-	366
Komunikasi dengan	38	35	5	-	-	345

sesama rekan kerja						
Mendiskusikan pekerjaan bersama rekan kerja	46	25	7	-	-	351
Bekerja tim	38	37	8	-	-	362
Total skor						3.919

Sumber: Data olahan

Nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 11 \times 5 \times 78 = 4.290$$

$$\text{Nilai Terendah} = 11 \times 1 \times 78 = 858$$

Berikut ini untuk mencari nilai interval koefisien:

$$\frac{\text{Skor Maks} - \text{Skor Minim}}{\text{Skor}} = \frac{4.290 - 858}{5} = \frac{3.432}{5} = 686$$

Maka untuk menentukan kategori mengenai kinerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat setuju} = 3.602 - 4.288$$

$$\text{Setuju} = 2.916 - 3.602$$

$$\text{Netral} = 2.230 - 2.916$$

$$\text{Tidak setuju} = 1.544 - 2.230$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 858 - 1.544$$

Dari table diatas dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi mengenai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu memiliki jumlah skor sebesar 3.919, termasuk dalam kategori sangat setuju yaitu antara 3.602 – 4.288. dari hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju karena hasil kinerja yang karyawan berikan kualitas dan kuantitasnya sangat baik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Karyawan juga tepat

waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diberikan serta karyawan juga memiliki hubungan yang baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja guna tercapainya kinerja yang baik agar terciptanya tujuan perusahaan. Hal ini bisa dibuktikan pada semua pertanyaan yang ada pada kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan.

5.6. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, penulis akan melakukan beberapa analisis salah satunya yaitu menganalisis regresi linier berganda, menganalisis koefisien korelasi, menganalisis koefisien determinasi (R^2) dan melakukan uji t. Penjelasan analisis tersebut sebagai berikut ini:

5.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menganalisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu. Salah satu syarat untuk menganalisis regresi linier berganda adalah data kuesioner yang valid dan reliabel. Hasil dari pengolahan data variabel penulis menggunakan program SPSS versi 23 dengan analisis regresi linier berganda didapat output data seperti tabel dibawah berikut ini:

Tabel 5.48
Hasil analisis regresi linier berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,474	2,389		6,895	,000
	Kepuasan kerja	,396	,059	,716	6,677	,000
	Komitmen organisasi	,121	,087	,150	10,398	,166

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data olahan, SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh koefisien untuk variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,396, variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,121 dengan constant sebesar 16,474. Maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 16,474 + 0,396 X1 + 0,121 X2$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas sebagai berikut:

1. Constant 16,474 yang berarti Kinerja akan constant sebesar 16,474 dipengaruhi variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).
2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,396 yang berarti variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja sebesar 0,396 atau berpengaruh positif yang berarti jika Kepuasan Kerja ditingkatkan 1 kali maka jumlah akan meningkat sebesar 0,396. Begitu juga sebaliknya ketika diturunkan 1 kali maka akan menurun sebesar 0,396.
3. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,121 yang berarti variabel Komitmen Organisasi (X2) mempengaruhi kinerja sebanyak 0,121

atau berpengaruh positif yang artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan 1 kali maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,121 begitu juga sebaliknya.

5.6.2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat suatu hubungan antara variabel yang dinyatakan dengan koefisien (r). Adanya pengujian ini maka dapat diketahui bentuk hubungan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) komitmen organisasi (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang apakah hubungan antara variabel tersebut bersifat positif atau negatif.

Untuk mengetahui hasil koefisien korelasi tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu, dengan menggunakan program SPSS versi 23 pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.49
Hasil perhitungan nilai uji koefisien korelasi

		Correlations		
		Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	kinerja karyawan
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	,814**	,837**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	78	78	78
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	,814**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	78	78	78
kinerja karyawan	Pearson Correlation	,837**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikan untuk hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja adalah $0,000 < 0,1$ yang berarti variabel bebas (kepuasan kerja) dan (komitmen organisasi) memiliki hubungan dengan variabel terikat (kinerja). Hasil dari korelasi kepuasan kerja (X1) dan Y memiliki nilai 0,837 begitu juga dengan komitmen organisasi (X2) dan Y memiliki nilai 0,732 yang dapat kategorikan memiliki hubungan yang kuat.

