

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN SAWIT

Dewi Sekar Rahayu

dewisekarrahayu563@gmail.com

Teman Koesmono

teman@ukwms.ac.id

Marliana Junaedi*)

marliana@ukwms.ac.id

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 14 Maret 2024

Revised: 19 April 2024

Accepted: 20 Mei 2024

*) corresponding author:

marliana@ukwms.ac.id

Keywords:

budaya organisasi; kompensasi;
komitmen; kinerja karyawan

DOI:

[10.33508/jumma.v13i1.5736](https://doi.org/10.33508/jumma.v13i1.5736)

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational culture, compensation and organizational commitment on the performance of employees of Palm Oil Plantations in Kandis District, Siak Regency, Riau Province. Through this research, it is stated that the value of organizational culture can be used as a guideline and value in the company for each employee in improving their performance. And by providing compensation in accordance with what employees have done to this company affects employee performance in the future and also increases employee organizational commitment to stay in the plantation. There were 100 sample of respondents involved in this study. Multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS program, were used in this study. The results of this study indicate that organizational culture, compensation and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, so that all hypotheses are supported.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Perkebunan Sawit Di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau. Melalui penelitian ini disebutkan bila nilai budaya organisasi dapat dijadikan pedoman dan nilai dalam perusahaan bagi setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan ini mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya dan juga meningkatkan komitmen organisasional karyawan untuk tetap bertahan di perkebunan tersebut. Terdapat 100 sampel responden yang dilibatkan dalam penelitian ini. Teknis analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga dengan demikian seluruh hipotesis mendapat dukungan.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia. Industri sawit memiliki peran penting bagi pertumbuhan perekonomian nasional. Karena, perkebunan

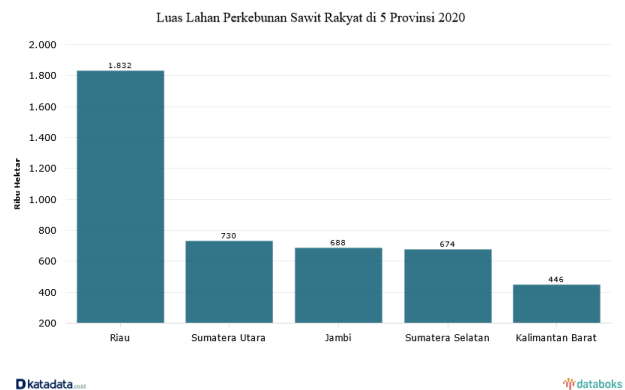
sawit menyediakan banyak lapangan pekerjaan. Pulau-pulau besar melihat pertumbuhan industri sawit telah berkembang pesat di pulau-pulau besar seperti Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua.

Di Indonesia, perkebunan sawit telah berkembang pesat melalui berbagai upaya pengembangan, yang dilakukan oleh perkebunan besar maupun masyarakat lainnya. Menurut buku statistik kelapa sawit yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Perkebunan, Kementerian Pertanian dan Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa pada tahun 2020, mayoritas perkebunan sawit yang ada di wilayah pulau Sumatera dan Kalimantan luas area perkebunan sawit mencapai 14 juta hektare. Daerah ini memiliki perkebunan yang lebih luas dibanding daerah lain di Indonesia. Di tahun 2021, Provinsi Riau memiliki luas perkebunan sawit mencapai 2,89 juta hektar (Rizaty, 2022).

Industri perkebunan sawit menyediakan banyak lapangan kerja Di tahun 2017, industri perkebunan sawit menyerap 3,8 juta orang atau 2,4% dari seluruh tenaga kerja nasional. Sehingga kontribusi industri sawit terhadap produk domestik bruto (PDB) sebesar 1,5-2,5%, dengan total area 14,8 juta hektar (ha), pulau dengan luas kebun sawit terbesar terletak di Sumatera dan Kalimantan, dengan provinsi yang memiliki ketergantungan tertinggi seperti Riau, Sumatera Utara, Jambi, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Barat (Coaction Indonesia & Lokadata, 2021).

