

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Pebri Sitinjak¹, Betniar Purba,² Helena Sihotang³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan
Email : pebrisitinjak882@gmail.com¹, betniarpurba20@gmail.com²,
simarsoithelen@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 89 responden yang dipilih menggunakan metode acak sederhana (*simple random sampling*) dari populasi 770 karyawan bagian pengolahan. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 4,254 + 0,180X_1 + 0,285X_2 + 0,378X_3$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial ($p < 0,05$) maupun simultan ($F_{hitung} = 32,814 > F_{tabel} = 3,103$). Di antara ketiga variabel independen, kondisi kerja memiliki pengaruh paling kuat dengan koefisien regresi tertinggi (0,378). Koefisien determinasi ($RZ = 0,537$) menunjukkan bahwa 53,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Oleh karena itu, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Kondisi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, employee commitment, and working conditions on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Data were collected through questionnaires distributed to 89 respondents selected using simple random sampling from a population of 770 processing division employees. The multiple linear regression equation obtained is $Y = 4.254 + 0.180X_1 + 0.285X_2 + 0.378X_3$. The results indicate that organizational culture, employee commitment, and working conditions positively and significantly affect employee performance, both partially ($p < 0.05$) and simultaneously ($F_{count} = 32.814 > F_{table} = 3.103$). Among the independent variables, working conditions have the strongest influence, with the highest regression coefficient (0.378). The coefficient of determination ($RZ = 0.537$) shows that 53.7% of the variation in employee performance is explained by the three independent variables, while the remaining 46.3% is influenced by other factors outside this study, such as motivation, leadership, and compensation. Therefore, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan is expected to maintain and improve organizational culture, employee commitment, and working conditions to enhance employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Employee Commitment, Working Conditions, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perkembangan teknologi menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu bersaing. SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja. Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin dan kerja sama. Komitmen karyawan mencerminkan loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi yang mendorong karyawan memberikan kinerja terbaik. Sementara itu, kondisi kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas dan hubungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, sedangkan kondisi kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian Berliany (2025) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya” menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Tumigolung dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado” menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Disfantor dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kondisi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primmisima Kabupaten Sleman, Yogyakarta” menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan BUMN yang berlokasi di Jalan Sei Batanghari No. 2 Medan dan bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan mengelola budidaya hingga pengolahan hasil panen menjadi minyak sawit (*Crude Palm Oil/CPO*) dan inti sawit (*Kernel*).

Gambaran kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui target dan realisasi produksi CPO dan Kernel PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan selama periode 2022–2025, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Target dan Realisasi Bagian Pengolahan Minyak Sawit (CPO) Dan Inti Sawit (Kernel) PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Tahun 2022-2025

Produk	Tahun	Target Produksi (kg)	Realisasi Produksi (kg)	Persentase (%)
Minyak sawit (CPO)	2022	750.609.266	716.020.918	95,39
Inti sawit (Kernel)		129.244.624	130.560.963	101,02
Minyak sawit (CPO)	2023	694.846.902	625.574.225	90,03
Inti sawit (Kernel)		119.544.767	110.906.765	92,77
Minyak sawit (CPO)	2024	741.053.138	713.536.138	99,93
Inti sawit (Kernel)		128.913.802	124.680.797	96,71
Minyak sawit (CPO)	2025	758.472.915	723.964.284	95,45
Inti Sawit (Kernel)		131.286.540	125.804.913	95,83

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan Tabel 1, realisasi produksi CPO dan Kernel PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan selama periode 2022–2025 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022, realisasi

CPO mencapai 95,39% dan Kernel 101,02%. Tahun 2023 menurun menjadi 90,03% (CPO) dan 92,77% (Kernel). Tahun 2024 meningkat menjadi 99,93% (CPO) dan 96,71% (Kernel), namun kembali menurun pada tahun 2025 menjadi 95,45% (CPO) dan 95,83% (Kernel). Secara keseluruhan, target produksi belum tercapai secara konsisten, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen karyawan, serta kondisi kerja.

Budaya Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan terlihat dari masih adanya ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan, khususnya terkait kedisiplinan waktu kerja. Keadaan ini didukung oleh data kedisiplinan waktu kerja karyawan pada tahun 2022-2025.