5.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 23, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.50
Hasil analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,701	2,22983

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kepuasan kerja

Dari hasil tabel diatas maka diperoleh angka R sebesar 0,842 yang menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) adalah kuat karena berada diatas 0,8.

Nilai *adjusted R square* yang disesuaikan adalah 0,701. Artinya, 70,1% variasi dalam kinerja dijelaskan oleh variasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi sisanya 29,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.6.4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan menggunakan program SPSS versi 23, hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.51
Hasil analisis uji parsial (uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,474	2,389		6,895	,000
	Kepuasan kerja	,396	,059	,716	6,677	,000
	Komitmen organisasi	,121	,087	,150	10,398	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data olahan, SPSS

Dengan membandingkan nilai probabilitas T_{hitung} dengan 0,1. H_0 dapat diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $T_{hitung} < T_{tabel}$. Nilai T_{tabel} dari variabel bebas sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= a/2 : n-2 \\
 &= 0,1 : 78-2 \\
 &= 0,05 : 76 \\
 &= 1,665
 \end{aligned}$$

Diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Dari hasil analisis uji t untuk kepuasan kerja (X_1) memiliki

$T_{hitung} 6,677 > T_{tabel} 1,665$ dengan signifikan $0,000 < 0,1$. Dengan demikian dapat dilihat bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

2. Dari hasil analisis uji t untuk komitmen organisasi (X2) memiliki

$T_{hitung} 10,398 > T_{tabel} 1,665$ dengan signifikan $0,000 < 0,1$. Dengan demikian bahwa dilihat bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti variabel komitmen organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja.

5.7. Pembahasan Penelitian

Menurut Robbins (2015:107) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjara yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki pekerja didalam bekerja. Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

Selain kepuasan kerja, ternyata komitmen organisasi juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Luthas (2011:190) komitmen organisasi merupakan sebuah keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama perusahaan dan keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Supardi (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja

adalah hasil dari pekerjaan atau kesuksesan yang didapat dalam pekerjaan yang dicapai dalam periode dan syarat-syarat tertentu.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu yang akan dijelaskan pada pembahasan berikut ini:

Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Semakin merasa puas seseorang maka semakin tinggi rasa dedikasinya terhadap perusahaan dan semakin meningkat pula kinerja seseorang ditempat ia bekerja.

Untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,701(70,1%) dan sisanya sebesar 0,299 (29,9%) yang dipengaruhi oleh variabel dan tidak diteliti pada penelitian ini.

Dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulunya yang dilakukan oleh I Nyoman Keramas, Wayan Mendra (2019), Mardiyana, Aftoni Susanto, Abdul Choloq Hidayat (2019), Hendrawan Qonit Mekta (2017), dan Endik Sunaryo, dkk (2018) sama dengan hasil penelitian ini yaitu sama-sama

memberikan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini, dengan ini penulis merumuskan beberapa hal sebagai berikut ini:

1. Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.
4. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu.

6.2. SARAN

Berikut ini beberapa saran yang dapat penulis sampaikan kepada pihak manajemen dan pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai berikut ini:

1. Kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek II Indragiri Hulu untuk lebih memperhatikan tugas pada karyawannya apakah sudah sesuai dengan tanggung jawabnya dan apakah sudah sesuai dengan porsinya.
2. Kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara V kebun Air Molek II Indragiri Hulu untuk membangkitkan semangat karyawan sekiranya memberikan tugas atau pekerjaan yang fresh atau tugas yang baru agar karyawan merasa tertantang dan tidak merasa bosan terhadap pekerjaannya.
3. Kepada setiap karyawan untuk tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.
4. Kepada karyawan untuk lebih bermurah hati membantu sesama rekan kerja jika sekiranya bisa sedikit mempermudah pekerjaan rekan kerja sesama karyawan.
5. Kesempatan pemberian kenaikan gaji juga harus lebih diperhatikan agar termotivasinya karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.
6. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempergunakan penelitian ini sebaik-baiknya atau dapat menambahkan variabel-variabel lain yang memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan indicator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Abdus, DZ. Salam., 2014. *Manajemen Sumber Daya Insa*, Cirebon. Stain Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haruko, R. 2011. *Mendongkrak motivasi dan Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Luthans, 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Peni, Tunjangsari. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Bandung: Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero).
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.