



Pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hutahaean Dalu-Dalu

The influence of organizational culture, commitment, and job satisfaction on employee performance at PT. Hutahaean Dalu-Dalu

Eriswanto Zebua^{*}, Rosnelly Roesdy, Rahmat Junaidi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-Dalu dalam tiga tahun terakhir, diduga dipengaruhi oleh lemahnya budaya organisasi, komitmen, dan kurangnya kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel berjumlah 61 responden, dan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (F hitung = 138,662; $Sig.$ = 0,000). Secara parsial, budaya organisasi (t = 2,313; $Sig.$ = 0,024), komitmen organisasi (t = 3,107; $Sig.$ = 0,003), dan kepuasan kerja (t = 5,401; $Sig.$ = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai determinasi (R^2) sebesar 0,879. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya peningkatan kepuasan dan pembinaan budaya organisasi untuk memperkuat kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Abstract

This study is motivated by the decline in employee performance at PT. Hutahaean Dalu-Dalu Palm Oil Mill over the past three years, which is presumed to be influenced by weak organizational culture, low commitment, and insufficient job satisfaction. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance. The sample consisted of 61 respondents, and data were analyzed using multiple linear regression with SPSS Version 26. The results indicate that simultaneously, the three variables have a positive and significant effect on performance (F value = 138.662; $Sig.$ = 0.000). Partially, organizational culture (t = 2.313; $Sig.$ = 0.024), organizational commitment (t = 3.107; $Sig.$ = 0.003), and job satisfaction (t = 5.401; $Sig.$ = 0.000) significantly affect performance, with a determination coefficient (R^2) of 0.879. Job satisfaction is the most dominant variable influencing performance. The study implies that enhancing job satisfaction and reinforcing organizational culture are essential to improving employee performance and corporate competitiveness.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance.

Histori Artikel:

Diterima 10 September 2025, Direvisi 1 November 2025, Disetujui 11 November 2025, Dipublikasi 27 November 2025.

*Penulis Korespondensi:

eriswantozebua1165@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.875>

PENDAHULUAN

Dalam era modern saat ini, telah terjadi berbagai transformasi di hampir seluruh aspek kehidupan, baik dalam bidang teknologi, informasi, maupun budaya. Kondisi tersebut menuntut setiap individu maupun kelompok untuk menyesuaikan diri dengan dinamika perkembangan yang berlangsung. Salah satu bentuk kelompok yang terdampak langsung oleh perubahan tersebut adalah perusahaan atau organisasi, yang dituntut untuk beradaptasi agar kinerja para karyawan dapat tetap terjaga secara optimal.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal sangat dipengaruhi oleh kualitas dan efektivitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Menurut Hamali (2016), sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis yang mencakup keterampilan, motivasi, pengembangan, serta manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Dengan demikian, SDM dipahami sebagai potensi utama yang bersumber dari manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi, sekaligus menjadi modal dasar dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan. Perusahaan atau organisasi yang mampu mengelola SDM dengan baik akan dapat meningkatkan performa karyawan, yang pada akhirnya berimplikasi pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam analisis ini, kinerja dijadikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu, Kabupaten Rokan Hulu. PT. Hutahaean Dalu-dalu merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan sekaligus pengolahan kelapa sawit, berlokasi di Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu, dan berdiri sejak tahun 1988. Perkebunan kelapa sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu didirikan di atas lahan yang sebelumnya berupa kawasan hutan dengan luas mencapai 4.614 hektare. Adapun Hak Guna Usaha (HGU) untuk kebun tersebut diterbitkan pada 1 Juli 1993 dan berlaku hingga 31 Desember 2028. Jumlah karyawan pabrik kelapa sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2021	80
2.	2022	75
3.	2023	72

Sumber: PT. Hutahaean Dalu-dalu, 2023

Pada Tabel 1 terlihat bahwa jumlah tenaga kerja Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami penurunan. Berkurangnya jumlah karyawan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adanya arus keluar-masuk pekerja, masa pensiun, serta mutasi pegawai. Mutasi yang dilakukan merupakan bagian dari kebijakan perusahaan sebagai upaya pembinaan terhadap tenaga kerja, khususnya ketika terjadi penurunan produktivitas.