Tabel 2. Data Kedisiplinan Waktu Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Tahun 2022-2025 Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat (Orang)	Pulang Cepat (Orang)	Total Pelanggaran	Persentase Pelanggaran (%)
1	2022	520	40	20	60	11,5
2	2023	655	65	35	100	15,3
3	2024	712	75	40	115	16,2
4	2025	770	90	50	140	18,2

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan Tabel 2, tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan bagian pengolahan terus meningkat, yaitu 11,5% pada tahun 2022, 15,3% pada tahun 2023, 16,2% pada tahun 2024, dan mencapai 18,2% pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan semakin menurun, sehingga berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi, khususnya aspek disiplin kerja, belum diterapkan secara optimal dan perlu diperkuat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan terlihat dari masih rendah, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mengundurkan diri. Keadaan ini didukung oleh data keluar-masuknya karyawan pada tahun 2022-2025.

Tabel 3. Rekapitulasi Data Keluar-Masuk Karyawan Pengolahan Tahun 2022-2025 Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

No	Tahun	Karyawan Keluar (Out) (Orang)	Karyawan Masuk (In) (Orang)	Persentase Perputaran Karyawan (%)
1	2022	50	185	9,6
2	2023	67	124	10,2
3	2024	73	131	10,3
4	2025	87	142	11,3

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan Tabel 3, tingkat perputaran karyawan bagian pengolahan mengalami peningkatan dari 9,6% pada tahun 2022 menjadi 10,2% pada tahun 2023, 10,3% pada tahun 2024, dan 11,3% pada tahun 2025. Peningkatan ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak bertahan lama di perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan komitmen karyawan, khususnya loyalitas dan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, belum optimal sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Kondisi kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan meliputi lingkungan

kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari kelengkapan peralatan kerja yang tersedia dan yang dibutuhkan.

Tabel 4. Daftar Peralatan Yang Tersedia Dan Yang Dibutuhkan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Pada Bagian Pengolahan.

No	Peralatan	Yang Tersedia	Yang dibutuhkan	Persentase Ketersediaan (%)
1	Helm & APD keselamatan	600 Unit	770 Unit	77,9
2	Sarung tangan kerja	580 Unit	770 Unit	75,3
3	Masker/respirator	500 Unit	770 Unit	64,9
4	Sepatu safety/boots	560 Unit	770 Unit	72,7
5	Tool set servis mesin	10 Set	15 Set	66,7
6	Hand pallet/forklift	5 Unit	8 Unit	62,5
7	Kotak P3K & medis	7 Unit	12 Unit	58,3
8	Exhaust fan/ventilasi	12 Unit	18 Unit	66,7

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan Tabel 4, beberapa peralatan kerja, seperti masker, ventilasi, *forklift*, dan fasilitas medis, masih memiliki ketersediaan di bawah 70%, sehingga belum mendukung operasional secara optimal. Selain itu, kondisi kerja nonfisik juga belum kondusif akibat kurangnya komunikasi, pembagian tugas yang tidak merata, tingginya tekanan kerja, serta minimnya dukungan pimpinan, sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kepribadian organisasi yang tercermin dalam nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut bersama oleh anggotanya sebagai pedoman dalam bekerja.

Menurut Hari (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:113) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Menurut Sutrisno (2019:1-2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:100) faktor-faktor yang ikut mempengaruhi budaya organisasi dapat dikatakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan merupakan gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan merupakan menaati peraturan dalam Perusahaan.
3. Hubungan organisasi merupakan keterkaitan semua level pada jabatan.
4. Komunikasi merupakan alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan.

Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, keyakinan, sikap, sistem dan aturan yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Sulaksono (2015:14) ada beberapa indikator budaya organisasi:

1. Inovatif dan Berani Mengambil Risiko: Menciptakan ide baru dan berani mengembangkan inovasi.
2. Berorientasi pada Hasil: Menetapkan target dan mengevaluasi hasil kerja.
3. Berorientasi pada Karyawan: Memenuhi kebutuhan kerja dan mendukung prestasi karyawan.
4. Berorientasi pada Tugas: Bekerja dengan teliti dan menghasilkan pekerjaan yang akurat.
5. Disiplin Karyawan: Mematuhi jam kerja, peraturan, menggunakan waktu secara efektif, dan bertanggung jawab terhadap tugas.

