PENGARUH LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA SELATAN (GBS) PALI

SKRIPSI

SRI HARTINI

212022036

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2026

SKRIPSI

PENGARUH LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA SELATAN (GBS) PALI

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

SRI HARTINI

212022036

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Sri Hartini
NIM	: 212022036
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul penelitian	: PENGARUH LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . GOLDEN BLOSSOM SUMATERA SELATAN (GBS) PALI

Dengan Ini Saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ke tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Sri Hartini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripisi	: PENGARUH LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA SELATAN (GBS) PALI
Nama	: **Sri Hartini**
NIM	: **212022036**
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2026

Pembimbing I,

Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 228016501

Pembimbing II,

Arradytia Permana, S.E, M.M
NIDN : 0225108802

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Mister Candera. S.Pd. M.Si.
NIDN :1005068902

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupanya Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakan dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”
(Q. S Al- Baqarah:286)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”
-Q.S Al-INsyirah: 5-6-

PERSEMBAHAN

Penulisan skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. **Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dan mempermudah setiap urusanku**
2. **Kepada Ayahanda Ria Purnawirawan dan Ibunda Marheni yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadi motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih ayah dan ibu mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun mereka mampu mendidik, memberi dukungan hingga saya bisa menyelesaikan studi sampai sarjana.**
3. **Kepada saudaraku Jella Karisma, Bella Safirah Maharani dan Rahmat Aziz Fadilah tercinta terimakasih atas doa dan dukungan yang ikhlas demi masa depanku.**
4. **Teruntuk pacar ku Andre Putra Ferdiansyah terimakasih Sudah menemani penulis sejauh ini terimakasih selalu sabar menemani proses penulis, terimakasih selalu hadir memberi dukungan masukan dan Ketika penulis merasa Lelah. Terimakasih karena tidak pernah keberatan di direpotkan. Baik di saat penulis sibuk, sakit maupun Ketika penulis meminta bantuan lain terimakasih karena selalu mengusahakan .**

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-Nya penulis skripsu dengan judul **PENGARUH LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAAN PADA PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA SELATAN (GBS) PALI** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) merupakan Universitas swasta tertua dan sangat terkenal di Kota Palembang, Universitas ini terus berkembang dari waktu ke waktu dengan jumlah mahasiswa, dosen, dan sarana serta prasarana yang semakin banyak dan lengkap. Perkembangan tersebut juga dibarengi dengan kuantitas dan kualitas pesaing yang semakin banyak dan beragam. Itulah sebabnya UMP harus membangun komunikasi yang baik dengan calon-calon konsumenya, yaitu para siswa yang akan menyelesaikan studinya dari Sekolah Menengah Atas. Komunikasi ini dapat dibangun lewat berbagai sumber informasi dan memilih sumber informasi yang tepat memungkinkan pesan dapat diterima dengan baik. Itulah sebabnya perlu dilakukan kajian terhadap ketepatan berbagai sumber informasi yang selama ini telah digunakan UMP, manakah sumber informasi yang lebih efektif.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tua (Ayahanda Ria Purnawirawan dan Ibunda Marheni) yang do’a dan bantuanya secara moril maupun materil memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si, dan ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Palembang, dan ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M. Si Selaku pembimbing akademik saya terimakasih telah membimbing dan mengasih arahan kepada saya selama masa perkuliahan ini.

4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M .Si dan Bapak Arradytia Permana, S.E., M.M selaku Selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, dan Ibu Ayu Geby Gisela Syaputr, S.E., M.Si Selaku dosen penelaah I dan II Seminar usulan penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Teruntuk adikku Dedek, Baim, terima kasih sudah membantu penulis sejauh ini terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, penulis sejauh in, semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
8. Pimpinan dan responden PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA SELATAN (GBS) PALI yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan datu persatu oleh penulis.
10. Almamaterku dan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skrispi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Palembang, Agustus 2026