Berdasarkan pandangan Afandi (2018), kinerja ialah capaian kerja diperoleh pada perseorangan maupun tim di dalam sebuah organisasi sejalan dengan otoritas dan tanggung jawab yang dimiliki, dengan tujuan mewujudkan sasaran perusahaan secara sah, mematuhi peraturan, dan selaras dengan kaidah moral serta prinsip etika. Oleh karena itu, kualitas kinerja tidak hanya diukur dari besarnya hasil yang diperoleh, tetapi juga dari integritas, sikap, dan metode yang digunakan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, kinerja dapat dipandang sebagai indikator penting dalam keberhasilan organisasi, karena menjadi ukuran pencapaian baik dari sisi kuantitas maupun proses kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip etis.

Fenomena yang terjadi di Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pekerja yang belum

sepenuhnya mematuhi aturan perusahaan, kurang memiliki komitmen, serta merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut mengakibatkan sebagian karyawan bekerja hanya sebatas rutinitas dan kewajiban, tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan pengetahuan atau keterampilan sesuai bidangnya. Pekerjaan cenderung dilakukan berdasarkan kebiasaan turun-temurun dengan pola “biasanya seperti itu”. Padahal, kinerja baru dapat terwujud apabila pekerja mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam menilai kinerja, PT. Hutahaean Dalu-dalu menerapkan kriteria penilaian, yakni skor 90–100 dikategorikan sangat baik, skor 75–89 dinyatakan baik, skor 60–74 dianggap cukup, dan skor 40–59 tergolong kurang. Tingkat kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu

No	Indikator	Penilaian Kinerja		
		2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	80	78	76
2.	Kuantitas Hasil Kerja	77	74	78,5
3.	Disiplin dan Efektivitas	74	80	70
4.	Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	76,5	78,5	76,5
5.	Loyalitas dan Kepedulian	80	75	75,5
6.	Kejujuran	76	70	71,5
7.	Koordinasi dan Kerja sama	82	72	76
8.	Perencanaan dan Kreasi	76	78	72,5
Total Nilai		621,5	605,5	596,5
Rata –rata		77,68	75,68	74,56
Keterangan		Baik	Baik	Cukup

Sumber: PT. Hutahaean Dalu-dalu, 2023

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu mengalami penurunan selama periode 2021 hingga 2023, yakni dari rata-rata 77,68 menjadi 74,56. Penilaian kinerja dapat dianggap maksimal apabila nilai rata-rata melebihi angka 90. Namun, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa capaian rata-rata kinerja karyawan masih berada di bawah standar yang diharapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa performa tenaga kerja perusahaan belum mencapai tingkat optimal.

Menurut Wibowo (2016), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja. Pertama, faktor individu yang mencakup kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia. Kedua, faktor organisasi yang meliputi gaya kepemimpinan, budaya kerja, struktur organisasi, serta uraian tugas. Ketiga, faktor psikologis yang berkaitan dengan kepribadian. Ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan pribadi, namun dapat dukungan organisasi serta kondisi psikologis yang melekat pada setiap karyawan.

Sejalan dengan teori tersebut, budaya organisasi menjadi salah satu unsur penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai, kaidah, dan regulasi yang dijadikan panduan dalam melaksanakan pekerjaan serta membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum konsisten menerapkan budaya organisasi, misalnya tidak menaati aturan perusahaan, kurang menjaga komunikasi, tidak jujur, dan minim kerja sama. Robbins (2016) menyatakan kultur perusahaan yang kokoh dan bernilai positif mampu membentuk perilaku karyawan dan mengoptimalkan kinerja. Dari pernyataan analisis yang dilakukan Setyorini et al. (2021) menyatakan budaya perusahaan serta komitmen terhadap perusahaan memberikan dampak konstruktif dan baik

terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi tidak diterapkan secara optimal, hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Di Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu, penulis melakukan penyebaran kuesioner sementara kepada sejumlah pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Hasil data dari kuesioner percobaan ini terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Mengenai Budaya Organisasi Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya selalu mengikuti norma yang diterapkan diperusahaan	7 35%	13 65%
2.	Saya selalu ter dorong untuk menyesuaikan diri terhadap nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi	9 45%	11 55%
3.	Saya mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan dalam bekerja	14 70%	6 30%
4.	Saya selalu menerapkan kode etik yang telah ditetapkan perusahaan	8 40%	12 60%
Rata-rata		9,5 47,5%	10,5 52,5%