Perkebunan sawit yang tersebar di beberapa kabupaten, salah satunya Kabupaten Siak, dan Riau menjadi Provinsi pertama di Indonesia dengan jumlah perkebunan sawit terbesar. Salah satu Kabupaten penghasil sawit terbanyak di Provinsi Riau adalah Siak, yang memiliki area perkebunan sawit yang luas, dan salah satu Kecamatan penghasil sawit adalah Kecamatan Kandis, baik yang dihasilkan oleh industri perkebunan besar maupun milik masyarakat pribadi.

Dari data yang terlampir diatas Provinsi Riau menduduki posisi pertama dalam menghasilkan kelapa sawit khususnya Kabupaten Siak juga menjadi penghasil sawit terbanyak di Provinsi Riau, dan Kecamatan Kandis juga menjadi penyumbang penghasil kelapa sawit bagi Kabupaten Siak, maka sudah seharusnya perkebunan sawit yang ada di sekitar Kecamatan Kandis melakukan pengelolaan yang baik bagi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaannya untuk mensejahterakan karyawan agar karyawan yang bekerja di dalam organisasi dapat melakukan kinerjanya dengan baik.



Gambar 1. Provinsi penghasil kelapa sawit
Sumber : katadata, 2021

Dengan melimpahnya sumber daya alam yang ada di wilayah Kabupaten Siak, maka perusahaan yang mengelola sumber daya alam tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan serta mempunyai kapasitas yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar dan akurat. Perusahaan juga harus memperhatikan nilai-nilai budaya organisasi pada saat memberikan arahan atau masukan agar karyawan dapat melaksanakan tujuan perusahaan dengan baik. Ketika karyawan telah menyelesaikan tugasnya, maka perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan dengan penuh tanggung jawab dalam melakukan kewajibannya.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat mengacu pada upaya penerapan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola dan mengatur karyawan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan sering menghadapi masalah dengan pengelolaan sumber daya manusia agar karyawan bersedia melakukan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan hal-hal seperti memberikan kompensasi kepada karyawan dan menjalin komitmen organisasi yang baik.

Setiap individu ingin mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku yang beragam dari individu dan kelompok dapat mendorong pembentukan norma-norma yang

mempertimbangkan macam kepentingan dari individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah norma atau prinsip yang dipegang oleh suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.

Suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah ada sejak lama ada dan disepakati serta diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan penyelesaian permasalahan di dalam organisasi merupakan budaya organisasi (Darodjat, 2015:236). Priansa dan Garnida (2013:77) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang dibangun dan diterapkan dalam suatu organisasi yang membuatnya menjadi ciri khas tersendiri dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki ciri seperti inisiatif pribadi, pengambilan resiko, kepemimpinan, integrasi, dukungan manajemen, pengendalian, identitas, toleransi, sistem penghargaan, komunikasi (Tika, 2006:10). Hal itu berfungsi sebagai cara untuk menyatukan anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi ini berpusat pada hasil daripada proses dan bagaimana suatu keputusan manajemen dapat memperhitungkan dampak hasil mempengaruhi suatu individu dalam organisasi. Budaya organisasi ini juga bergantung pada seberapa akurat dan fokus karyawan melihat pekerjaan mereka. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan maka perusahaan perlu mewujudkan budaya organisasi yang baik. Seperti hasil penelitian dari Frisla dan Tuti (2007) serta penelitian Nel (2014) yakni adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang harus dikembangkan, namun perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah suatu kewajiban perusahaan yang diberikan bagi karyawannya serta harus diberikan tepat waktu, adil dan berdasarkan performa kerja. Bagi karyawan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2009:118) penghasilan langsung atau tidak langsung, baik uang maupun barang yang diberikan oleh perusahaan kepada individu sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan disebut kompensasi. Dengan

memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawan maka akan mewujudkan hubungan kerja yang sehat dan baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan atas tenaga yang dikeluarkan dapat mendorong semangat karyawan untuk dapat memberikan performa yang lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan hasil kerja karyawan.

