PENGARUH KOMITMEN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA RANTAU PANJANG ESTATE

SKRIPSI OLEH

TUTUT FIRANTY

01011181823029

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEREHENSIF

PENGARUH KOMITMEN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA RANTAU PANJANG ESTATE

Disusun Oleh:

Nama	: Tutut Firanty
NIM	: 01011181823029
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komperehensif

Tanggal Persetujuan	Dosen Pembimbing
Tanggal	Ketua
12 / 8 / 2022	Dr. Hj. Zunaidah, M.Si NIP. 196610221992032002
Tanggal	Anggota
23 / 6 / 2022	Lina Dameria Siregar, S.E., M.M NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 21/9 22

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

(PENGARUH KOMITMEN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA RANTAU PANJANG ESTATE)

Disusun Oleh:

Nama	: Tutut Firanty
NIM	: 01011181823029
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian ujian komperehensif pada tanggal 19 September 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian komperehensif
Indralaya, 19 September 2022

Ketua,

DR. Hj. Zunaidah.,M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Anggota

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana., S.E. M Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Tutut Firanty
NIM	: 01011181823029
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate.

Pembimbing:

Ketua	: Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota	: Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 19 September 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skrispsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Indralaya,19 September 2022

Pembuat pernyataan

METERAI TEMPEL

805E7AJX953825003

Tutut Firanty

NIM. 01011181823029

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri"

Q.S AL-Ankabut {29} :6

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN KEPADA:

- Universitas Sriwijaya
- Fakultas Ekonomi
- Orang Tua serta adik tercinta
- Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuanganku
- Almamterku tercinta

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Mana Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate"**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel Komitmen Kerja Karyawan Terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan objek pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi kerja keras, bimbingan, dan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa yang akan datang.

Indralaya, September 2022

Tutut Firanty

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran serta bantuan dalam bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **ALLAH S.W.T** yang telah memberikan karunia dan nikmat-Nya serta anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati segala yang telah ditakdirkan dan diharapkan. Tiada daya dan upaya kecuali dalam pertolongan Allah S.W.T.
2. **Orang Tua** tercinta, untuk **Bapak Jamin** dan **Ibu Evi Susilawati** yang telah menjadi orang tua terhebat dan *Support system* terbaik saat ini. Orang tua yang selalu memberikan nasihat, motivasi, dukungan, kasih sayang dan cinta tiada habisnya serta lantunan doa yang terus dipajatkan sehingga penulis bisa berada di titik ini. Kalian berdua merupakan alasan penulis berjuang mendapatkan gelar ini. Untuk kedua adikku **Ivan Khadafi** dan **Dylan Satria,** semoga kalian selalu semangat belajar dan dapat menggapai cita-cita kalian.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E,,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D,** selaku Ketua Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. **Drs. H. A. Nazaruddin, MM,** selaku dosen pembimbing akademik selama masa perkulihan

8. **Dr.Hj. Zunaidah, M.Si** dan **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M,** selaku dosen Pembimbing Skripsi saya ini yang telah mengkorbankan waktu, tenaga dan pikirannnya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. **Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M,** selaku dosen penguji pada Ujian Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif yang telah memberikan masukan, kritik dan saran untuk kesempurnaan karya tulis ini.

10. Seluruh **Dosen dan Pengawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** khususnya jususan manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkulihan di Fakuktas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

11. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus **Bu Hambarwat**i dan **Kak Helmi** yang telah banyak membantu selama masa perkulihan ini.

12. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Manajer, Pimpinan, Staf dan seluruh karyawan di **PT Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate** yang telah membantu banyak dalam proses pengambilan data dan telah bersedia menjadi responden penelitian.

14. Keluarga besar **Manajemen 2018 Indralaya** yang telah menjadi teman seperjuangan dalam proses menuntut ilmu di jurusan manajemen.

15. Sahabat seperjuangan, Nyayu Afriza dan Isnaini Fatimah yang sejak awal hingga akhir perkuliahan di Indralaya yang selalu memberikan bantuan, semangat serta warna-warninya selama menjalani masa perkuliahan tetapi semoga doa-doa baik selalu mengiringi kalian dimana kalian berada.