Sumber: PT. Hutahaean Dalu-dalu, 2023

Berdasarkan Tabel 3, terlihat respon karyawan terkait budaya organisasi di Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu belum optimal, dikarenakan terdapat sejumlah karyawan belum melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan serta aturan yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, fenomena lain yang muncul di perusahaan ini adalah terkait komitmen organisasi. Busro (2018) berpendapat bahwa loyalitas terhadap organisasi merupakan manifestasi dari kesediaan, kesadaran, dan ketulusan individu untuk terikat serta terus berada dalam lingkungan organisasi. Komitmen ini berkembang dalam diri karyawan, diawali dari pemenuhan kebutuhan individual terhadap organisasi, lalu berkembang menjadi kebutuhan kolektif kolektif, hingga akhirnya menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat komitmen organisasi pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu, penulis menyebarluaskan kuesioner sementara kepada beberapa karyawan, dan hasilnya dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Pra-Survey Mengenai Komitmen Organisasi Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu.

No	Pernyataan	Ya %	Tidak %
1.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan.	8 40%	12 60%
2.	Saya mendapat keuntungan yang lebih dengan tetap tinggal pada perusahaan saat ini.	7 35%	13 65%
3.	Saya sangat merasa merugi jika meninggalkan perusahaan karena saya telah memberikan investasi yang baik dengan pekerjaan saya untuk perusahaan.	10 50%	10 50%
4.	Saya merasa bersemangat untuk bekerja setiap hari.	11 55%	9 45%
Rata-rata		9 45%	11 55%

Sumber: PT. Hutahaean Dalu-dalu, 2023

Berdasarkan Tabel 4, di atas terlihat bahwa pendapat responden mengenai Komitmen Organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan masih tergolong kurang memadai. Situasi ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif apabila dibiarkan berlarut-larut di dalam lingkungan

perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018) komitmen organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat komitmen yang tinggi, seorang pegawai mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya dengan lebih tertib dan lancar sehingga hasil kinerjanya meningkat, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian sasaran perusahaan secara maksimal (Frimayasa & Lawu, 2020). Komitmen kerja juga mencerminkan hubungan antara pegawai dengan profesi di tempat ia bekerja dalam rangka mencapai misi organisasi. Jika pengelolaan karyawan dilakukan secara baik, maka hal tersebut dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya mendukung tercapainya tujuan Bersama (Budiantara et al., 2022). Guna mengetahui tingkat Kepuasan Kerja di Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu, peneliti melaksanakan distribusi angket sementara kepada sejumlah pegawai yang bekerja di perusahaan kelapa sawit tersebut. Temuan dari penyebaran angket sementara tersebut dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu.

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	7	35%	13	65%
2.	Saya menerima upah dari perusahaan sesuai dengan standart upah yang ditetapkan.	15	75%	5	25%
3.	Saya mendapatkan kesempatan promosi (kenaikan jabatan) yang sama dengan karyawan lainnya.	12	60%	8	40%
4.	Pengawas selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.	6	30%	14	70%
5.	Saya puas dengan rekan kerja saya.	7	35%	13	65%
Rata-rata		9,4	47%	10,6	53%

Sumber: PT. Hutahaean Dalu-dalu, 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas tampak bahwa jawaban responden mengenai Tingkat Kepuasan Kerja di Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu hasilnya belum optimal, sebagaimana terlihat dari masih adanya pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, terdapat karyawan yang belum memperoleh bimbingan serta instruksi secara menyeluruh dalam melaksanakan tugas, dan ada pula tenaga kerja yang belum merasa nyaman terhadap hubungan dengan rekan sekerjanya. Segero (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai dalam merasakan dirinya terhadap pekerjaan yang diberikan. Apabila pegawai merasakan suasana hati yang baik dalam bekerja, maka kinerjanya akan menghasilkan capaian yang optimal. Sebaliknya, apabila seorang pekerja tidak merasa puas, terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap performa yang dihasilkan (Hasibuan, 2020).

Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Seorang pegawai yang merasa puas atas penghargaan maupun hasil yang diberikan perusahaan, akan ter dorong untuk memberikan kontribusi melebihi ekspektasi serta berupaya meningkatkan prestasi kerjanya (Reski & Rustam, 2024). Sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan yang rendah cenderung menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang monoton maka menimbulkan sikap malas dalam bekerja (Sunaryo & Nasrul, 2018). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor menumbuhkan rasa puas dalam diri karyawan. Ketika Kepuasan Kerja dapat tercapai, akan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu karena menyoroti kinerja karyawan pabrik kelapa sawit di daerah Rokan Hulu dengan fokus pada tiga variabel utama, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, yang belum banyak dikaji secara bersamaan di sektor

perkebunan. Adapun research gap yang diangkat adalah kurangnya penelitian empiris yang mengaitkan kepuasan kerja sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di industri kelapa sawit. Berdasarkan pertimbangan ini, penulis melaksanakan analisis yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutahaean Dalu-Dalu”.

METODE

Analisis dilaksanakan pada pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu yang berlokasi di Desa Batang Kumu, Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu. PT. Hutahaean Dalu-dalu ialah perusahaan perkebunan yang beraktivitas di area Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu. Kegiatan penelitian dilaksanakan pada tahun 2023 hingga tuntas. Subjek penelitian dalam proses pengumpulan data ditetapkan pada seluruh tenaga kerja bagian produksi di Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu, dengan jumlah total 72 orang. Untuk menentukan besaran sampel penelitian, peneliti menerapkan rumus Slovin serta berdasarkan perhitungan yang dilakukan, ukuran sampel yang diterapkan dalam analisis ini diperoleh sebesar 61,01 dan kemudian dibulatkan menjadi 61 orang responden yang berasal dari bagian produksi di PT. Hutahaean Dalu-dalu.

Jenis informasi yang dimanfaatkan dalam analisis ini diperoleh dari sumber primer maupun sekunder. Data primer merupakan data yang peneliti kumpulkan dari responden (Sugiyono, 2019). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan meminta responden menjawab pernyataan tertulis. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari arsip dan dokumen perusahaan yang memiliki keterkaitan dengan analisis ini. Guna mendapatkan fakta serta keterangan yang nantinya dijadikan materi dalam penulisan ini, penulis menerapkan metode penghimpunan data dengan melalui wawancara, kuisioner, dokumentasi, observasi. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X ₁)	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan 4. Pelaksanaan kode etik (Wirawan, 2017)	Ordinal
2.	Komitmen Organisasi (X ₂)	1. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi. 2. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi. 3. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi. 4. Kemauan bekerja. (Busro, 2018)	Ordinal
3.	Kepuasan Kerja (X ₃)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Afandi, 2018)	Ordinal
4.	Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	Ordinal

No	Variabel	Indikator	Skala
		3. Disiplin 4. Efektivitas 5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 6. Loyalitas 7. Kepedulian 8. Kejujuran 9. Koordinasi 10. Kerja sama 11. Perencanaan 12. Kreasi (Triningsih, 2022)	