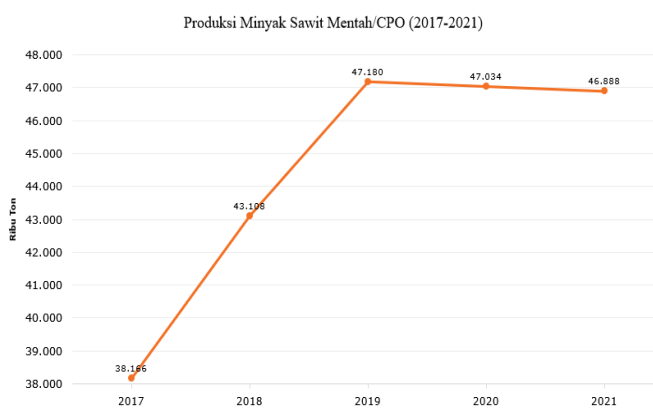
Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Sinambela dkk. (2018:218) mengemukakan kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena mereka telah memberikan pikirannya dan tenaga untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Maka sudah selayaknya perusahaan memberikan hak para karyawan atas apa yang sudah mereka berikan terhadap perusahaan yakni berupa tenaga untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Karena pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yakni penelitian Ghazanfar dan Arslan (2014) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, perkebunan sawit di kecamatan kandis, tidak menerapkan pendekatan *affective*, *continuance*, maupun *normative* dalam hal komitmen organisasional. Tingkat rendahnya suatu komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kepercayaan karyawan adalah, terlambatnya pembayaran gaji karyawan oleh pihak perusahaan, karena adanya penerapan standar hasil yang harus dicapai, apabila kinerja tidak mencapai standar hasil maka perusahaan tidak bisa membayar gaji secara tepat waktu sehingga berdampak pada loyalitas karyawan dalam bekerja. Umam (2012:259) berpendapat bahwa komitmen adalah pengakuan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan dalam diri individu, sehingga individu tersebut mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama perusahaan. Jika karyawan berkomitmen tinggi maka karyawan akan tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian Steven, dkk. (2014) dan Susanti (2016) komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya.

Keunggulan dan prestasi dari sebuah pencapaian organisasi tidak lepas dari kinerja karyawannya. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, organisasi bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal

Menurut Purnomo dkk, (2020) kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau bisa dikatakan kinerja digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Torang (2014:74) menyatakan kinerja adalah jumlah dan kualitas kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas dan fungsi sesuai dengan standar, prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau diterapkan oleh organisasi. Sedangkan Sinambela dkk. (2018:480) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melakukan keterampilan tertentu. kinerja ini sangat penting karena menunjukkan seberapa jauh seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Kinerja antara individu dapat berbeda, tergantung pada faktor pendorong yang mempengaruhi juga berbeda. Kinerja karyawan sangat penting, karena kinerja karyawan menentukan efektif atau tidaknya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh.

Namun pada saat ini hasil perkebunan sawit mengalami penurunan. GAPKI (Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia) mencatat bahwa produksi minyak sawit mentah di Indonesia pada tahun 2021 sebesar 46,88 juta ton yakni turun sebesar 0,31% dari capaian tahun 2020 sebesar 47,03 juta ton (Dihni, 2022).



Gambar 2. Grafik Produksi Minyak Sawit Mentah
Sumber : katadata, 2022

Grafik diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2021 produk minyak sawit mentah mengalami penurunan, diakibatkan hasil dari kelapa sawit di perkebunan juga menurun. Penurunan ini dapat terjadi karena disebabkan