Akhir kata, saya berharap Allah S.W.T membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan peran adil dalam mewujudkan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langusng , baik dalam bentuk moral maupun material. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Penulis

Tutut Firanty
NIM.01011181823029

ASLI
22/22

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA RANTAU PANJANG ESTATE

Oleh :

Tutut Firanty; Zunaidah; Lina Dameria Siregar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate yang berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate.

Kata Kunci : Komitmen Kerja Karyawan, Produktivitas Kerja

Pembimbing Skripsi I	Pembimbing Skripsi II
Dr. Hj. Zunaidah.,M.SI	Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 196610221992032002	NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana., S.E. M Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI

22/9

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE COMMITMENT ON WORK PRODUCTIVITY AT PT. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA RANTAU PANJANG ESTATE

By :

Tutut Firanty; Zunaidah; Lina Dameria Siregar

This study aims to determine the effect of employee work commitment on work productivity at PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate. The population in this study were workers in PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate which totaled 80 respondents.The data collection method used in this study using questionnaire method. The technical analysis used is a simple linear regression analysis. The data in this analysis was processed using the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) program. Based on the results of the analysis, it can be concluded that employee work commitment has a positive and significant effect on work productivity at PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate.

Keywords: Employee Work Commitment, Work Productivity

Advisor I	*Advisor II*
Dr. Hj. Zunaidah.,M.SI	Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 196610221992032002	NIP. 198909242019032021

Acknowledge by
Head of Management Departement

An

Isni Andriana., S.E. M Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

ASLI

22/9-24

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa :

Nama	: Tutut Firanty
NIM	: 01011181823029
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

PENGARUH KOMITMEN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA RANTAU PANJANG ESTATE

Telah kami periksa cara penulisan *grammer* maupun susunan *tense* dan kami setujui untuk di tempatkan pada lembar abstrak.

Ketua	Anggota
Dr. Hj. Zunaidah.,M.SI	Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 196610221992032002	NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana., S.E. M Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Tutut Firanty

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Kertayu, 26 Juni 2000

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Dusun II Desa Kertayu, Kecamatan Sungai Keruh, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan

Alamat Email : tututfiranty26@gmail.com

No. Hp : 085267726026

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN Kertayu

SLTP : SMPN 3 Sungai Keruh

SLTA : SMAN 1 Sungai Keruh

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

Pengalaman Organisasi : BEM FE tahun 2019-2020

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEREHENSIF ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
UCAPAN TERIMA KASIH ..... **vii**
ABSTRAK ..... **x**
ABSTRACT ..... **xi**
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK ..... **xii**
RIWAYAT HIDUP ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR BAGAN ..... **ix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.4.1 Manfaat Teoritis 9
1.4.2 Manfaat Praktis 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Landasan Teori 10
2.1.1 Teori Dua Faktor 10
2.1.2 Produktivitas Kerja 13
2.1.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 14
2.1.4 Dimensi Produktivitas Kerja 14
2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja 16
2.1.6 Mengukur Produktivitas Kerja 16

2.2 Komitmen Kerja Karyawan 17
2.2.1. Pengertian Komitmen Kerja 17
2.2.2 Dimensi Komitmen Karyawan 18
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan 18
2.2.4 Indikator Komitmen Karyawan 19
2.3 Hubungan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja 20
2.4 Penelitian Terdahulu 21
2.5 Kerangka Konseptual 28
2.6 Hipotesis 29
BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 30
3.2 Rancangan Penelitian 30
3.3 Jenis dan Sumber Data 31
3.3.1 Jenis Data 31
3.3.2 Sumber Data 31
3.4 Populasi dan Sampel 32
3.4.1 Populasi 32
3.4.2 Sampel 32
3.5 Teknik Pengumpulan Data 36
3.6 Uji Instrumen 37
3.6.1. Uji Validitas 37
3.6.2. Uji Reliabilitas 37
3.7 Metode Suksesif Interval 38
3.8 Teknik Analisis Data 39
3.8.1. Analisis Regresi Linier Sederhana 39
3.8.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (r) 40
3.8.3. Uji t 40
3.9 Definisi Operasional Variabel 41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 46
4.1.1 Profil Perusahaan 46

