

KAJIAN KOMITMEN PERUSAHAAN DAN KINERJA KARYAWAN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Putri Utami¹, Fitri Kurniawati², Tri Endar Suswatiningsih²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk komitmen dan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Sejahtera Puti Pesona Desa Arga Mulya Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten Kota Waringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gunung Sejahtera Puti Pesona.

Metode penentuan lokasi penelitian di ambil secara sengaja atau *Purposive Sampling*, sementara untuk pengambilan sampel dengan teknik *Sampling Jenuh* yang berjumlah 50 responden. Metode analisis data menggunakan *Skala Likert*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kajian komitmen perusahaan dan kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit PT. Gunung Sejahtera Puti Pesona di Desa Arga Mulya Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten Kota Waringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah komitmen perusahaan pengakuan prestasi kerja, penghargaan dan kepercayaan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Komitmen Perusahaan.

PENDAHULUAN

Pertanian merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia. Salah satu subsektor penting dari sektor pertanian adalah perkebunan yang cakupan usahanya mencapai lebih dari seratus komoditi. Beberapa jenis komoditas perkebunan yang memberikan kontribusi besar bagi devisa negara seperti karet, kopi, kelapa sawit dan kakao merupakan perkebunan rakyat. Inilah pemicu berbagai pihak, baik pemerintah dan swasta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar dan direncanakan dengan baik (Badrun, 2006).

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis jack*) berasal dari Nigeria, Afrika Barat namun ada sebagian yang berpendapat yang justru menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari kawasan Amerika Selatan yaitu Brazil. Hal ini dikarenakan spesies kelapa sawit lebih banyak ditemukan di hutan Brazil. Pada kenyataannya tanaman kelapa sawit hidup subur diluar daerah asalnya seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, dan Papua nugini, bahkan mampu memberikan hasil produksi perhektar yang lebih tinggi (Fauzi, 2012).

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. (Robbins, 2003).

Komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitikberatkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomis, sosial, dan lingkungan. Dalam konteks ini pembangunan yaitu perusahaan bukan lagi sekedar kegiatan ekonomi untuk menciptakan *profit* demi kelangsungan usahanya, melainkan juga bertanggung jawab terhadap aspek sosial dan lingkungannya. (Hendrik dalam Alwinda, 2008).

Kinerja (*Performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja

tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang di dasarkan tingkat mutu dan standar yang telah di tetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan. Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpendapat bahwa faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat di perlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfesial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. (Handoko dalam Ivo,1998).

PT.Gunung Sejahtera Puti Pesona berada di Desa Arga Mulya,Kecamatan Pangkalan Banteng, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah. Di perusahaan ini memiliki banyak bidang dalam pekerjaannya di antaranya pekerjaan di kebun, kantor dan pabrik. Kelapa sawit yang memegang peranan paling penting di PT GSPP karena merupakan komoditas utama untuk kebutuhan ekspor. Budidaya kelapa sawit ini bermanfaat dalam meningkatkan pendapatan para petani dan masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT Gunung Sejahtera Puti Pesona juga harus meningkatkan komitmen kerja para karyawan karena dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang harus di capai dengan bantuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah di rencanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerjanya di tempat kerja seperti fasilitas-fasilitas yang akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Kemampuan kerja karyawan juga perlu diperhatikan karena jika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya maka karyawan akan menyenangi dan lebih cepat

menyelesaikan pekerjaannya. Maka perusahaan perlu memberikan pengarahan dalam pencapaian tujuan. Pentingnya suatu komitmen di PT.GSPP yaitu untuk memotivasi karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan,loyalitas karyawan juga akan naik terhadap perusahaan. Maka perlunya perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang telah mencapai target dalam bekerjanya.Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Dasar Penelitian

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yaitu berupaya memberikan gambaran mengenai keadaan objek atau permasalahan yang akan diteliti berdasarkan fakta – fakta yang ada. (Soeratno dan Arsyad,1993).

Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Metode penentuan lokasi penelitian diambil secara sengaja atau *purposive sampling* yaitu pengambilan data dengan sengaja didasarkan atas kinerja atau pertimbangan tertentu. Pertimbangan penulis dalam memilih perusahaan ini karena melihat komitmen di perusahaan ini diharapkan mampu memberikan hasil yang baik dan loyalitas yang tinggi sehingga karyawan mempunyai kualitas dan kuantitas dalam bekerja. Waktu pelaksanaan penelitian yaitu di bulan juli 2017 di PT. Gunung Sejahtera Puti Pesona Desa Arga Mulya Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini mengambil tempat pada kantor besar PT GSPP berjumlah 25 orang dan afdeling Fanta (OF) 5 orang , Golf (OG) 5 orang , Hotel (OH) 5 orang , India (OI) 5 orang dan Juliete (OJ) 5 orang.

Metode Penentuan Sampel

Pemilihan sampel pengaruh komitmen perusahaan kelapa sawit terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan teknik sampling

jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari teknik sampling diputuskan untuk mengambil sampel sebanyak 50 orang dengan 25 karyawan kantor besar dan 25 karyawan kebun di setiap Afdeling.

Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

Jenis data yang di ambil yaitu :

1. Data primer
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari karywan kantor dan karyawan kebun.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah data pendukung yang di catat secara sistematis dan di kutip secara langsung dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan data perusahaan.
Metode pengumpulan data diambil dalam penelitian ini adalah :
 - a) Metode Kuisisioner
Metode kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk di jawabnya. (Purwandari,dkk,2016)
 - b) Metode Interview
Interview merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dapa responden (sampel kinerja karyawan) dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah di persiapkan, juga dengan intasi terkait atau kantor perusahaan (Purwandari, dkk, 2016).

Pembatasan Masalah

1. Karyawan kantor dan karyawan kebun yang diteliti adalah karyawan yang bekerja minimal 1 tahun.
2. Karyawan kantor dan karyawan kebun yang berdomisili di perkebunan.

Konseptualisasi dan pengukuran variabel

1. Komitmen perusahaan adalah perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan.
2. Penghargaan adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Gaji merupakan

balas jasa yang di bayarkan kepada pimpinan,pengawas,pegawai tata usaha, pegawai kantor serta manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan setiap bulannya. Sedangkan premi adalah sejumlah uang yang harus dibayarkan setiap bulannya sebagai kewajiban dari tertanggung atas keikutsertaannya dalam bekerja. Dan lembur atau overtime adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi.Sedangkan bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan. Pemberian bonus kepada karyawan biasanya dari hal kecil yaitu pujian dari atasan merupakan bonus, ataupun berbentuk uang. bonus di berikan kepada karyawan yang mampu mencapai target dalam bekerja.

3. Hukuman adalah cara perusahaan memberikan hukuman berupa peringatan secara lisan dan tulisan. Biasanya hukuman ini di berikan kepada karyawan yang melanggar aturan maka akan di kenakan surat teguran sebanyak empat kali , surat peringatan tiga kali jika masih melanggar SOP di perusahaan maka akan di keluarkan dari perusahaan.
4. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk kinerja karyawan kantor waktu bekerja 7 jam dari hari senin dan kamis, untuk hari jumat 5 jam bekerja,seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas nya dengan tepat waktu, disiplin, dan menaati SOP yang telah di tetapkan. Sedangkan karyawan kebun waktu bekerja mulai dari jam 05.30 – 16.30 wib. pada bagian karyawan panen mampu mendapatkan target dari hasil yang seharusnya di capai.
5. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan

nilai-nilai
ketaatan,kepatuhan,kesetiaan,keteraturan
dan ketertiban.

Analisis Data

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen perusahaan kelapa sawit terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Data kuantitatif adalah data sekunder yang bersifat angka- angka yang diperoleh ketika penelitian, sedangkan data kualitatif yaitu data yang bukan bersifat angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi yang kemudian dijelaskan dengan menggunakan analisis deskriptif untuk mengembangkan suatu keadaan atau fenomena yang dilukiskan dengan kata-kata sesuai dengan informasi di lapangan.

Metode analisa data kuantitatif pada penelitian ini menggunakan metode *skala likert*. *Skala likerta* dalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi,

sikap,atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial.(Sugiono,2012)

Data yang diperoleh di hitung skor dimana didalam daftar pertanyaan kuesioner diberikan 4 pilihan jawaban. Pilihan nomor 1 dimana responden sangat merasakan dampak positif terhadap kajian komitmen perusahaan dan kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit di beri skor 4, pada pilihan nomor 2 dimana responden merasakan biasa saja dampak positif terhadap kajian komitmen perusahaan dan kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit di beri skor 3, pilihan nomor 3 dimana responden kurang merasakan dampak positif terhadap kajian komitmen perusahaan dan kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit di beri skor 2, dan terakhir pilihan nomor 4 dimana responden tidak merasakan sama sekali dampak positif terhadap kajian komitmen perusahaan dan kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit di beri skor 1.