oleh beberapa faktor seperti gangguan cuaca, keterbatasan pupuk, dan juga kelangkaan tenaga kerja. Kelangkaan tenaga kerja mengakibatkan jumlah karyawan pada setiap perkebunan mengalami pengurangan dan juga hasil kinerja yang menurun. Penurunan dari hasil produksi minyak sawit ini juga dapat dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan banyak karyawan perkebunan yang resign hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya rumah yang tidak dihuni lagi oleh karyawan yang bekerja di perkebunan tersebut. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai, dan juga masyarakat setempat tidak memiliki niat untuk kembali bekerja di perusahaan tersebut sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri sebelum kontrak masa kerja yang dijanjikan selesai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu satpam yang berada di perkebunan sawit Kecamatan Kandis menyatakan bahwa masyarakat setempat sudah tidak memiliki minat untuk bekerja di perusahaan perkebunan sawit dengan berbagai macam alasan, salah satunya adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Dan juga satpam tersebut juga menyampaikan bahwa banyak karyawan yang terkena PHK yang disebabkan karena kinerja karyawan yang menurun, namun kinerja karyawan menurun ini sangat beralasan yakni gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidup dan juga terkadang pemberian gaji yang tidak sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan. Karena pemberian kompensasi yang telat karyawan juga sering menunda pekerjaannya, sehingga target yang ditentukan tidak tercapai. Hal ini sangat bertolak belakang dengan nilai budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan perkebunan sawit yakni komitmen, perbaikan berkelanjutan, inovasi, dan loyalitas. Untuk dapat menjalankan dan mencapai tujuan dari dari budaya organisasi maka perusahaan wajib melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk dapat memperbaiki nilai budaya organisasi agar para karyawan dapat memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap terus melakukan kinerjanya dengan baik agar tujuan dari hasil produksi kelapa sawit dapat tercapai dengan baik.

KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Norma atau pedoman yang digunakan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya disebut budaya organisasi. Budaya organisasi memberi penjelasan tentang suatu pengalaman pribadi dalam organisasi tertentu. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam pertumbuhan organisasi. Budaya organisasi adalah sifat-sifat yang memberikan nilai pada suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut memiliki ciri yang membedakan dengan organisasi lain (Kharisma, dkk., 2019).

Budaya organisasi dikaitkan dengan nilai-nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dianut oleh setiap anggota organisasi (Amanda dan Budiwibowo, 2017). Sejalan dengan Priansa dan Garnida (2013:77) menyatakan bahwa sistem nilai yang ditetapkan dan diterapkan oleh suatu organisasi disebut budaya organisasi. Budaya organisasi juga menentukan bagaimana karyawan berinteraksi menyelesaikan tugas di dalam organisasi (Narayana, 2017). Budaya organisasi dapat menyatukan karyawan dan memberikan arahan bagi pertumbuhan perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Beach (1993) mengemukakan bahwa budaya adalah inti dari nilai organisasi. Seperti kegiatan yang memberi perintah dan larangan serta menguraikan boleh atau tidaknya hal tersebut dilakukan untuk mengatur perilaku anggotanya. Oleh karena itu, budaya mencakup apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, serta menjadi pedoman dalam menjalankan kegiatan organisasi. Pada dasarnya, budaya organisasi suatu perusahaan adalah suatu alat untuk menyatukan semua karyawan dalam organisasi yang melakukan aktivitas yang sama. Identitas perusahaan yang unggul dapat dibentuk oleh budaya organisasi yang kuat. Oleh karena itu, budaya organisasi akan memuat tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan sehingga dapat digunakan sebagai pedoman untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Kompensasi

Sinambela dkk. (2018:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena karyawan telah mencurahkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi

dalam mencapai tujuan organisasi. Jika perusahaan dapat menetapkan gaji yang tepat akan menentukan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan seberapa efektif tujuan karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan.

Kadarisman (2016:13) mengungkapkan bahwa dengan memberi kompensasi dapat membantu mencegah karyawan untuk meninggalkan perusahaan bila jumlah kompensasi diberi dengan jumlah yang sesuai, dimana kompensasi seimbang dan sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, serta sebanding dengan jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan lain ke karyawan lain dengan tingkat yang setara. Sebagian karyawan menganggap kompensasi ini sangat penting karena besaran kompensasi itu sendiri mencerminkan seberapa besar dan banyaknya kinerja diantara karyawan lain. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak karyawan setelah karyawan memberikan waktu, tenaga, dan pemikiran mereka untuk perusahaan. Kompensasi diberikan sesuai dengan kebijakan yang mempengaruhi kinerja perusahaan selanjutnya.