Sedangkan indikator dalam budaya organisasi menurut Sutrisno (2019:48) adalah sebagai berikut:

1. Ketekunan karyawan
Sikap teliti, rajin, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
2. Kreativitas karyawan
Kemampuan menciptakan ide dan solusi baru untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan indikator untuk operasionalisasi variabel yang digunakan peneliti yaitu menurut Sulaksono (2015:14) dan menurut Sutrisno (2019:48) yaitu inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, disiplin karyawan, ketekunan karyawan dan kreativitas karyawan.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan keterikatan psikologis dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Menurut Busro (2018:152), komitmen mendorong karyawan bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Kasmir (2018:190) menekankan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja, mematuhi peraturan, dan berkontribusi bagi Perusahaan. Sedangkan Sutrisno (2019:292) menekankan loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Dengan demikian, komitmen karyawan adalah loyalitas dan keterikatan yang mendorong karyawan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terbentuk secara tiba-tiba, tetapi melalui proses yang berlangsung secara bertahap.

Menurut Kasmir (2018:191–192), faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Kompensasi dan Kesejahteraan: Imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya.
2. Kepemimpinan: Kemampuan pimpinan mengarahkan dan memotivasi karyawan.
3. Budaya Organisasi: Nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku kerja.
4. Pengembangan Karier: Kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan memperoleh jenjang karier.

Indikator Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap Perusahaan.

Menurut Busro (2018:86) indikator komitmen karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemauan Karyawan: Kesediaan berusaha mencapai tujuan organisasi.
 2. Kesetiaan Karyawan: Loyalitas untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi perusahaan.
- Menurut Triatna (2015:86) indikator komitmen karyawan adalah sebagai berikut:
1. Keinginan Tetap Menjadi Anggota Organisasi: Keinginan kuat untuk tetap bekerja di organisasi.
 2. Kesediaan Berusaha Keras: Kemauan memberikan usaha terbaik dalam bekerja.
 3. Penerimaan Nilai Perusahaan: Kesediaan menerima dan menerapkan nilai-nilai perusahaan.
 4. Kebanggaan terhadap Organisasi: Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, indikator komitmen karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Busro (2018:86) dan Triatna (2015:86), yaitu kemauan, kesetiaan, keinginan tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan bekerja keras, penerimaan nilai perusahaan, dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung karyawan bekerja secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Sutrisno (2019:118), kondisi kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kasmir (2018:196) menyatakan bahwa kondisi kerja mencakup kenyamanan, keamanan, fasilitas, dan hubungan kerja yang memengaruhi semangat serta produktivitas karyawan. Sementara itu, Wibowo (2016:70) mendefinisikannya sebagai lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja. Dengan demikian, kondisi kerja dapat disimpulkan sebagai lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Kasmir (2018:196-197) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kondisi kerja meliputi:

1. Kenyamanan Tempat Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung aktivitas karyawan.
2. Keamanan Kerja: Jaminan keselamatan yang membuat karyawan merasa aman.
3. Hubungan Kerja: Hubungan yang harmonis antara atasan dan sesama karyawan.
4. Fasilitas Pendukung: Tersedianya fasilitas kerja yang memadai, seperti toilet, ruang istirahat, dan sarana kesehatan.

Indikator Kondisi Kerja

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan.

Menurut Sutrisno (2019:118–121), indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja: Kondisi lingkungan, seperti fasilitas, kebersihan, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan sirkulasi udara, yang memengaruhi kenyamanan dan

produktivitas kerja.

2. Keamanan dan Keselamatan Kerja: Kondisi yang memberikan perlindungan dari risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Indikator kondisi kerja menurut Sedarmayanti (2017:27) sebagai berikut:

1. Perhatian dan Dukungan Pimpinan: Kepedulian dan penghargaan pimpinan kepada karyawan.
2. Kerja Sama Antar Kelompok: Tingkat kerja sama yang baik antarkelompok kerja.
3. Kelancaran Komunikasi: Komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar antara karyawan dan pimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan indikator untuk operasionalisasi variabel yang digunakan peneliti yaitu menurut Sutrisno (2019:118-121) dan Sedarmayanti (2017:27) diantaranya lingkungan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Kasmir (2018:182), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2017:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai pegawai berdasarkan kriteria tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai standar dan tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2018:189) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan akan menentukan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pengetahuan
Pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaan akan membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien.
3. Rancangan kerja
Rancangan pekerjaan yang jelas dan terstruktur akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kepribadian
Kepribadian individu mempengaruhi cara karyawan berperilaku dan berinteraksi dalam lingkungan kerja.
5. Motivasi kerja
Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan dan mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
7. Gaya kepemimpinan

- Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan.
8. Budaya organisasi
Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.
 9. Kepuasan kerja
Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.
 10. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal.
 11. Loyalitas
Loyalitas menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang berdampak pada kinerja.
 12. Komitmen
Komitmen yang tinggi mencerminkan kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
 13. Disiplin kerja
Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab dan meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang ditentukan atau disepakati bersama.

Menurut Afandi (2018:89) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

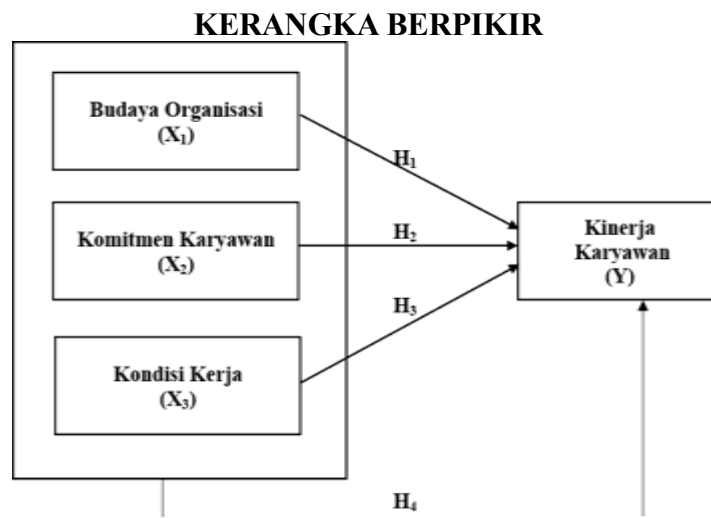
1. Kuantitas Hasil Kerja: Jumlah hasil kerja yang dicapai.
2. Kualitas Hasil Kerja: Mutu hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan.
3. Efisiensi: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dengan pengguan waktu, tenaga, dan biaya yang optimal.
4. Disiplin Kerja: Kepatuhan terhadap waktu kerja, aturan, dan norma perusahaan.
5. Inisiatif: Kemampuan bertindak dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah.
6. Ketelitian: Ketepatan dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. Kepemimpinan: Kemampuan memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan.
8. Kejujuran: Sikap jujur, tidak curang, dan mematuhi aturan.
9. Kreativitas: Kemampuan menciptakan ide atau solusi baru dalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja: Ketelitian dan mutu hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target secara efektif dan efisien.
3. Kerja Sama: Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.
4. Tanggung Jawab: Kesiediaan melaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas serta hasil kerja.
5. Inisiatif: Kemampuan mengambil tindakan dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan indikator untuk operasionalisasi

variabel yang digunakan peneliti yaitu menurut Afandi (2018:89) dan Mangkunegara (2015:67) diantaranya ketelitian, kejujuran, kreativitas, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 770 orang. Jumlah sampel sebanyak 89 orang menggunakan rumus slovin dan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode acak sederhana.

Tabel 5. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Budaya Organisasi (X ₁)	Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai 3. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan 4. Disiplin karyawan Sulaksono (2015:14-15) 5. Ketekunan Karyawan 6. Kreativitas Karyawan Sutrisno (2010:48)	Likert

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
2	Komitmen Karyawan (X ₂)	Komitmen karyawan adalah loyalitas dan keterikatan yang mendorong karyawan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kemauan karyawan 2. Adanya kesetiaan karyawan Busro (2018:86) 3. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi 4. Keinginan untuk tetap berusaha keras dalam bekerja 5. Penerimaan nilai Perusahaan 6. Bangga menjadi anggota organisasi Triatna (2015:86) 	Likert
3	Kondisi Kerja (X ₃)	Kondisi kerja adalah lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Keamanan dan keselamatan kerja Sutrisno (2019:118-121) 3. Perhatian dan dukungan pimpinan 4. Kerja sama antar kelompok 5. Kelancaran komunikasi Sedarmayanti (2017:27) 	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sesuai standar dan tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian 2. Kejujuran 3. Kreativitas Afandi (2018:89) 4. Kualitas kerja 5. Kuantitas kerja 6. Kerja sama 7. Tanggung jawab Mangkunegara (2015:67) 	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis, 2026