Dalam kajian ini, terdapat tiga variabel bebas (Budaya Perusahaan, Komitmen Organisasi, serta Kepuasan Bekerja) dan satu variabel terikat yaitu Performa Pegawai. Pada riset ini, peneliti berkeinginan menelaah dampak Budaya Perusahaan, Loyalitas Organisasi, serta Kepuasan Bekerja di Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu, Rokan Hulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses pengujian keterhubungan atau keterkaitan antara butir pernyataan dalam suatu variabel. Pengujian validitas dipakai untuk menilai apakah kuesioner dinyatakan sahih atau tidak. Hasil pengujian tersebut memberikan informasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,831	0,252	Valid
	Y2	0,784	0,252	Valid
	Y3	0,788	0,252	Valid
	Y4	0,828	0,252	Valid
	Y5	0,808	0,252	Valid
	Y6	0,877	0,252	Valid
	Y7	0,841	0,252	Valid
	Y8	0,749	0,252	Valid
	Y9	0,812	0,252	Valid
	Y10	0,738	0,252	Valid
	Y11	0,814	0,252	Valid
	Y12	0,818	0,252	Valid
Budaya Organisasi (X1)	X1	0,918	0,252	Valid
	X2	0,871	0,252	Valid
	X3	0,921	0,252	Valid
	X4	0,925	0,252	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X1	0,793	0,252	Valid
	X2	0,820	0,252	Valid
	X3	0,866	0,252	Valid
	X4	0,818	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X1	0,846	0,252	Valid
	X2	0,855	0,252	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X3	0,890	0,252	Valid
	X4	0,840	0,252	Valid
	X5	0,820	0,252	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pada instrumen tersebut dinyatakan sahih, sedangkan jika r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel, maka butir pada instrumen tersebut dianggap tidak sahih. Nilai r tabel diperoleh dari perhitungan $N - 2 = 61 - 2 = 59$ dengan taraf signifikansi uji dua arah sebesar $5\% = 0,252$. Berdasarkan Tabel 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga item-item yang dipakai untuk mengukur setiap variabel terbukti mampu menjalankan fungsi pengukurannya serta menghasilkan data yang tepat dan akurat, atau dengan kata lain dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan tahapan untuk menilai sejauh mana konsistensi hasil pengukuran yang diperoleh dengan memakai instrumen yang sama. Serupa dengan uji validitas, pengujian reliabilitas juga dilaksanakan secara statistik melalui perhitungan nilai Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menilai kuesioner yang dijadikan indikator suatu variabel. Apabila koefisien alpha yang diperoleh $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 8. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1.	Kinerja	0,951	0,6	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,929	0,6	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,843	0,6	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,903	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja sebesar $0,951 > 0,6$, Budaya Organisasi sebesar $0,929 > 0,6$, Komitmen Organisasi sebesar $0,843 > 0,6$, serta Kepuasan Kerja sebesar $0,903 > 0,6$. Hal ini menandakan bahwa instrumen pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini bersifat reliabel atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, seluruh butir pernyataan pada kuesioner menghasilkan konsistensi jawaban meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda (reliabel), serta data yang diperoleh akurat dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam analisis.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menilai apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun variabel independen memiliki pola distribusi yang normal atau tidak. Untuk menilai apakah data berdistribusi normal, dapat digunakan pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov Test serta Uji Normalitas P-Plot. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 9. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	61
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.50133214
Most Extreme Differences	
Absolute	.074
Positive	.056
Negatif	-.074
Test Statistik	.074
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

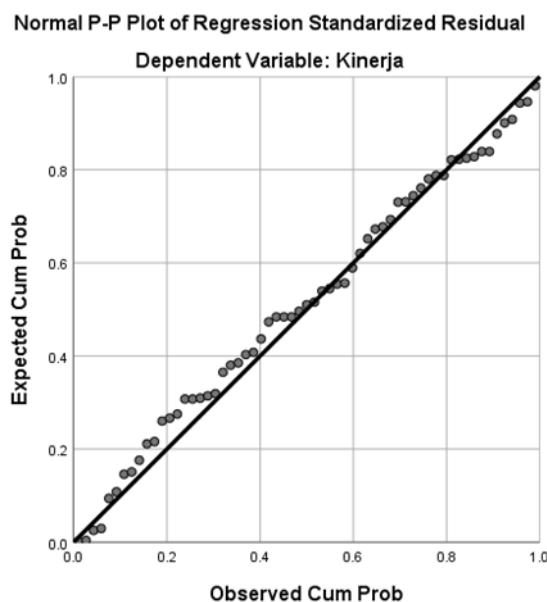
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 9 di atas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Hal tersebut berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Normal Probability-Plot (P-Plot)

Selain melalui hasil uji Kolmogorov-Smirnov, pengujian normalitas juga dapat ditunjukkan dengan menggunakan grafik Normal Probability-Plot (P-Plot). Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik P-Plot tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas data dapat diamati pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Normal P-plot

Sumber: Data Olahan, 2024

Gambar 2 menunjukkan jika hasil uji normalitas melalui P-Plot bahwa titik-titik data berada di sekitar serta mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel independen. Asumsi dasarnya, setiap variabel bebas tidak memiliki korelasi linear yang kuat. Walaupun multikolinearitas umumnya selalu ada, perlu dipastikan apakah nilainya masih dalam batas wajar atau tidak. Dalam penelitian ini, deteksi dilakukan melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Jika $VIF < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika $VIF > 10$ dan $\text{tolerance} < 0,10$, maka multikolinearitas dinyatakan terjadi. Hasil uji ditampilkan pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Multikolinearitas