Komitmen Organisasional

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar ketika perusahaan tersebut memiliki karyawan. Adanya perkembangan perusahaan serta diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh suatu komitmen organisasional adalah aspek perilaku penting yang dapat menjadi tolak ukur kemungkinan bahwa karyawan akan tetap menjadi anggota organisasi. Seseorang yang berkomitmen juga akan memiliki identitas organisasi, ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh, loyal dan memiliki sikap positif terhadap organisasinya (Hendri, 2019). Individu tersebut akan menunjukkan perilaku yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan juga bersedia menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi berkorban untuk perusahaan, dan perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi seperti ini (Purnomo, dkk, 2020). Hal tersebut dapat membuat karyawan terus bertahan dan meningkatkan pelayanan serta produktivitas yang mereka berikan. Karyawan yang memiliki komitmen berorganisasi tinggi lebih produktif

dan konsisten, yang berkontribusi pada keuntungan perusahaan.

Umam (2012:259) berpendapat bahwa komitmen berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, yang berarti individu tersebut akan berusaha keras untuk bekerja dan keinginannya yang kuat untuk tetap di perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja biasanya akan memiliki komitmen yang kuat, karena mereka telah berhasil secara pribadi dalam organisasi dan bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Maka dari itu komitmen organisasional merupakan suatu elemen yang sangat penting didalam suatu organisasi. Karena komitmen adalah ukuran seberapa dekat karyawan dengan organisasinya. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan rasa kesetiaan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kawiana (2018) menyatakan bahwa tingkat komitmen, baik antara karyawan dan perusahaan maupun komitmen perusahaan kepada karyawan sangat dibutuhkan, karena akan menciptakan iklim kerja yang profesional. Sehingga komitmen organisasional bukan hanya sekedar kesediaan karyawan untuk bertahan jangka panjang di perusahaan, namun yang lebih penting komitmen organisasi membuat karyawan bekerja untuk perusahaan, bahkan bersedia melakukan pekerjaan melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini dapat dicapai apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya atau memenuhi harapan karyawan.

Kinerja

Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa kinerja adalah seorang pekerja yang menghasilkan hasil kerjanya. Sedangkan Kasmir (2006:182) berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku dan hasil kerja karyawan selama jangka waktu tertentu. Seiring berjalannya organisasi pasti selalu melibatkan peran karyawan. Kinerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi. Karena jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka kinerja perusahaan tersebut juga akan naik. Menurut Purnomo dkk, (2020) kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau bias dikatakan kinerja digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan. Maka dari itu kinerja merupakan pondasi dari suatu perusahaan. Jika seorang karyawan disiplin, cakap, terampil dan berkompoten kinerjanya maka dikatakan tinggi dan berkualitas.

Semakin tinggi hasil kinerja karyawan di suatu organisasi maka semakin baik juga kinerja organisasi tersebut. Kinerja ditentukan oleh kualitas dan kuantitas karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan menurut Wibowo (2015:47) adalah suatu aktivitas dalam mengelola sumber daya organisasi dalam tercapainya tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dalam penelitian Amanda, dkk (2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam organisasi sering dikaitkan dengan norma, nilai, etika dan sikap kerja yang dianut oleh setiap departemen dalam organisasi (Amanda, dkk., 2017). Budaya organisasi cenderung mengharuskan anggotanya berpegang pada standar etika yang tinggi untuk para anggotanya terkait pengambilan resiko. Adanya suatu budaya yang kuat dengan standar etika yang tinggi, dapat memberikan dampak yang sangat kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2020) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian Nathania (2018) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dessler (2005:443) mengemukakan kompensasi mengacu pada segala bentuk gaji karyawan yang dihasilkan dari pekerjaannya. Emita, dkk. (2022) Kompensasi merupakan salah satu komponen interaksi antara bisnis dan karyawan, sehingga pemimpin perusahaan dapat memperhatikan dengan memberikan gaji untuk menjamin tercapainya tujuan. Karena kompensasi yang sesuai akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Emita, dkk. (2022) menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian Dwianto, dkk. (2019) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Astuti dan Suhendri (2019) dalam penelitiannya menunjukkan ada pengaruh positif