Tabel 3.1 skala likert

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	4
2	S	Setuju	3
3	TS	Tidak Setuju	2
4	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Ridwan (2009)

RUMUS : $T \times P_n$

T = Total jumlah responden

P_n = Pilihan angka skor likert

Interpretasi skor perhitungan. Untuk mendapatkan hasil interprestasi, harus diketahui dulu skor tertinggi (Y) dan skor terendah (X) untuk itempenilaian dengan rumus sebagai berikut :

Y= Skor tertinggi likert x jumlah responden

X = Skor terendah likert x jumlah responden

Rumus index % = $\frac{Total\ Skor}{Y} \times 100$

Pra penyelesaian, sebelum menjelaskan kita harus mengetahui interval (jarak) dan interpretasi persen agar mengetahui penilaian dengan metode mencari interval skor persen (I).

Rumus interval

$$I = \frac{100\%}{Jumlah\ Skor}$$

Maka :

$$I = \frac{100\%}{3} = 33,33 \%$$

- Angka 0% - 33,33% = kurang baik
- Angka 33,34% - 66,67% = baik
- Angka 66,68-100% = sangat baik

Penyelesaian akhir : $\frac{Total\ Skor}{Y} \times 100\%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk – Bentuk Komitmen

1. Pengakuan Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan tidak terlepas dari gaji untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Gaji merupakan faktor yang sangat utama untuk menunjang kinerja karyawan. Jika pemberian gaji tidak teratur karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja. Sehingga perlunya komitmen perusahaan dalam menetapkan tanggal penggajian agar tidak terjadi kemunduran dalam penggajian karyawan. Selain mendapatkan gaji, karyawan juga mendapatkan bentuk lainnya seperti bonus uang tunai dan piagam.

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Penghargaan di berikan pada saat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di capai oleh perusaan.

Penghargaan dapat di berikan berupa uang tunai dan, piagam. Bagi karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun maka akan mendapatkan cincin dari perusahaan.

3. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya. Perusahaan memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada karyawan yang bekerja di PT.GSPP akan di berikan fasilitas seperti jaminan kesehatan berupa BPJS untuk setiap anggota keluarga dan adanya POLIBUN atau poli klinik kebun yang berada di kebun, selain itu perusahaan juga memfasilitasi berupa rumah untuk karyawan, tempat ibadah , transportasi dan akses jalan untuk kelancaran pekerjaan.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.1. berdasarkan jenis kelamin responden

No	Jenis kelamin	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki-laki	16	64	25	100
2	Perempuan	9	36	0	0
Jumlah		25	100	25	100

Sumber : analisis data primer,2017

Dari tabel 5.1. dapat di lihat hasil dari karyawan kantor dan karyawan kebun adalah jenis kelamin karyawan kantor menunjukkan bahwa 16 yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 64% sedangkan karyawan

kebun dengan jumlah kelamin laki-laki 25 dengan persentase 100% lebih dominan. Artinya tenaga kerja laki-laki di perusahaan lebih di utamakan dan lebih di butuhkan.

2. Identitas responden berdasarkan usia

Tabel 5.2. berdasarkan usia responden

No	Usia	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
1	20-25	2	8	0	0
2	26-30	10	40	10	40
3	31-35	4	16	2	8
4	36-40	6	24	7	28
5	41-45	3	12	4	16
6	46-50	0	0	2	8
Jumlah		25	100	25	100

Sumber : analisis data primer,2017

Dari tabel 5.2. dapat dilihat usia karyawan kantor dan kebun yaitu pada

kelompok umur 26-30 tahun dengan 20 karyawan dengan persentase 40%. Hal ini

menunjukkan bahwa pada usia antara 26-30 tahun karyawan pada usia produktif, sehat dan biasanya memiliki kemampuan berfikir yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Berdasarkan pengalaman dan lama bekerja responden

