

instiper 1

jurnal_22826

 17 Mar 2025-5

 Cek Plagiat

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3185698396

Submission Date

Mar 17, 2025, 2:44 PM GMT+7

Download Date

Mar 17, 2025, 2:46 PM GMT+7

File Name

JURNAL_AGRIFITIA.docx

File Size

200.1 KB

10 Pages

3,188 Words

21,512 Characters




20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

- 18%  Internet sources
- 5%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 18% Internet sources
- 5% Publications
- 4% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	1%
2	Internet	123dok.com	1%
3	Internet	ejournal.sisfokomtek.org	<1%
4	Internet	repository.umpalopo.ac.id	<1%
5	Internet	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
6	Internet	jurnal.instiperjogja.ac.id	<1%
7	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III	<1%
8	Internet	journal.widyakarya.ac.id	<1%
9	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
10	Student papers	unars	<1%
11	Publication	Hilfi Mela Iszakia, Ida Farida, Fitri Amaliyah. "Analisis Kinerja Keuangan Pada PT. ...	<1%

12	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
13	Internet	jurnal.usi.ac.id	<1%
14	Internet	pt.scribd.com	<1%
15	Student papers	Napier University	<1%
16	Internet	repository.uinsu.ac.id	<1%
17	Internet	core.ac.uk	<1%
18	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
19	Internet	journal.arimbi.or.id	<1%
20	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
21	Internet	elearning.medistra.ac.id	<1%
22	Internet	lib.unnes.ac.id	<1%
23	Publication	Epesus Supri Widia, Erna Yantiningasih. "PEMAHAMAN SISWA TERHADAP PERMAIN...	<1%
24	Internet	pustaka-psm.unilak.ac.id	<1%
25	Internet	anzdoc.com	<1%

26	Internet	centrodeconocimiento.ccb.org.co	<1%
27	Internet	elibrary.tucl.edu.np	<1%
28	Internet	sia-mm.stikesmm.ac.id	<1%
29	Internet	ejournal.ppsdp.org	<1%
30	Internet	etd.repository.ugm.ac.id	<1%
31	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
32	Internet	ocs.unud.ac.id	<1%
33	Internet	www.scilit.net	<1%
34	Publication	Deni Mardiana, Wati Susilawati, Ieke Sartika Iriany. "Pengaruh Budaya Organisas...	<1%
35	Publication	Istri Utami, Efi Trimuryani. "Faktor yang Berhubungan dengan Pemilihan Kontras...	<1%
36	Internet	digilib.uinsby.ac.id	<1%
37	Internet	id.123dok.com	<1%
38	Internet	id.scribd.com	<1%
39	Internet	mafiadoc.com	<1%

40	Internet	media.neliti.com	<1%
41	Internet	ojs.stikes-bali.ac.id	<1%
42	Internet	sdnegeri3negararatu.files.wordpress.com	<1%
43	Internet	imadeputrawan.wordpress.com	<1%
44	Internet	pkm.umj.ac.id	<1%
45	Internet	ptpn5.com	<1%
46	Internet	syahriartato.wordpress.com	<1%



PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI PTPN IV Sei Galuh, Riau

Rahadisti Artamevia¹, Ir. Listiyani, MP², Fitri Kurniawati, SP.MP³

¹Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

²Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

³Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Email : rahadistiarta8@gmail.com

ABSTRAK

1
18
4

Budaya organisasi dalam perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran budaya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis skala likert dengan melibatkan beberapa langkah seperti pembuatan pertanyaan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan interpretasi hasil. Budaya Organisasi di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh tergolong tinggi dengan dilihat dari aspek norma 2,87, etika 2,89, sikap dan perilaku 2,87, tradisi 2,83, dan prinsip dan nilai-nilai 2,96. Keseluruhan budaya organisasi memiliki skor dan kategori tinggi terutama pada prinsip dan nilai-nilai. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh dilihat dari aspek Fasilitas dan Pelayanan 2,77, Pendapatan 2,86, Penghargaan 2,83, dan Kualitas Hidup 2,83. Pada keseluruhan kesejahteraan karyawan memiliki skor tinggi terutama pada skor pendapatan. Dengan demikian, Perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang baik guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja karyawan, dan juga tegas dalam memberikan teguran terhadap karyawan yang lalai dalam bekerja agar karyawan tidak menyepelekan peraturan yang ada.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kesejahteraan Karyawan*