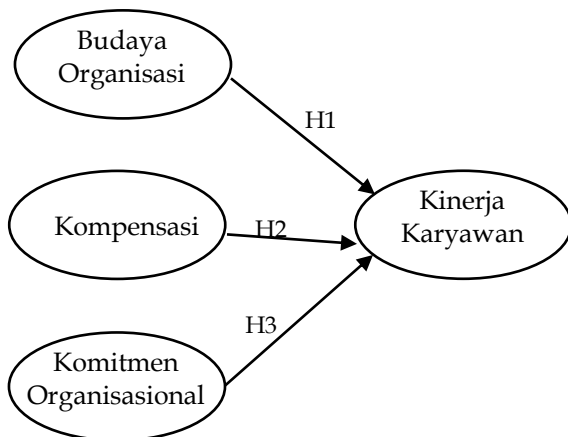
dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Kharisma, dkk. (2019) komitmen organisasional adalah proses berkelanjutan dimana anggota organisasi memperhatikan keberhasilan organisasi dan merupakan sikap kesetiannya terhadap organisasi. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Ketika individu memiliki hubungan dengan organisasi dan ingin terus berada di dalamnya hal ini disebut komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Nathania (2018) dan Rosari dkk (2022) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga di dukung dengan penelitian Rizal, dkk. (2018) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 3. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perkebunan sawit yang berada di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau dengan metode *non-probability* dan teknik penyampelan *purposive sampling* (Sugiyono, 2017). Jumlah responden sebanyak 100 orang dengan proporsi terbanyak adalah 67% laki-laki, 74% berusia antara 18-25 tahun, SMA/Sederajat 42%

dan S1 sebanyak 49%, dan lama bekerja < 3tahun sebanyak 70%.

Variabel Penelitian

Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 10 indikator yang dikembangkan oleh Amanda dan Budiwibowo (2017). Kompensasi diukur dengan 10 indikator kompensasi diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Hasibuan (2012, dalam Katidjan, dkk 2017). Komitmen menggunakan 6 indikator yang dikembangkan oleh Nathania (2018). Variabel kinerja diukur dengan 10 indikator kinerja yang dikembangkan oleh Suwondo dan Sutanto (2015, dalam Lusri dan Siagian 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji data dengan uji validitas dan reliabilitas sebelum melakukan uji hipotesis. Uji validitas dinyatakan signifikan bila tingkat signifikansi 5% atau kurang dari 0,05 maka uji tersebut dapat dinyatakan signifikan atau valid (Katidjan, dkk 2017). Uji reabilitas dapat dilakukan dengan melihat *cronbach alpha*, jika hasil uji melebihi 0,6 maka hasil penelitian ini dapat dikatakan reliable (Katidjan, dkk 2017). Pengujian olah data dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Butir	Loadings	Cronbach α
BO1	,485**	,618
BO2	,418**	
BO3	,499**	
BO4	,346**	
BO5	,522**	
BO6	,494**	
BO7	,593**	
BO8	,630**	
BO9	,560**	
BO10	,443**	
KP1	,731**	,875
KP2	,732**	
KP3	,742**	
KP4	,551**	
KP5	,610**	
KP6	,561**	
KP7	,764**	
KP8	,729**	
KP9	,797**	
KP10	,707**	

Butir	Loadings	Cronbach α
KO1	,773**	,795
KO2	,710**	
KO3	,765**	
KO4	,613**	
KO5	,670**	
KO6	,730**	,927
KK1	,865**	
KK2	,855**	
KK3	,749**	
KK4	,814**	
KK5	,837**	
KK6	,706**	
KK7	,816**	
KK8	,726**	
KK9	,713**	
KK10	,735**	

Keterangan: ** (sig < 0,05)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid dan semua variabel reliabel, sehingga layak untuk digunakan pada pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Prediktor	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	,295 (2,684)*
Kompensasi	,379 (3,271)*
Komitmen Organisasional	,385 (2,829)*
F	40,487
Sig	0,000
R ²	,545

Keterangan: *(sig < 0.05)

Hasil Temuan 1

Penelitian ini mendukung hipotesis pertama, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan karyawan atas pekerjaan, karyawan saling menghaagai dalam bekerja sama dalam tim yang dapat mengutamakan performa kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya nilai budaya dalam organisasi, maka akan ada kesepakatan yang dapat membuat karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan nilai budaya yang dimiliki perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Nathania (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil yang sama juga terjadi pada penelitian Purnomo (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ini, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Temuan 2