Tabel 5.3. pengalaman dan lama bekerja responden

No	Pengalaman lama bekerja responden	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
1	1-5 tahun	15	60	14	56
2	6-10 tahun	5	20	11	44
3	11-15 tahun	1	4	0	0
4	16-20 tahun	4	16	0	0
Jumlah		25	100	25	100

Sumber : analisis data primer,2017

Dari tabel 5.3. diatas dapat dilihat bahwa pengalaman dan lama bekerja karyawan kantor dan karyawan kebun adalah 1-5 tahun dengan persentase 60% dan 56%. Sehingga karyawan yang memiliki pengalaman bekerja lebih lama akan lebih mudah atau semakin tinggi juga kemampuan dan pengalaman yang dimiliki

untuk bekerja dan sebaliknya .dalam mengambil keputusan yang baik, tepat dan efisien dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

4. Identitas karyawan berdasarkan pendidikan

Tabel 5.4. berdasarkan pendidikan responden

No	Pendidikan	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
1	SD	0	0	14	56
2	SMP	1	4	11	44
3	SMA	19	76	0	0
4	SARJANA	5	20	0	0
TOTAL		25	100	25	100

Sumber : analisis data primer,2017

Dari tabel 5.4. diatas dapat dilihat perbandingan mengenai pendidikan karyawan. Tingkat pendidikan SMA paling banyak yaitu 19 dengan persentase 76% lebih dominan dibandingkan dengan tingkatan yang lainnya. Pendidikan yang tinggi biasanya dapat membantu menambah wawasan karyawan, ilmu pengetahuan informai yang efektif dan perkembangan yang baik.

Respon Karyawan Terhadap Komitmen Perusahaan

Tabel 5.5. Pengakuan prestasi kerja dalam perusahaan

Pilihan Jawaban	Pengakuan Prestasi Kerja			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	20	12	48
Setuju	20	80	12	48
Tidak Setuju	0	0	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber, analisis data primer, 2017

Dari tabel 5.5. dapat diketahui bahwa 80% dan 48% karyawan kantor dan kebun menyatakan setuju terhadap komitmen perusahaan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini di latar belakang oleh perusahaan

mengapresiasi hasil kerja karyawan yang mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. biasanya perusahaan memberikan bonus kepada karyawan agar meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 5.6. Penghargaan dalam perusahaan

Pilihan Jawaban	Penghargaan			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	10	40	9	36
Setuju	14	56	16	64
Tidak Setuju	1	4	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber, analisis data primer, 2017

Dari tabel 5.6. dapat diketahui bahwa 56% dan 64% karyawan kantor dan kebun menyatakan setuju. Hal ini di latar belakang oleh perusahaan menghargai hasil kerja karyawan yang memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Biasanya perusahaan

memberikan penghargaan seperti uang tunai, piagam, dan bonus. Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai dengan penilaian kinerja karyawan oleh atasan.

Respon Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja

Tabel 5.7. Respon karyawan terhadap komitmen loyalitas

Pilihan Jawaban	Loyalitas			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	9	36	12	48
Setuju	16	64	12	48
Tidak Setuju	0	0	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0

Jumlah	25	100	25	100
--------	----	-----	----	-----

Sumber : analisis data primer,2017

Dari tabel 5.7. dapat diketahui bahwa 64% dan 48% karyawan kantor dan kebun menyatakan setuju. Hal ini di latar belakang oleh karyawan sangat senang memilih

perusahaan ini sebagai tempat kerja terbaik dan karyawan bersedia bekerja keras agar perusahaan ini sukses.

Tabel 5.8. Respon karyawan terhadap komitmen tanggungjawab

Pilihan Jawaban	Tanggungjawab			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	11	44	8	32
Setuju	14	56	17	68
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber: analisis data primer,2017

Dari tabel 5.8. dapat diketahui bahwa 56% dan 58% karyawan kantor dan kebun menyatakan setuju. Hal ini di latar belakang

oleh karyawan peduli dengan perusahaan ini dan karyawan konsisten dengan pekerjaannya.