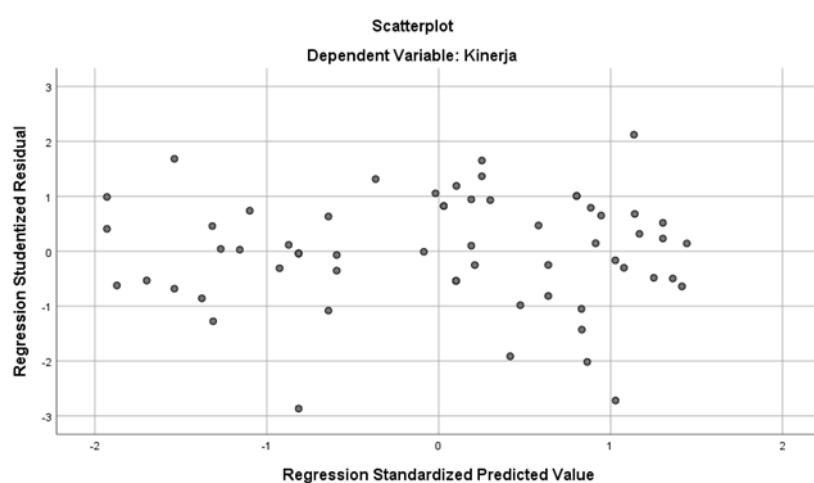
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	.231	4.335
Komitmen Organisasi	.269	3.717
Kepuasan Kerja	.250	3.998

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 10 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam analisis ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai ada atau tidaknya perbedaan varians residual antarobservasi dalam model regresi. Jika varians residual sama, disebut homoskedastisitas, sedangkan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksinya, penelitian ini menggunakan pola pada diagram pencar (scatterplot). Apabila scatterplot membentuk pola tertentu, maka terdapat gejala heteroskedastisitas, sedangkan jika titik-titik menyebar acak tanpa pola, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, seperti pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Gambar 3 di atas, hasil uji scatterplot memperlihatkan bahwa data sampel menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Titik-titik data tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam analisis ini untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, yakni pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu.

Tabel 11. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.254	1.783
Budaya Organisasi	.547	.237
Komitmen Organisasi	.780	.251
Kepuasan Kerja	1.048	.194

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien diperoleh dari Understandardized Coefficient β , sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,254 + 0,547X_1 + 0,780X_2 + 1,048X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Konstanta sebesar 2,254 (positif) berarti jika variabel Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai nol, maka Kinerja (Y) sebesar 2,254.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,547 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan X_1 akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,547, dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap. Artinya, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan X_2 akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,780, dengan asumsi X_1 dan X_3 konstan. Hal ini mengindikasikan komitmen yang lebih kuat berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja.
4. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1,048 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_3 akan menaikkan Kinerja (Y) sebesar 1,048, dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen dan apakah pengaruhnya signifikan. Melalui tabel ANOVA, dapat dilihat pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu. Analisis dengan SPSS menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA a

Model	F	Sig.
Regression	138.662	.000b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji menunjukkan nilai F hitung sebesar 138,662 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan rumus ($n - k - 1$) = $(61 - 3 - 1)$ menghasilkan 57 dengan F tabel sebesar 2,766. Karena $F_{hitung} (138,662) > F_{tabel} (2,766)$ dan nilai signifikansi (0,000) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dipakai untuk menilai tingkat signifikansi keterkaitan antara variabel X dengan variabel Y secara parsial. Dengan kata lain, uji t memperlihatkan sejauh mana suatu variabel memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, yang dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial(Uji t)
Coefficients^a

Model	T hitung	Sig
Budaya Organisasi	2.313	.024
Komitmen Organisasi	3.107	.003
Kepuasan Kerja	5.401	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel 13 memperlihatkan nilai t hitung beserta tingkat signifikansi dari setiap variabel independen. Nilai t tabel pada penelitian ini ditetapkan sebesar 2.002, yang diperoleh dari perhitungan: $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 61-3-1) = (0,025 ; 57) = 2.002$, dengan n sebagai jumlah sampel, k jumlah variabel, dan 1 sebagai konstanta.