Hipotesis 2 yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, terdukung dalam penelitian ini. Dengan pemberian gaji yang sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan dan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka hal ini dapat menjadi motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emita, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama hal nya dengan penelitian Astuti dan Suhendri (2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil Temuan 3

Pada pengujian hipotesis terakhir tentang komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja juga terdukung dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka juga semakin tinggi pula kinerja karyawan perkebunan sawit Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau. Ketika karyawan sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan, memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dan akan merasa sulit mendapatkan pekerjaan lain jika mereka meninggalkan pekerjaan di perusahaan tersebut maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nathania (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama hal nya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, dkk. (2018) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga ini menunjukkan komitmen organisasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Perkebunan Sawit Di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau terdukung dalam penelitian ini. Hipotesis yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung dalam penelitian ini. Terakhir, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung juga dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan penyebaran kuesioner melalui *google form* secara online kepada karyawan perkebunan sawit. Oleh sebab itu banyak karyawan yang tidak bersedia untuk mengisi *google form* tersebut memakan banyak waktu untuk mengumpulkan data. Karena harus membagikannya secara personal melalui *whatsapp*. Waktu tunggu agar kuesioner mendapatkan jumlah responden yang diinginkan juga sangat lama.

Penelitian ini memberi saran untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan atau pengembangan variabel lainnya seperti *workload* dan *self-motivation* (Junaedi & Agung, 2022). Dan penelitian yang akan datang dapat menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung dan tidak mengandalkan kuesioner saja. Implikasi manajemen penelitian ini untuk pimpinan di perkebunan sawit di kecamatan kandis dapat meningkatkan performa nilai budaya organisasi didalam perusahaan untuk dapat mengkoordinasi setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga pemimpin dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasional di dalam individu karyawan. perusahaan juga dapat mengevaluasi kesesuaian gaji dengan tugas yang diberikan ke karyawan.

REFERENSI

Amanda, E., A., dan Budiwibowo., S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6 (1), 1-12.
Astuti, Rini., dan Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2).
Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat, (2020). Statistik Perkebunan Kelapa Sawit. Jakarta Pusat: Badan Pusat Statistik.
Beach, Lee Roy. (1993). *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*. United States of America: Prentice-Hall Inc.
Coaction Indonesia & Lokadata. (2021). Pemetaan Hulu-Hilir, Sosial Ekonomi Dan Dampak Lingkungan Industri Sawit Dan Biodiesel Di Indonesia (2021). Didapatkan dari <https://coaction.id/download/pemetaan-hulu-hilir-sosial-ekonomi-dan-dampak-lingkungan-industri-sawit-dan-biodiesel-di-indonesia/>
Darodjat, Achmad Tubagus. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Anggota Ikapi.
Dessler, Gary (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
Dihni, Azkiya. (2022). Gapki: Produksi CPO Turun 0,31% Pada 2021, Ini Faktornya. Didapat <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/03/gapki-produksi-cpo-turun-031-pada-2021-ini-faktornya>, 23 Februari 2021, pukul 15:25 WIB
Dwianto, A.S., Purnama, P., dan Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(2).
Emita, I., Siregar, O., dan Sugeng, I.S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 80-90.
Fisla dan Tuti. (2007). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (1).
Fitria Nurhayati (2021), *5 Provinsi Dengan Perkebun Sawit Terluas*. Didapat <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/08/25/5-provinsi-dengan-perkebunan-sawit-rakyat-terluas>. 27 November 2021, pukul 19.15 WIB.
Ghazanfar dan Arslan. (2014). Impact of Compentation Employee Performance (empirical avidance from banking sectoral of Pakistan). *International Journal of Bussines and Social Science*, 5(2).