Sri Hartini

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO ..... **v**
HALAMAN PRAKATA ..... **vii**
HALAMAN DAFTAR ISI ..... **ix**
HALAMAN DAFTAR TABEL ..... **xi**
HALAMAN DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS **11**
A. Kajian Kepustakaan 11
B. Penelitian Selanjutnya 20
C. Kerangka Pemikiran 25
D. Hipotesis 30
BAB III METODE PENELITIAN **31**
A. Jenis Penelitian 31
B. Lokasi Penelitian 31
C. Operasional Variabel 31
D. Populasi dan Sampel 32
E. Data yang Diperlukan 34
F. Metode Pengumpulan Data 35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis 36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **44**
A. Hasil Penelitian..... 44
B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... **76**
A. Kesimpulan..... 76
B. Saran..... 77
Daftar Pustaka..... **79**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Produksi PT GBS Pali 4
Tabel I.2 Data Pra Riset Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... 6
Tabel II.1 Kerangka Berfikir 30
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitiann 31
Tabel III.2 Sampel Penelitian 32
Tabel IV.1 Uji Validitas 46
Tabel IV.2 Uji Reabilitas 47
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden 50
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas (X1)..... 52
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2) 55
Tabel IV.6 Karaktersitik Responden Berdasarkan Jenis kelamin 57
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 58
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 59
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 59
Tabel IV.10 Hasil Analisi Linier Berganda..... 60
Tabel IV.11 Hasil Uji F..... 61
Tabel IV.12 Hasil Uji t..... 62
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi..... 63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Kuesioner 81
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas..... 84
Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik..... 86

ABSTRAK

Sri Hartini/212022075/2036/PENGARUH LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA SELATAN (GBS) PALI.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah ada pengaruh Loyalitas karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali? 2) Apakah ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali? 3)Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali? Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) yang berjumlah 60 orang pengambilan sampel yang digunakan dipilih secara *Cluster Random Sampling*. Data primer diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Hipotesis Uji f dan Uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan loyalitas dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali 2) Ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali 3) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali.

Kata Kunci : Loyalitas, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sri Hartini/212022075/2036/THE INFLUENCE OF LOYALTY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. GOLDEN BLOSSOM SOUTH SUMATERA (GBS) PALI.

The research questions in this study are 1) Is there an effect of employee loyalty and organizational culture on employee performance at PT. Golden Blossom South Sumatera (GBS) Pali? 2) Is there an effect of employee loyalty on employee performance PT. Golden Blossom South Sumatera (GBS) Pali? 3) Is there an effect of organizational culture on employee performance at PT. Golden Blossom South Sumatera (GBS) Pali? There are 60 people and the sampling used was chosen through Cluster Random Sampling. Primary data is needed as the basis for analysis, and the data collection technique is a questionnaire. The analysis techniques used are Hypothesis Testing, F-test and T-test, and the coefficient of determination. The research results show: 1) There is a significant effect of loyalty and organizational culture together on employee performance at PT. Golden Blossom South Sumatra (GBS) Pali, 2) There is a significant effect of loyalty on employee performance at PT. Golden Blossom South Sumatra (GBS) Pali, 3) There is a significant effect of organizational culture on employee performance at PT. Golden Blossom South Sumatra (GBS) Pali.

Keywords: Loyalty, Organizational Culture, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat. Menurut Anwar dan Abdullah (2022 : 36), SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi menjadi penggerak utama pencapaian tujuan organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan untuk berpikir, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan. Dalam perspektif *Resource-Based View*, karyawan yang berkualitas dan berkomitmen tinggi merupakan aset strategis yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan (Barney, 2021:102). Optimalisasi potensi SDM melalui pengelolaan yang efektif menjadi prasyarat fundamental bagi organisasi untuk mencapai efisiensi operasional, inovasi produk, dan peningkatan profitabilitas (Hidayat & Wahyuni, 2023:236).