ABSTRACT

30
24
29
27

Organizational culture plays a crucial role in improving employee well-being. This study aims to examine the role of culture in enhancing employee well-being at PT Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau. The research employs a descriptive quantitative method, with data collection techniques including questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data analysis is conducted using the Likert scale, involving several steps such as questionnaire design, data collection, data processing, data analysis, and result interpretation. The organizational culture at PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh is classified as high, as indicated by the

26 following aspects: norms (2.87), ethics (2.89), attitudes and behavior (2.87), traditions (2.83), and principles and values (2.96). Overall, organizational culture scores are high, particularly in the principles and values aspect. Organizational culture influences employee well-being at PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh, as reflected in the following aspects: facilities and services (2.77), income (2.86), rewards (2.83), and quality of life (2.83). Employee well-being scores are generally high, with income scoring the highest. Therefore, it is recommended that the company continue to maintain and strengthen a positive organizational culture to enhance employee well-being and productivity. Additionally, the company should be firm in addressing employee negligence to ensure that company regulations are not taken lightly.

Keywords: Organizational Culture, Employee Well-being

PENDAHULUAN

10 Menurut Putri, (2018) budaya organisasi dalam perusahaan merupakan pola tertentu yang dimiliki oleh anggota di perusahaan, mulai dari sikap, perilaku, norma, nilai, dan etika yang berkaitan dengan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi sangat berperan penting 7 dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi mengacu pada norma perilaku dan nilai-nilai yang di pahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi serta menjadi dasar dan aturan organisasi. Budaya organisasi juga dapat di artikan sebagai sesuatu yang 25 dilakukan ditempat itu. Seluruh anggota diharap berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan dan anggota lainnya(Wahyudin, 2022).

Menurut Yanto, (2019) budaya organisasi dapat didefinisikan secara sederhana sebagai sistem nilai, kepercayaan, atau norma yang telah diterapkan dalam jangka waktu lama, disepakati, serta dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan permasalahan organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang 40 berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik, baik secara langsung maupun 4 tidak langsung, berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Norma dan etika dalam budaya organisasi berperan penting pada aturan, nilai, dan prinsip yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi. Hal ini membantu anggota tersebut membentuk perilaku dan sikap dalam berinteraksi dengan lingkungan internal maupun eksternal. Maka ada baiknya setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi karena hal ini sangat berpengaruh untuk mereka para anggota untuk membentuk dasar bagi aturan organisasi, meningkatkan etika kerja, dan mempengaruhi stabilitas organisasi(Jalismen, 2017).

38 Menurut Ardiansyah et al., (2023) peraturan dalam perusahaan ini mencakup norma, etika, kedisiplinan, sanksi bagi pelanggar, serta kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien serta memastikan semua karyawan mematuhi dan memahami aturan yang berlaku dan sudah dibuat Perusahaan. Budaya

organisasi dapat menjadi acuan perilaku karyawan-karyawan yang ada pada organisasi menjadikannya sebagai tujuan ataupun hasil kerja yang sudah diterapkan(Avila, 2022).

Kesejahteraan karyawan merupakan sebuah konsep yang mencakup aspek-aspek kesehatan, kepuasan, dan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja. Kesejahteraan karyawan di definisikan sebagai terpenuhinya semua aspek kesehatan karyawan baik mental, fisik, emosional, dan sosial karyawan, serta kesehatan dan kondisi finansial yang mencukupi. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menyediakan fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan ini berperan penting dalam membantu perusahaan mendapatkan serta mempertahankan karyawan yang loyal, berdedikasi tinggi, serta memiliki pengalaman dan potensi di bidangnya. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik serta kesuksesan dalam perusahaan, karena dapat memenuhi kebutuhan karyawan(Aribat, 2021)

Menurut Sukmana, (2022) kesejahteraan merupakan konsep luas yang berkaitan dengan upaya menciptakan kondisi kehidupan yang lebih baik bagi semua individu. Kesejahteraan sosial mencakup berbagai tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Tujuan utamanya adalah meningkatkan taraf hidup masyarakat sesuai dengan kondisi sosialnya. Selain itu, kesejahteraan mencakup berbagai layanan dan kebijakan yang berhubungan dengan aspek kehidupan sosial, seperti pendapatan, jaminan sosial, kesehatan, perumahan, pendidikan, rekreasi, serta tradisi budaya. Kesejahteraan dapat diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan dasar manusia, yaitu sandang, pangan, dan papan.