- Hasibuan, Malayu S.P, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, M., I. (2019). The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Organizational Learning Effect of The Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234.
- Junaedi, M., & Agung, D. A. (2022). Pengaruh Workload dan Self-Motivation Terhadap Kepuasan dan Kinerja Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Information System, Graphics, Hospitality and Technology*, 4(2), 95-99.
- Kadarisman, Muh. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kharisma, Maya., Prasilowati., dan Ayuningtyas. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21 (2).
- Katidjan, P.S., Pawirosumarto, S., dan Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Kawiana, I., P. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, And Organizational Commitment Toward Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35-45.
- Lusri, L., dan Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Bowita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Mangkunegara, A., P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaryawa.
- Narayana, A. (2017). A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance. *Journal American Journal of Engineering and Technology Management*, 2(5), 72.
- Nathania, Yessica. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1-9.
- Nel, Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Priansa, D Juni dan Garnida Agus. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Professional*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, B.R., Eliyana, A., dan Pramesti, E.D. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Journal in the field of Pharmacy*, 11(10), 446-458.
- Rizal, A., Febrianggara, A., dan Ansori, A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantar Hamparan Hasil Di Pasuruan. *Jurnal Bisnis dan Perbankan*, 4(2), 95-163.
- Rizaty, Ayu. (2022). Riau Miliki Luas Perkebunan Kelapa Sawit Terlulus Pada 2021. didapat <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/31/riau-miliki-luas-perkebunan-kelapa-sawit-terlulus-pada-2021>, 28 Agustus 2023, pukul 11,15 WIB.
- Rosari, T. S., Junaedi, M., & Suhartatik, A. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Hubungan Spiritualitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Credit Union. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 30-40.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela., Lijan., dan Poltak. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stiven, Frangky, Sutimo, Cogito Dino., dan Santoso, Thomas. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional di Kowloon Palace Internasional Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Universitas Kristen Petra Surabaya*, 2(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1).
- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN KUESIONER

Butir	Pernyataan
BO1	Karyawan sebaiknya mendapat kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan
BO2	Karyawan merasa sangat kurang dalam mengembangkan diri dan kemampuannya
BO3	Karyawan sebaiknya menetapkan rencana kerja dan berusaha menyelesaikannya dengan baik
BO4	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan karyawan tidak memiliki inisiatif, selalu bergantung pada petunjuk pimpinan
BO5	Karyawan saling menghargai, menghormati dan melayani pelanggan dengan baik
BO6	Karyawan kurang memperdulikan pekerjaan yang telah dilakukan oleh sesama bagian
BO7	Karyawan selalu mengutamakan performa kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya
BO8	Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pemimpin
BO9	Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim maupun koordinasi
BO10	Karyawan menolak ide-ide yang diberikan tim kerja untuk kemajuan perusahaan
KP1	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya lakukan untuk perusahaan
KP2	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya
KP3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan saya
KP4	Saya sangat terlibat dalam pekerjaan saya
KP5	Prestasi kerja sebagai acuan bagi perusahaan dalam melakukan perkembangan karir para karyawan
KP6	Kebijakan organisasi merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan
KP7	Saya puas dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan
KP8	Saya merasa nyaman dengan teman kerja dan atasan saya
KP9	Sesuatu yang kreatif yang saya lakukan dihargai oleh pimpinan perusahaan
KP10	Perusahaan selalu menyampaikan informasi penting ke karyawan dengan cepat
KO1	Saya tetap ingin berada di perusahaan ini apapun masalah yang terjadi

Butir	Pernyataan
KO2	Saya merasa sudah menjadi bagian dari perusahaan ini
KO3	Saya berencana untuk tetap setia terhadap perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama
KO4	Saya merasa sulit mendapatkan pekerjaan lain jika meninggalkan perusahaan ini
KO5	Saya merasa rugi jika keluar dari perusahaan karena tidak ada pendapatan lain
KO6	Saya merasa punya kewajiban untuk tetap bekerja disini
KK1	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti
KK2	Saya memperhatikan kualitas dalam pekerjaan saya
KK3	Saya selalu memenuhi target perusahaan
KK4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
KK5	Saya mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi
KK6	Saya mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah
KK7	Saya mampu memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin
KK8	Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan
KK9	Saya hadir secara rutin
KK10	Saya selalu datang dengan tepat waktu