- Untuk variabel Budaya Organisasi, diperoleh t hitung sebesar 2.313 dengan signifikansi 0,024. Karena $t_{hitung} (2.313) > t_{tabel} (2.002)$ atau signifikansi (0,024) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- Pada variabel Komitmen Organisasi, nilai t hitung sebesar 3.107 dengan signifikansi 0,003. Karena $t_{hitung} (3.107) > t_{tabel} (2.002)$ atau signifikansi (0,003) $< 0,05$, maka dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.
- Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung 5.401 dengan signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} (5.401) > t_{tabel} (2.002)$ atau signifikansi (0,000) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima.
-

4.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk memperkirakan sejauh mana sumbangannya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan ketentuan hasil uji F pada analisis regresi menunjukkan signifikansi. Besaran koefisien determinasi ditentukan melalui nilai Adjusted R Square yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.873	3.592

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel 14 menunjukkan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,873 atau setara dengan 87,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja mencapai 87,3%, sementara sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam analisis ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pendapat Kasmir (2016), aspek yang memberikan dampak terhadap performa pegawai meliputi budaya perusahaan, loyalitas organisasi, serta kepuasan bekerja. Secara menyeluruh, ketiga elemen tersebut saling berkaitan erat dan turut menyumbang pada peningkatan hasil kerja karyawan. Mengelola budaya perusahaan, memperkuat loyalitas, serta menjamin kepuasan kerja merupakan langkah strategis untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dalam suatu lembaga. Dari hasil kajian diperoleh nilai F hitung sebesar 138,662 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung (138,662) lebih besar dibandingkan F tabel (2,766) atau nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan, loyalitas organisasi, dan kepuasan bekerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap performa karyawan. Hubungan sejalan dengan teori perilaku organisasi Robbins (2016) yang menegaskan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai dan norma yang dianut organisasi serta tingkat komitmen dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Temuan ini diperkuat oleh analisis Wagiman (2017). Hasil kajian tersebut juga membuktikan bahwa budaya perusahaan, loyalitas organisasi, dan kepuasan bekerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Wilayah Semarang.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Robbins (2016), kultur perusahaan yang kokoh serta budaya yang mengandung nilai-nilai positif mampu memengaruhi setiap tindakan individu dan pada akhirnya berdampak pada hasil kerja. Semakin tinggi mutu unsur-unsur yang ada dalam kultur organisasi, maka semakin baik pula performa lembaga tersebut. Pegawai yang telah memahami sepenuhnya prinsip-prinsip organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai identitas bersama yang melekat pada organisasi. Dari hasil kajian diperoleh nilai t hitung sebesar 2,313 dengan tingkat signifikansi 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung (2,313) lebih besar daripada t tabel (2,002) atau signifikansi (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kultur perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya nilai-nilai bersama dalam organisasi membentuk perilaku dan pola kerja individu. Budaya kerja yang menekankan disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab memberikan arah bagi karyawan dalam bertindak, sehingga meningkatkan konsistensi dan hasil kerja. Temuan ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Setyorini et al. (2021). Hasil riset tersebut menegaskan bahwa kultur organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap performa pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Maranata et al. (2023), loyalitas organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap performa pegawai. Dengan tingkat komitmen yang tinggi, seorang karyawan akan melaksanakan tanggung jawab maupun pekerjaannya secara teratur dan lancar sehingga produktivitas atau hasil kerjanya meningkat, serta berdampak pada pencapaian sasaran perusahaan yang dapat diraih secara maksimal. Berdasarkan temuan penelitian, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,107 dengan taraf signifikansi 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung (3,107) lebih besar daripada t tabel (2,002) atau nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa loyalitas organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Fairus Bilqis et al. (2022) yang menunjukkan bahwa loyalitas organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya komitmen yang kuat membuat pegawai merasa bangga menjadi bagian organisasi, sehingga termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Kondisi ini berdampak pada peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Salsabilla dan Suryawan (2022), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai rasa bahagia, gembira, ataupun perasaan senang yang dirasakan seseorang sebelum maupun setelah menyelesaikan pekerjaannya. Apabila pegawai merasakan kebahagiaan, kegembiraan, serta kenyamanan dalam bekerja, maka hasil kerjanya akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, apabila seseorang merasa tidak puas, tidak senang, atau tidak gembira terhadap pekerjaannya, maka kondisi tersebut akan berpengaruh pada kualitas kinerjanya (Williams et al., 2020). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,401 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung (5,401) lebih besar daripada t tabel (2,002) atau signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan riset Reski dan Hasanah (2024) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap performa pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja yang timbul dari seperti penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang akan memunculkan motivasi internal yang meningkatkan kinerja oleh pegawai.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang dipaparkan pada BAB V mengenai pengaruh kultur organisasi, loyalitas organisasi, dan kepuasan bekerja terhadap performa pegawai pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian. Pertama, temuan penelitian membuktikan bahwa kultur organisasi, loyalitas organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hutahaean Dalu-dalu, yang berarti semakin baik penerapan ketiga aspek tersebut maka semakin meningkat pula performa kerja pegawai. Kedua, hasil riset menunjukkan bahwa kultur organisasi secara khusus berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin baik pegawai dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula hasil kerjanya. Ketiga, penelitian memperlihatkan bahwa loyalitas atau komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan, artinya semakin kuat komitmen pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya maka semakin meningkat pula produktivitas yang dicapai. Keempat, hasil penelitian juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Keterbatasan