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 47
4.1.3 Tata Nilai Perusahaan 47
4.1.4 Struktur Organisasi 48
4.2 Profil Responden 49
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 49
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian 53
4.3 Hasil Uji Instrumen 70
4.3.1 Uji Validitas 70
4.3.2 Uji Reliabilitas 72
4.3.3 Metode Suksesif Interval 73
4.3.4 Hasil Uji Statistik 73
4.3.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana 73
4.3.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) 74
4.3.4.3 Hasil Uji Signifikansi (t) 76
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian 77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 84
5.1 Kesimpulan 84
5.2 Saran 84
DAFTAR PUSTAKA 86
LAMPIRAN 90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi Panen Kelapa Sawit PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate Tahun 2017 – 2021 5
Tabel 1.2 Data *Voluntary Turnover* Karyawan di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate Tahun 2021 6
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate Tahun 2021.....7
Tabel 2. 1 Teori Dua Faktor Herzberg menurut Robbins dan Coulter 12
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu 21
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi dan Sampel Masing-Masing Divisi PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate 35
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran 36
Tabel 3. 3 Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi.....40
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel.....41
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden 50
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....50
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....51
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden 52
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Kerja Karyawan 53
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja di PT. GPIRJE.....62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X.....70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Y.....70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana 73
Tabel 4. 11 Interval Koefisien 75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....75
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikansi.....76

DAFTAR BAGAN

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. GPI RJE 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian 90
Lampiran 2 : Tabulasi Kuisioner 95
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 104
Lampiran 4 : Metode Suksesif Interval..... 113
Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi Sederhana dan Uji Signifikan..... 121
Lampiran 6 : Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi 122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Isu tenaga kerja merupakan pusat perhatian bagi pendirian organisasi di era globalisasi, ini berarti tenaga kerja adalah kunci pokok yang dipertimbangkan dan diperhatikan dalam setiap pemenuhan kebutuhannya karena sumber daya manusia atau tenaga kerja inilah yang akan menentukan keberhasilan organisasi, maka sudah dipastikan organisasi perlu untuk mendapatkan, menciptakan, dan menjaga sumber daya manusia yang berkualitas dalam kendali untuk memberikan kegunaan kerja yang ideal yang dibutuhkan organisasi.

Menurut Bukit et al, (2017) efisiensi ditandai sebagai efek samping dari memperkirakan presentasi dengan mempertimbangkan aset termasuk tenaga kerja. Kegiatan memperkirakan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dalam membantu terwujudnya tujuan. Efisiensi diketahui di tingkat individual dan kelompok atau otoritatif yang mencerminkan berhasilnya atau gagal mencapai target, serta efektifitas penggunaan aset. Sebagai individu seorang karyawan di lingkungan kerja merupakan aset terpenting yang harus dipertimbangkan.

Produktivitas kerja menunjukan seberapa besar tingkat kapasitas pekerja dalam menghasilkan suatu *output*. Tinggi maupun rendah yang dihasilkan tergantung dengan kegigihan seorang karyawan dalam bekerja karena setiap karyawan memiliki skill dan kemampuan yang berbea-beda. Produktivitas sebagai komitmen terhadap organisasi yang tinggi, dapat memberi dampak positif bagi

organisasi, yaitu dapat meningkatkan produktivitas." Proporsi antara keseluruhan pengunaan jam tertentu dibagikan dengan keseluruhhan kontribusi pada periode tertentu". Produktivitas kerja merupakan keahlian seseorang untuk mendapatkan manfaat sebesar - besarnya dari sarana dan praasarana yang tersedia dengan menghasilkan output atau keluaran yang optimal dalam suatu perusahaan (Sondang, 2013).

Keinginan untuk cepat tumbuh dan berkembang tentu dimiliki setiap perusahaan salah satunya dengan cara meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas merupakan keterkaitan antara masukan dan luaran, sistem dikatakan produktif apabila masukan yang didapatkan semakin besar untuk menghasilkan luaran yang besar pula. Artinya produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar.