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent (Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Kondisi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (RZ) mengukur besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai RZ, semakin besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I merupakan hasil peleburan tiga BUMN, yaitu PT Perkebunan Nusantara III, PT Perkebunan Nusantara IV, dan PT Perkebunan Nusantara V di Provinsi Sumatera Utara. Peleburan tersebut ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1996, yang mengalihkan seluruh hak dan kewajiban ketiga perusahaan kepada perusahaan hasil peleburan.

PT Perkebunan Nusantara IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1996 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia. Pada Desember 2023, pemerintah kembali melakukan restrukturisasi dengan menggabungkan PTPN III, PTPN IV, dan PTPN V ke dalam PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berfokus pada pengelolaan perkebunan kelapa sawit.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.254	3.459		1.230	.222
	Budaya Organisasi	.180	.080	.197	2.260	.026
	Komitmen Karyawan	.285	.084	.291	3.385	.001
	Kondisi Kerja	.378	.086	.410	4.410	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 6 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,254 + 0,180X_1 + 0,285X_2 + 0,378X_3 + \epsilon_i$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 4,254 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 4,254. Koefisien regresi budaya organisasi (0,180), komitmen karyawan (0,285), dan kondisi kerja (0,378) menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan 1 satuan pada masing-masing variabel akan diikuti kenaikan atau penurunan kinerja karyawan sebesar nilai koefisiennya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian secara parsial (Uji t)

Hasil pengujian t dapat dilihat pada Tabel 6 di atas.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh $t_{hitung} 2,260 > t_{tabel} 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh $t_{hitung} 3,385 > t_{tabel} 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh $t_{hitung} 4,410 > t_{tabel} 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752.302	3	250.767	32.814	.000 ^b
	Residual	649.586	85	7.642		
	Total	1401.888	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 32,814 $> F_{tabel} 3,103$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.520	2.76445

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 8, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537 (53,7%), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja mampu menjelaskan 53,7% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 46,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,260 $> t_{tabel} 1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Kendala yang dihadapi adalah masih rendahnya kedisiplinan karyawan. Untuk mengatasinya, perusahaan meningkatkan pengawasan, menerapkan sanksi yang tegas, memberikan pelatihan budaya kerja, serta memperkuat peran pimpinan sebagai teladan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Berliany (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel komitmen karyawan memiliki nilai $t_{hitung} 3,385 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Kendala yang dihadapi adalah tingginya *turnover*. Untuk mengatasinya, perusahaan meningkatkan motivasi, penghargaan, pelatihan, kesejahteraan, dan hubungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tumigolung dkk. (2019) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kondisi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 4,410 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Kendala yang masih dihadapi meliputi keterbatasan APD, peralatan operasional, serta komunikasi dan pembagian tugas yang belum optimal. Untuk mengatasinya, perusahaan melakukan pengadaan APD, pemeliharaan peralatan, serta meningkatkan komunikasi melalui *briefing* rutin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Disfandro dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan koefisien regresi, budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Secara parsial, masing-masing variabel independen yaitu budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan, budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel kondisi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan budaya organisasi dan komitmen karyawan.
5. Nilai koefisien determinasi (RZ) sebesar 0,537 menunjukkan bahwa 53,7% kinerja karyawan dijelaskan oleh budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kondisi kerja, sedangkan 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau:

- Zanafa Publishing.
- Berliany, Isna (2025). *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 10(1), 45–56.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Disfantor, B., Subianto, D., & Septyarin, E. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kondisi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primissima Kabupaten Sleman, Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(2), 112–123.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: IPB Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis*. Fakfak: STIE Fakfak.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-10)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Tumigolung, R., Sepang, J., & Hasan, A. B. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado*. Jurnal EMBA, 7(1), 321–330.