Adanya budaya organisasi bagi para atasan dan karyawan, menjadikan seluruh anggota bersikap adil kepada anggota lain. Hal ini mengacu kepada kesejahteraan karyawan pada lingkungan kerjanya dan dapat memenuhi kebutuhan hidup setiap anggota secara adil tanpa memandang baik buruknya dan tidak ada rasa iri terhadap sesama anggota. Untuk mengatasi dampak negatif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif yang kuat, komunikasi yang efektif, dan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian pekerja dan keluarga dapat merasakan hidup yang aman dan nyaman.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau?
2. Apakah peran budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau.
2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau.

METODE PENELITIAN

Metode dasar penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa melakukan analisis lebih lanjut atau membuat generalisasi. Metode penelitian ini berfokus pada permasalahan aktual dan fenomena yang sedang terjadi serta menyajikan hasil dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Metode penelitian deskriptif kuantitatif sangat berguna dalam memberikan gambaran menyeluruh mengenai fenomena sosial atau perilaku tertentu berdasarkan data yang terukur (Fatimah & Nuryaningsih, 2018).

Metode penentuan Lokasi dan waktu penelitian dilakukan secara purposive sampling dimana teknik penentuan dengan pertimbangan tertentu dengan mempertimbangkan alasan berdasarkan karakteristik. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik accidental sampling. Accidental sampling ini merupakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas dengan responden dipilih berdasarkan ketersediaan atau bagian yang mudah dijangkau pada waktu penelitian di PTPN IV Sei Galuh. Agar populasi sampel terwakili, jumlah sampel yang peneliti butuhkan adalah 30 sampel yang di ambil dari para karyawan afdeling 1, afdeling 2, dan afdeling 3. Metode pengambilan dan pengumpulan data ini dilakukan melalui beberapa metode yang saling melengkapi seperti wawancara mendalam, observasi, pengisian kuesioner, dan dokumentasi

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis skala likert dengan melibatkan beberapa langkah seperti pembuatan pertanyaan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan interpretasi hasil. Dan didukung dengan menganalisis data-data menggunakan Rating Scale atau skala bertingkat yaitu data mentah berupa pengukuran atau angka kemudian ditafsirkan dalam penelitian kuantitatif, dengan tingkat pengukuran dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Setuju (S) : 3 poin.
2. Kurang Setuju (KS) : 2 poin.
3. Tidak Setuju (TS) : 1 poin.

Kategori:

1. Tinggi = 2,34 – 3,00
2. Sedang = 1,67 – 2,33
3. Rendah = 1,00 – 1,66

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Tabel 1. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20-29	6	20,00
30-39	19	63,33
40-49	5	16,67
Total	30	100.00

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 30-39 tahun sebanyak 19 orang (63,33%). Hal ini dikarenakan usia 30-39 tahun berada pada puncak produktivitas kerja dengan dibandingkan dengan diatasnya dibawahnya(Multidisiplin & Volume, 2024).

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	30	100
Total	30	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 2, jenis kelamin keseluruhan ini disebabkan karena seluruh karyawan di bagian pemanen di PTPN IV Sei Galuh merupakan laki-laki dengan pekerjaan fisik yang cukup berat dan menguras tenaga. Pekerjaan semacam ini lebih banyak dikerjakan oleh laki-laki karena dibutuhkan kekuatan fisik yang lebih besar dibandingkan Perempuan.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SD	9	30.00
SMP	10	33.33
SMA	11	36.67
Total	30	100.00

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 3, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (36%) sebanyak 11 orang. Tingginya jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK disebabkan karena kriteria dari perusahaan minimal pendidikan yaitu berada ditingkat SMA. Tetapi banyaknya karyawan yang baru lulus sekolah dan langsung bekerja di PTPN IV Sei Galuh, termasuk mereka yang telah berkeluarga dan membutuhkan penghasilan tetap.

Tabel 4. Lama Bekerja

Lama Bekerja/Tahun	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
0-4	26	86.67
5-10	4	13.33
Total	30	100.00

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.4, mayoritas responden memiliki lama kerja 0-4 tahun (86%) , yaitu

sebanyak 26 orang , Dominasi karyawan dengan masa kerja 0-4 PTPN IV Sei Galuh. Hal ini dikarenakan adanya program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baru, kebutuhan operasional kebun, dan tingkat turn over pada karyawan yang cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir.

B. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau

Budaya organisasi diukur melalui beberapa indikator, seperti norma, etika, sikap dan perilaku, tradisi, serta prinsip dan nilai-nilai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki nilai yang tinggi, yang dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti kedisiplinan kerja yang diterapkan secara konsisten, kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai perusahaan, serta adanya sistem internal yang menanamkan budaya kerja sejak awal masuk karyawan.

Kesejahteraan karyawan diukur berdasarkan fasilitas dan pelayanan, pendapatan, penghargaan, serta kualitas hidup. Indikator-indikator ini memberikan gambaran tentang bagaimana perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik dari aspek finansial maupun non-finansial.

Variabel-variabel ini secara keseluruhan mencerminkan bagaimana budaya organisasi dan kesejahteraan karyawan terbentuk di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, serta bagaimana perusahaan mempertahankan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

1. Norma

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator norma dari karyawan dengan skor rata-rata 2,87. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh menerapkan norma yang baik dikarenakan karyawan membangun jalinan hubungan antar karyawan yang harmonis di kebun Sei Galuh.

2. Etika

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator etika dari karyawan di Perusahaan ada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 2,89. Hal ini dikarenakan perilaku karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh saling memiliki sikap menghargai dan toleransi satu sama lain, professional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Sikap dan Perilaku

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator sikap dan perilaku karyawan berpengaruh baik dengan berinteraksi sesama rekan kerja, beradaptasi dengan lingkungan kerja, aktif berpartisipasi dalam kegiatan tim, dan produktif dalam bekerja hingga Perusahaan timbul rasa bangga dan loyal terhadap karyawan. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa sikap dan perilaku karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh dikategorikan tinggi dengan skor rata-rata 2,87 dikarenakan sikap dan perilaku yang sangat baik terhadap sesama karyawan maupun atasan.

4. Tradisi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator tradisi yang ada dan diterapkan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh berada dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 2,83. Hal ini dikarenakan tradisi atau kebiasaan yang ada di kebun Sei Galuh terlaksana secara rutin dan berjalan dengan baik seperti apel pagi, acara rutin keagamaan, maupun acara nasional.

5. Prinsip dan Nilai-nilai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator prinsip dan nilai-nilai yang diterapkan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh berdasarkan skor rata-rata 2,96 dapat dikategorikan tinggi dan dapat disimpulkan bahwa karyawan kebun Sei Galuh memiliki prinsip dan nilai-nilai yang harus diterapkan karyawan sehingga hal tersebut tergolong budaya yang baik.

6. Fasilitas dan Pelayanan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator fasilitas dan pelayanan yang diberikan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh berdasarkan skor rata-rata 2,77 dapat dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas dan pelayanan yang disediakan oleh perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik, sehingga berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

7. Pendapatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pendapatan yang diterima oleh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh berdasarkan skor rata-rata 2,86 dapat dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pendapatan yang mereka peroleh, termasuk gaji, insentif, dan tunjangan uang makan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, pendapatan yang diterima dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga, serta adanya kenaikan gaji yang diberikan perusahaan turut berkontribusi terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan.

8. Penghargaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator penghargaan yang diberikan kepada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh berdasarkan skor rata-rata 2,83 dapat dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa diakui atas kinerja mereka melalui berbagai bentuk penghargaan, baik berupa apresiasi dari atasan, peluang pengembangan karir, maupun insentif seperti bonus dan

uang. Penghargaan yang diberikan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik, sehingga berdampak positif pada kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

9. Kualitas Hidup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator kualitas hidup karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh berdasarkan skor rata-rata 2,83 dapat dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang baik serta fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti perumahan, transportasi, dan tunjangan kesehatan. Selain itu, adanya pelatihan keterampilan, dukungan program kesehatan, serta perlindungan asuransi terhadap risiko kecelakaan kerja semakin meningkatkan kualitas hidup karyawan. Dengan adanya berbagai fasilitas dan program ini, karyawan merasa lebih nyaman dan memiliki peluang lebih baik untuk berkembang, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

C. Faktor-faktor yang Berpengaruh

1. Budaya Organisasi

Tabel 5. Faktor yang Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi

No.	Budaya Organisasi	Skor	Kategori
1	Norma	2.87	Tinggi
2	Etika	2.89	Tinggi
3	Sikap dan Perilaku	2.87	Tinggi
4	Tradisi	2.83	Tinggi
5	Prinsip dan nilai-nilai	2.96	Tinggi
	Skor Rata-rata	2.88	Tinggi