Kuantitas kerja menjadi salah satu faktor yang diperlukan untuk mengukur produktivitas, dimana pegawai pada saat yang dipengaruhi bisa mencapai suatu *output* menggunakan bahan yang ditetapkan, kualitas kerja juga sebagai tolak ukur berdasarkan suatu pencapaian pegawai menggunakan bahan yang sudah ditetapkan, dan mengindikasikan baik atau buruknya produktivitas pegawai tersebut, kecepatan pekerja menyelesaikan suatu pekerjaan mengakibatkan adanya waktu luang yang tersedia untuk pekerja tersebut sehingga pekerja dapat melakukan hal lainnya (Simamora, 2014)

Mathis dan Jackson, (2013) menyatakan bahwa komitmen seseorang terhadap rekan kerja dan perusahaan berhubungan positif dengan keinginan untuk membantu dalam penelitian lain. Komitmen dan keahlian karyawan diperlukan

untuk beradaptasi dengan peristiwa dilapangan. Dengan kata lain untuk memberikan proses karyawan untuk mengidentifikasi dengan nilai peraturan dan tujuan dari perusahaan tersebut agar mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.

Menurut Ingarianti, (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu Motivasi yang dimiliki pekerja tersebut, kompensasi yang diberikan perusahaan, kemudaian pelatihan dan Iklim kerja yang terjadi di perusahaan. Indikator yang diperlukan dalam mengukur komitmen kerja karyawan, yang pertama adalah Sebuah kepercayaan, penerimaan nilai serta tujuan perusahaan, yang kedua Keinginan mencapai visi perusahaan dan berkeinginan untuk maju dan berkembang bersama perusahaaan dengan cara bertahan dan sama sama mengatasi masalah yang terjadi. Jadi komitmen bukanlah perihal pribadi seseorang saja tetapi juga terdapatnya kontribusi dari pihak lain yang bias menentukan tinggi atau rendahnya komitmen seseorang kepada perusahaan, serta karyawan merupakan elemen yang butuh bekerja agar mendapatkan penghasilan dan komitmen kerja kepada perusahaan akan terbentuk.

Perekonomian di Indonesia khususnya dalam bidang industri minyak kelapa sawit memiliki peran penting untuk devisa negara, dan menyerapan tenaga kerja yang cukup banyak. Di Indonesia terdapat 22 provinsi yang mayoritas terdapat kebun kelapa sawit di berbagai daerah khususnya di pulau Sumatra dan Kalimantan sekitar 88% perkebunan kelapa sawit terletak di pulau itu yang mampu memproduksi 90% minyak sawit mentah. Dibidang perkebunan Indonesia tumbuh 23% sepanjang 1990-2015. Luas perkebunan sawit di tahun 2015 Indonesia

mencapai 11, 3 juta ha kemudian meningkat menjadi 16 juta ha pada tahun 2017, hal ini menunjukkan bahwa perkembangan perkebunan di bidang kelapa sawit meningkat cukup cepat yang diprediksi akan menggapai 42 juta ton minyak kelapa sawit dihasilkan.

Menurut Dirjen Perkebunan Indonesia mengatakan bahwa total luas perkebunan di Indonesia hingga tahun 2020 mencapai 15 Juta Hektar, hampir dua kali lipat dibandingkan dengan tahun 2011 yaitu hanya sebesar 8.9 Juta hektar tanah yang digunakan untuk perkebunan kelapa sawit, setiap tahun luas perkebunan di Indonesia semakin meningkat yaitu peningkatan yang paling drastis dari tahun 2016 ke tahun 2017 mencapai 25% meskipun sebelumnya mengalami penurunan sekitar 0.53%. Dengan meningkatnya luas lahan perkebunan kelapa sawit ini setiap tahunnya berarti produksi kelapa sawit pun akan semakin meningkat untuk beberapa tahun kedepan, pemerintah mengharapkan untuk setiap perusahaan lebih memaksimalkan lagi kinerja dalam produksinya khususnya minyak sawit yang diharapkan mampu mendominasi dibandingkan dengan usaha perkebunan lainnya.

PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate merupakan perusahaan yang terlibat dibidang perkebunan kelapa sawit Indonesia, dimana perusahaan yang memiliki ketentuan dan akurasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai target yang ditentukan, menyediakan layanan terbaik yang perlu dimiliki setiap pekerja untuk menciptakan kinerja terbaik, serta mengharuskan perusahaan memperhatikan sekretariat dan karyawannya sehingga perusahaan dapat melakukan kegiatan operasionalnya dengan benar dan lancar.

Tabel 1. 1 Hasil Produksi Panen Kelapa Sawit PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate Tahun 2017 – 2021

Estate	Full Years Actual (Ton)				
	2017	2018	2019	2020	2021
Produksi Total GPIRJE	48.714,41	54.349,21	52.325,03	48.107,24	47.616,73

Sumber: PT. GPIRJE, 2021

PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate ialah industri yang membuat sasaran serta realisasi produksi, diketahui bahwa hasil panen kelapa sawit PT Guthrie Pecconina Indonesia terjadi peningkatan dari tahun 2017 ke tahun 2018 Sebesar 11,57%, kemudian ditahun berikutnya mengalami penurunan, sampai tahun 2021 hasil panen kelapa sawit sebanyak 47.616,73 Ton. hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivas kerja dari setiap tahunnya yang menyebabkan tidak tercapainya target dari perusahaan, tentu saja berdampak pada profit perusahaan sehingga tidak tercapai secara maksimal, kemungkinan salah satu faktor penyebab tidak tercapainya target adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan, hal ini bisa disebabkan karena salah satunya adalah kepercayaan kepada atasan yang menurun, kepuasan kerja karyawan juga tidak tercapai dan komitmen karyawan kepada perusahaan juga berkurang. Jadi setiap hasil produksi memberikan pengaruh baik itu kepada karyawan dan perusahaan, untuk itu sangat di perlukannya peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan agar pekerja di tingkat bawah bisa bekerja lebih efisien dan professionalisme, pekerja yang cekatan dalam menghasilkan produk sesuai mutu dan target telah ditetapkan oleh perusahaan disebut sebagai pekerja yang produktif.

Tabel 1. 2 Data *Voluntary Turnover* Karyawan di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	In	Out	Persen out (%)
Januari	433	7	-	-
Februari	438	5	-	-
Maret	435	-	3	0.69
April	432	-	1	0.24
Mei	431	-	6	1.40
Juni	425	-	1	0.24
Juli	424	-	6	1.41
Agustus	418	-	6	1.44
September	412	-	12	2.92
Oktober	400	-	4	1
November	396	-	5	1.26
Desember	391	-	2	0.52
Total		12	46	11.12 %

Sumber: PT. GPIRJE, 2021

Berdasarkan data diatas, terhitung dari bulan Januari 2021 sampai Desember 2021, Karyawan PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate yang keluar atau mengundurkan diri sebanyak 46 Orang (11,12%) dari jumlah seluruh karyawan yang dinyatakan keluar. Menurut Gills (2012) tingkat *turnover* yang normal berada di kisaran 5-10% dari jumlah karyawan keseluruhan, kemudian dikatakan tinggi apabila mencapai 10% atau lebih. Dalam hal ini hasil dari jumlah keseluruhan karyawan di PT. Guthrie Peconina Indonesia adalah 11,12% lebih yang dapat diartikan bahwa *turnover* di PT. Guthrie Peconina Indonesia masih tinggi atau mengindikasikan bahwa komitmen karyawan rendah. Ada beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi tingginya *turnover* tersebut, seperti seorang karyawan yang telah lama bekerja namun belum mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dan belajar hal baru dalam pekerjaan, karywan

tidak taat pada aturan atau tidak disiplin pada perusahaan seperti tidak masuk kerja, mencuri dan lain-lain yang merugikan perusahan, terkena pengurangan karyawan akibat dampak dari covid19, gaji yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dan kemungkinan mendapatkan tempat kerja yang lebih baik sehingga turnover karyawan tinggi atau komitmen karyawan kepada perusahaan menjadi rendah.