Tabel 5.9. Respon karyawan terhadap komitmen kepuasan kerja

Pilihan Jawaban	Kepuasan kerja			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	16	64	11	44
Setuju	9	36	13	52
Tidak Setuju	0	0	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber : analisis data primer,2017

Dari tabel 5.9. dapat diketahui bahwa 64% dan 52% karyawan kantor dan kebun menyatakan sangat setuju dan setuju. Hal ini di latar belakang oleh karyawan berusaha memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.
Respon Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja

Dari tabel 5.10. dapat diketahui 60% dan 52% karyawan kantor dan kebun menyatakan sangat setuju dan setuju. Hal ini dilatar belakang oleh karyawan mengetahui

pekerjaan dan tanggungjawabnya yang diberikan oleh perusahaan.

Dari tabel 5.11. dapat diketahui bahwa 60% dan 56% karyawan kantor dan kebun menyatakan sangat setuju. Hal ini dilatar belakang oleh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari tabel 5.12. dapat diketahui bahwa 56% dan 53% karyawan kantor dan kebun menyatakan sangat setuju dan setuju. Hal ini

dilator belakang oleh hasil kerja karyawan mendapatkan pujian yang baik dari pimpinan.

Tabel 5.10. Respon kesidisiplinan karyawan terhadap kinerja

Pilihan Jawaban	Kedisiplinan			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	15	60	11	44
Setuju	10	40	13	52
Tidak Setuju	0	0	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber : analisis data primer, 2017

Tabel 5.11. Respon tepat waktu karyawan terhadap kinerja

Pilihan Jawaban	Tepat Waktu			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	15	60	14	56
Setuju	10	40	11	44
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber : analisis data primer, 2017

Tabel 5.12. Respon kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja

Pilihan Jawaban	Kepuasan Kerja			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	14	56	9	36
Setuju	10	40	13	52
Tidak Setuju	1	4	3	12
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber : analisis data primer, 2017

Tabel 5.13. Respon loyalitas karyawan terhadap kinerja

Pilihan Jawaban	Loyalitas			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	16	64	11	44

Setuju	8	32	11	44
Tidak Setuju	1	4	3	12
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber : analisis data primer, 2017

Dari tabel 5.13. dapat diketahui bahwa 64% dan 44% karyawan kantor dan kebun menyatakan sangat setuju. Hal ini dilatar belakangi oleh karyawan dapat menggunakan

ide-ide nya dalam menyelesaikan masalah dan dapat memberikan solusi ketika sesama karyawan mendapatkan masalah.

Tabel 5.14. Respon tanggungjawab karyawan terhadap kinerja

Pilihan Jawaban	Tanggungjawab			
	Karyawan Kantor		Karyawan Kebun	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase(%)
Sangat Setuju	15	60	11	44
Setuju	9	36	13	52
Tidak Setuju	1	4	1	4
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	25	100	25	100

Sumber : analisis data primer, 2017

Dari tabel 5.14. dapat diketahui bahwa 60% karyawan kantor menyatakan sangat setuju dan 52% karyawan kebun menyatakan setuju. Hal ini dilatar belakangi oleh karyawan

mengetahui pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil Analisis

Perhitungan dengan skala likert

Tabel 5.15. hasil skor dalam persen

No	Nama	Skore	Total Skore (%)
1	Komitmen Perusahaan	672	800

Sumber : analisis data primer,2017

Hasil perhitungan kuisisioner yang didapatkan dari karyawan kantor dan kebun adalah skore total 672. Dari hasil tersebut bila dipersentasekan maka di dapat % dari total maksimal. Hasil tersebut diperoleh dengan cara total skore seluruh responden karyawan kantor dan kebun dibagi dengan skor maksimal yaitu 800 dikali dengan 100%. Sesuai dengan pembagian kategori tergolong sangat baik.

Ket :

$$\begin{aligned} \text{Total skor} &= \text{skor} \div \text{skor max} \times 100\% \\ \text{Skor max} &= 4 \text{ soal} \times \text{skor tertinggi likert} (4) \\ &= 16 \times \text{jumlah responden} (50) \\ &= 800 \\ \text{Total skor semua komitmen perusahaan} &= \text{skor} \div \text{skor max} \times 100\% \\ &= (672 \div 800) \times 100\% \\ &= 84\% \end{aligned}$$

Tabel 5.16. hasil skor dalam persen

No	Nama	Skore	Total Skore (%)
2	Komitmen karyawan	960	1.200

Sumber : analisis data primer,2017

Hasil perhitungan kuisisioner yang didapatkan dari karyawan kantor dan kebun adalah skore total 960. Dari hasil tersebut bila dipresentasikan maka di dapat 80% dari total maksimal. Hasil tersebut diperoleh dengan cara total skor seluruh responden karyawan kantor dan kebun dibagi dengan skor maksimal yaitu 1.200 di kali dengan 100%. Sesuai dengan pembagian kategori tergolong sangat baik.