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh berdasarkan skor rata-rata 2,88 dapat dikategorikan tinggi. Pada indikator tradisi menunjukkan skor 2,83 dimana skor tersebut lebih rendah daripada skor indikator lain meski hal ini dinyatakan dalam kategori tinggi. Ini dikarenakan ada beberapa tradisi di PTPN yang memiliki perbedaan pada setiap agama dan suku. Diantara variable diatas, skor tertinggi ditujukan pada prinsip dan nilai-nilai pada karyawan didalam Perusahaan yaitu 2,96. Hal ini dikarenakan prinsip dan nilai-nilai yang diterapkan pada karyawan tergolong baik. Karyawan diharapkan dapat bertanggung jawab, jujur, dan professional dalam bekerja. Karyawan menunjukkan sikap yang sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan menjalin hubungan yang baik antar anggota, serta memiliki etika yang baik dalam berinteraksi dengan rekan

kerja dan atasan, tutur kata yang baik, dan bersikap jujur adil dan professional dalam melaksanakan tugas.

2. Kesejahteraan Karyawan

Tabel 6. Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Karyawan

No.	Kesejahteraan Karyawan	Skor	Kategori
1	Fasilitas dan Pelayanan	2.77	Tinggi
2	Pendapatan	2.86	Tinggi
3	Penghargaan	2.83	Tinggi
4	Kualitas Hidup	2.83	Tinggi
Skor Rata-rata		2.82	Tinggi

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh berdasarkan skor rata-rata 2,82 dapat dikategorikan tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas dan pelayanan, pendapatan, penghargaan, serta kualitas hidup, telah diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Pada variable-variabel diatas, skor tertinggi ditujukan pada pendapatan dengan skor 2,86 di kategorikan tinggi. Hal ini disebabkan karena pendapatan yang karyawan dapat sesuai dengan apa yang dikerjakan dan sesuai harapan mereka bahkan karyawan kerap mendapat kenaikan gaji karna hasil kerja yang bagus. Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan, pendapatan yang diterima, penghargaan yang diberikan, dan dukungan terhadap kualitas hidup mereka, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, dan finansial karyawan. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas kinerja karyawan seperti menyediakan tempat tinggal atau rumah bagi karyawan yang membutuhkan, transportasi, peralatan bekerja, klinik atau fasilitas medis untuk perawatan karyawan, pelatihan kerja dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, serta pendapatan dan penghargaan untuk karyawan berpotensi memiliki kinerja yang baik. Dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi, karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka, yang berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat kesimpulan utama yang dapat diambil terkait budaya organisasi dan kesejahteraan karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh

1. Budaya Organisasi di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh tergolong tinggi dengan dilihat dari aspek prinsip dan nilai-nilai 2,96, etika 2,89, norma 2,87, sikap dan perilaku 2,87, tradisi 2,83. Keseluruhan budaya organisasi memiliki skor dan kategori tinggi terutama pada prinsip dan nilai-nilai. Jadi pada variabel budaya organisasi dikategorikan baik dikarenakan skor rata-rata yang didapat.
2. Budaya Organisasi berperan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Galuh dilihat dari aspek Pendapatan 2,86, Kualitas Hidup 2,83, dan penghargaan 2,83 dan fasilitas dan pelayanan 2,77. Keseluruhan budaya organisasi memiliki skor dan kategori tinggi terutama pada pendapatan.

PUSTAKA

- 3 Ardiansyah, R., Kurnaedi, J., Lim, J., Calvin, & Nelson, A. (2023). Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Batam. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(2), 1207–1211.
- 8 Aribat, S. (2021). Analisis Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 630–637. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i4.10357>
- 15 Ester Pratiwi Putri, U. Y. S. (2018). Analisis Budaya Organisasi dalam Perusahaan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*, 3(2), 1–11. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1783/>
- Fatimah, & Nuryaningsih. (2018). *Buku Ajar Metode Penelitian*.
- 2 Malla Avila, D. E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. 11(8.5.2017), 2003–2005.
- 36 Meihen Jalismen. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>
- Multidisiplin, J., & Volume, S. (2024). *Dinamika karyawan dan*. 5(11).
- Oman Sukmana. (2022). Dasar-Dasar Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial. In *Buku Dasar Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan sosial*.
- 19 Wahyudin, H. (2022). yoga,+8.+Jurnal+Hendra. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal.*, 1(3), 51–56.
- 5 Yanto, H. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 1(2), 30. <https://doi.org/10.51774/mapan.v1i2.6>