Tabel 1. 3 Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate Tahun 2021

Bulan	Jumla Hari Kerja (Hari)	Jumlah Pekerja (Orang)	Jumlah Absensi (orang)	Tingkat Absensi (%)
Januari	21	433	430	4.73
Februari	24	438	433	4.12
Maret	21	435	432	4.73
April	23	432	429	4.32
Mei	21	431	429	4.74
Juni	20	425	420	4.94
Juli	23	424	419	4.30
Agustus	22	418	415	4.51
September	24	412	410	4.15
Oktober	22	400	398	4.52
November	21	396	395	4.75
Desember	21	391	386	4.70
Rata – Rata				4.54

Sumber: PT. GPIRJE, 2021

Diketahui pada tahun 2021 karyawan PT. Guthrie Pecconino Indonesia menunjukkan tingkat absensinya relatif sama, berkisaran 4%, Toleransi absensi merupakan batas diperbolehkan atau tidaknya masuk kerja biasanya karena sakit atu izin ada keperluan mendadak seperti kepentingan keluarga. Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut menggunakan rumus sebagai berikut: Tingkat Absensi Karyawan = (Jumlah Absensi : (jumlah karyawan x jumlah hari kerja) x 100%. Rata - rata tingkat absensi pada tahun 2021 mencapai 4.5% hampir mencapai 5%

untuk toleransi dari perusahaan, apabila tingkat absensi ditahun tahun berikutnya mengalami peningkatan artinya akan mempengaruhi produktivitas dari karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate. Semangat kerja dapat diukur dengan presensi karyawan ditempat kerja, pada PT Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate hampir mendekati toleransi dari perusahaan yaitu mendekati 5%, ini berarti bahwa semangat kerja karyawan masih dalam porsinya, apabila melewati batas toleransi dari perusahaan berarti semangat kerja karyawan semakin menurun yang akan mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mempunyai ketertarikan untuk mengambil topik ‘‘**Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate**’’

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumya, Secara khusus perumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimanakah Komitmen kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, Secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh komitmen kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan wawasan dibidang ilmu pengetahuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan mampu memberikan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan komitmen karyawan dan produktivitas di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Rantau Panjang Estate.

DAFTAR PUSTAKA

Abayomi, B., & Adeoye, O. (2021). *Ethical Leadership , Employees Commitment and Organizational Effectiveness : A Study of Non-Faculty Members*. *7*(2), 161–172.

Akinwale Oladejo, M. A., & Adewale Oladejo, M. A. (2016). *Staff Training Programmes and Employees' Productivity at Lagos State Ministry of Education in Nigeria*. *1*(September), 179–188.

Alam, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja di Kota Surakarta. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMS*, *1*(3), 9.

Andriani, D., & Syamsyir. (2020). Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh. *Perspektif Jurnal Kajian Sosiologi Dan Pendidikan*, *3*(1).

Anwar, K. (2016). The Relationship Between Employee Commitment And Sustained Productivity In Agricultural Businesses. *International Journal of Management and Applied Science*, *2*(1).

Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan di Tinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, *04*(01), 01.

Bakri, M., Nuryanti, & Pramadewi, A. (2014). Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti. *JOM FEKON*, *1*(2).

Bandula, P. M. K. . (2016). Impact Of Employee Commitment On Job Performance: Based On Leasing Companies In Sri Lanka No Title. *International Journal of Arts and Commerce*, *5*(8).

Bukit, B., Malusa, T., & Abdul, R. (2017). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zahir Pubhlishing.

Byron, W. (2012). *The Power Principle*. Kanisius.

Chaniago, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Sunggal. *Manajemen Pemasaran*, *1*, 106.

Dominic, A., & Olubunmi, A. G. (2015). Impact of Employees' Commitment on Productivity of Lower Cadre Employees in Nigerian Manufacturing Organizations. *CAse Studie Journal in Nigeria*, *4*(3).

Dost, M. K. Bin, & Rehman, Z. ur. (2012). Employee Commitment And Their

Performance Are Interrelated: A Behavioral Study From Pakistan. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, *1*(7).

Dunnette, P. F. (2012). *Pengertian Keterampilan*.