Ket :

$$\text{Total skor} = \text{skor} \div \text{skor max} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Skor max} &= 6 \text{ soal} \times \text{skor tertinggi likert (4)} \\ &= 24 \times \text{jumlah responden (50)} \\ &= 1.200 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total skor komitmen karyawan} &= \text{skor} \div \text{skor max} \times 100\% \\ &= (960 \div 1.200) \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Tabel 5.17. hasil skor dalam persen

No	Nama	Skore	Total Skore (%)
3	Kinerja karyawan	1.744	87,2

Sumber : analisis data primer,2017

Hasil perhitungan kuisisioner yang didapatkan dari karyawan kantor dan kebun adalah skor total 1.744. Dari hasil tersebut bila dipersentasekan maka didapat 87,2% dari total maksimal. Hasil tersebut diperoleh dengan cara total skor seluruh responden karyawan kantor dan kebun dibagi dengan skor maksimal yaitu 2.000 di kali dengan 100%. Sesuai dengan pembagian kategori sangat baik.

Ket :

$$\text{Total skor} = \text{skor} \div \text{skor max} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Skor max} &= 10 \text{ soal} \times \text{skor tertinggi likert (4)} \\ &= 40 \times \text{jumlah responden (50)} \\ &= 2.000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total skor kinerja karyawan} &= \text{skor} \div \text{skor max} \times 100\% \\ &= (1.744 \div 2.000) \times 100\% \\ &= 87,2\% \end{aligned}$$

Tabel 5.18. kategori skala likert

No	Interval	Kategori
1	0-33,33%	Kurang Baik
2	33,34%-66,67%	Baik
3	66,68%-100%	Sangat Baik

Sumber : analisis data primer,2017

Ket :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{100\%}{\text{Jumlah Kriteria (3)}} \\ &= \frac{100}{3} \\ &= 33,33\% \end{aligned}$$

Jadi, interval yang digunakan adalah

0%- 33,33% = Kurang Baik

33,34%-66,67% = Baik

66,68%-100% = Sangat Baik

KESIMPULAN

1. Bentuk – bentuk komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan ada tiga yaitu : pengakuan prestasi kerja, penghargaan, dan kepercayaan

2. Komitmen perusahaan pengakuan prestasi kerja, penghargaan dan kepercayaan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfi Hasan Fauzan. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung
- Alwinda, Ivo. 2012. *Peranan Corporate Sosial Responsibility (CSR) Dalam Rangka Mengembangkan Masyarakat Perkebunan*. Instiper : Yogyakarta

- Badrun, M. 2006. *Keberlanjutan Pengembangan Perkebunan Kelapa Sawit*. Direktorat Jedral Perkebunan.
- Hardianti, safitri kurnia. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Erlangga
- Purwandari,istiti, ismiasih,dan Sesotya N.A.2016. *Metodologi Penelitian* Institut Pertanian Yogyakarta : Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara Sibarani.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ridwan. (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta : Alfabeta
- Rachmawati.S.R. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi,Motivasi Kerja,Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukohajo*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Robbins, P. Stephen,2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, dan Aplikasi*, Alih Bahasa Handayana Pujaatmika, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhalindo.
- Kurniasari,Fransisca F dan Tri BodroAstuti.2012.*Jurnal Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional*. Sekolah tinggi ilmu ekonomi widya manggala : Semarang.
- Thoha M. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi* . Jakarta : Gralia Indonesia
- Martina Sondang Damayanti Siahaan. 2012. *Skripsi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Perkebunan Kelapa Sawit* . Instiper . Yogyakarta
- Meidiana, Karina. 2015.*Pengaruh Intensif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro*.Universitas Negri Yogyakarta : Yogyakarta
- Soetjipto,B.W., et al. (2007). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : Amara Books
- Sunarto.2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta : AMUS Yogyakarta & Aditya Media Yogyakarta
- Soeratno dan Arsyad, Lincoln. 1993. *Metodologi Penelitian* untuk Ekonomi dan Bisnis Unit Penerbit dan Percetakan. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.