Analisis ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, jumlah sampel terbatas hanya pada 61 orang responden yang berasal dari tenaga kerja bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu, sehingga temuan penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh unit perusahaan maupun industri kelapa sawit secara umum. Kedua, penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel bebas, yakni Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan beban kerja, belum menjadi bagian dari kajian. Ketiga, metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga masih terdapat potensi bias subjektivitas dari jawaban responden.

Saran

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi. Pertama, dalam upaya meningkatkan performa pegawai, pihak perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap berbagai aspek yang mampu mendukung peningkatan kinerja, seperti program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perawatan mesin serta peralatan, pengelolaan mutu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengawasan serta pengendalian produksi, pemberian motivasi, dan peningkatan kepuasan kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, Pabrik Kelapa Sawit PT. Hutahaean Dalu-dalu dapat memperbaiki produktivitas dan mencapai target yang diharapkan. Kedua, perusahaan sebaiknya memperkuat budaya organisasi, khususnya dalam implementasi aturan dan norma yang berlaku, melalui intensifikasi sosialisasi dan pelatihan mengenai budaya organisasi. Hal ini akan menciptakan budaya yang solid serta berimplikasi positif terhadap hasil kerja. Ketiga, perusahaan juga perlu meningkatkan komitmen organisasi, terutama dalam hal loyalitas pegawai, sehingga karyawan memiliki kesediaan untuk bekerja dengan giat, menjaga hubungan kerja jangka panjang, serta memberikan kontribusi nyata bagi keberhasilan perusahaan. Keempat, perusahaan disarankan memperbaiki relasi antarpegawai melalui program pembentukan tim dan pelatihan komunikasi yang efektif, agar kepuasan kerja meningkat serta tercipta suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Implikasi Penelitian

Temuan analisis ini memberikan implikasi konseptual maupun praktis. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkuuh landasan teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa budaya organisasi, komitmen pegawai, dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam peningkatan kinerja tenaga kerja. Dari sisi praktis, hasil analisis dapat dijadikan pedoman bagi manajemen PT. Hutahaean Dalu-dalu dalam merumuskan strategi penguatan budaya kerja secara konsisten, menumbuhkan loyalitas karyawan melalui pemberian penghargaan dan pembinaan, serta menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan produktivitas. Lebih lanjut, perusahaan di bidang kelapa sawit maupun sektor industri lain dapat menggunakan temuan ini sebagai referensi dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bilqis, D. F., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Greenspan Packaging System Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 27–38.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi

- Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3, 139–151.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag. 9(1), 36–47.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke dua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Reski, D. T., & Rustam, M. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 3(1), 1–13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS. 08(January).
- Segero, W. (2018). *Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta : Deepublish.
- Setyorini. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427–437.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam. 7(1), 100–120.
- Triningsih, H. W. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sejahtera Niaga Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 1–13.
- Wagiman S, & Arif Sutanto, H. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang*. 225–231.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Perasda.
- Williams, A., Purba, P. Y., Prenita, V., & Tobing, M. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasatech Sukses Abadi. 3, 267–273.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yusuf Hamali, A. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.