Effendy, O. U. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Fachrezi, H., & H, K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Kantor Cabang Kualanamu). *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, *3*(1).

Geron, O. (2016). Hubungan makna kerja panggilan dengan keterkaitan kerja pada Penyiar radio di Surabaya. *Megister Sains Psikologi, Seminar Nasional dan Gelar Produk*, 210.

Goren, P. (2018). Effect of Leadership Styles on Employee Productivity at South Nyanza Sugar Company Limited, Migori County. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies / JPSAT*, *6*(2).

Hasibuan, Melayu, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Heizer, J., & Barry, R. (2015). *Operation Managemen* (Revision). U.S.A : Pearson.

Herachwati, Nur Mubassyir, A. H. (2014). Pengaruh Work-Family terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, *7*(3).

Hertanto, E. (2017). *Produktivitas Kerja Pegawai*. Academia.Edu. www.academia.edu/31799621/Kuisioner_Produktivitas_Kerja_Pegawai

Ingarianti, T. M. (2017). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *05*(02), 5.

Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2013). *Human Resource Management* (11th ed.). Jakarta : Salemba Empat.

Kusumaputri, E. S. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi : Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi. *Jurnal Psikologi Integratif*, *2*(1).

Kusumaputri, & Setyanti, E. (2015). *Komitmen pada perubahan organisasi : Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi*. Yogyakarta : Deepublish.

Lolong, R. R. . (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Siam Indo Gypsum Industry. *Ekomi Manajemen Mulia Pratama*, *4*(3).

Manik, Sudarmin Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, *3*(1), 49–60.

Manik, E. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebaai VAriabel Intervening di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Medan. *Karya Ilmiah Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi*, *1*(1).

Mardi. (2014). *Sistem Informasi Akuntasi*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Mulyadi. (2014). *Akuntansi Biaya* (Edisi Ke E). Yogyakarta : UPP-STIM YKPN.

Nongo, E. S., & Ikyanyon, D. N. (2012). *The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization*. *7*(22), 21–28. https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n22p21

Noviyanti, Y. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Capsugel Indonesia. *Ekonomi Dan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Jakarta*, *02*(26).

Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi kasus madrasah di lingkungan yayasan salafiah, kajen, margoyoso, Pati* (1st ed.). Deepublish CV Budi Utama.

Robbin. (2012). *Manajemen Edisi Keduabelas jilid 1*. Jakarta : Erlanga.

Robbin, S. J. (2014). *Perilaku Organisasi* (Revisi). Salemba Empat.

Rumokoy, F., Sendow, G., & Marsoit. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, *5*(3).

Siagian. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakrta : Rineka Cipta.

Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Yogyakarta : STIE YKPN.

Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.

Siswanto, Hendrawan, Q., & Mekta. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*.

Sondang, P. S. (2013). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku*. CV. Haji Messagung.

Sudarman, A. (2016). *Teori Ekonomi Mikro* (Revisi). Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Sugiarto, E. (2012). *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatiif, R & D*. Bandung: Alfa Beta.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (1st ed.). Bandung : Alfa Beta.

Sunarsi, D. (2019). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT . Anugerah Agung in Jakarta*. *6*(2), 187–196.

Suryahadi, Y. W. (2015). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours dan Travel. *AGORA / Jurnal Manajemen Bisnis*, *3*(2).

Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuk Linggau. *Media Ekonomi*, *24*(2).

Sutrisno, Edi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Tanjung, B. J., & Koto, D. I. P. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Trhadap Produktivitas Kerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta. *Manajemen Dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IMMI*, *15*(2).

Tinambunan, A. P. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universita Katolik (UNIKA) ST. Thomas Sumatera Utara. *Megister Ekonomi Dan Bisnis Institusi Universitas Sumatera Utara (RI-USU)*, *07*(08).

Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Tyas, Z. P. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. BRI (persero) tbk. cabang Sumenep) [UIN Maulana Malik Ibrahim]. In *Electronic Theses UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/674

Walgito, B. (2013). *Psikologi Sosial: Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Andi Offset.

Wrzesniewksi, A., & Dutton, J. . (2012). Crafting a job: Revisioning Employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *26*, 179.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers, Ekonomi Islam.