Kinerja karyawan merupakan hal yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2020, :56) mendefinisikan kinerja individu sebagai hasil kerja yang dapat diukur yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks operasional, kinerja karyawan berfungsi sebagai *engine of growth* yang menggerakkan

seluruh proses bisnis, mulai dari produksi, pelayanan, hingga pencapaian target strategis. Penelitian Pratiwi dan Surya (2022,:48) di perusahaan perkebunan membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan sebesar 1% berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi yang menunjukkan keterkaitan kuat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor determinan kinerja menjadi imperatif bagi setiap organisasi.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Kurniawan et al. (2023, :123) dalam konteks industri perkebunan, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif seperti produktivitas panen, tetapi juga dari aspek kualitatif seperti kualitas hasil, efisiensi penggunaan alat, dan kedisiplinan kerja. Teori kinerja mengungkapkan bahwa kinerja individu merupakan fungsi dari kemampuan motivasi kesempatan yang dimiliki (Robbins & Judge, 2020, :58). Penelitian empiris oleh Saputra dkk. (2023, : 95) pada industri kelapa sawit menemukan bahwa variasi kinerja karyawan dapat mempengaruhi faktor-faktor psikologis dan organisasional, yang menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor manusia dan sistem organisasi.

Loyalitas karyawan sering dioperasionalkan sebagai komitmen organisasional, merupakan hal yang penting terhadap kinerja karyawan. Allen dan Meyer (2020, :3) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang terdiri dari tiga

dimensi: komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen berkelanjutan (pertimbangan kerugian jika keluar), dan komitmen normatif (perasaan wajib untuk tetap bertahan). Karyawan dengan loyalitas tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif, inisiatif, dan konsisten dalam mencapai target. Penelitian Pratiwi dan Surya (2022, :52) di perkebunan kelapa sawit membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa diungkapkan oleh Saputra dkk. (2023, :98) bahwa karyawan dengan loyalitas tinggi menunjukkan tingkat kinerja 23% lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan loyalitas rendah.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membentuk pola perilaku kerja mereka. Menurut Schein (2023, :18), budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial dan pedoman perilaku yang mempengaruhi bagaimana karyawan berpikir, merasa, dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mempertegas ekspektasi perilaku, dan membangun norma-norma kerja yang efektif. Penelitian Nugroho dkk. (2022, :1255) di perusahaan perkebunan kelapa sawit membuktikan bahwa implementasi budaya organisasi yang baik berkontribusi sebesar 58,3% terhadap peningkatan kinerja operasional.

PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di Kabupaten Pali, Sumatera Selatan (Gbs.id, 2026). Sebagai bagian dari industri agribisnis yang

padat karya, perusahaan ini mengelola areal perkebunan seluas 8.500 hektar dengan tenaga kerja sebanyak 60 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan tenaga harian lepas (Gbs.id, 2026). PT. Golden Blossom Pali dalam menjalankan operasionalnya sering menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola kinerja karyawan akibat karakteristik tenaga kerja yang beragam, kondisi geografis yang luas, dan dinamika pasar komoditas yang fluktuatif (Fahdiar, 2023:4). Optimalisasi kinerja karyawan dalam konteks ini menjadi semakin krusial mengingat dampak langsungnya terhadap produktivitas kebun, kualitas produksi, dan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan observasi awal dan laporan internal PT. Golden Blossom Pali ditemukan indikasi ketidakoptimalan kinerja karyawan yang terlihat dari beberapa capaian operasional yang masih di bawah standar perusahaan. Data kinerja operasional menunjukkan adanya gap yang signifikan antara target yang ditetapkan dengan realisasi di lapangan.

Tabel I.1
Realisasi produksi PT GBS Pali

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase	Belum Tercapai
2020	250 Ton	235,4 Ton	94,2%	5,8%
2021	260 Ton	240,8 Ton	92,6%	7,4%
2022	270 Ton	249,3 Ton	92,3%	7,7%
2023	280 Ton	254,8 Ton	91%	9%
2024	280 Ton	262,3 Ton	90,4%	9,6%

Sumber PT. Golden Blossom Pali

Berdasarkan data historis kinerja operasional perusahaan dalam kurun waktu lima tahun terakhir, teridentifikasi suatu fenomena yang mengkhawatirkan berupa tren penurunan kinerja yang bersifat sistemik dan konsisten. Analisis menunjukkan bahwa target operasional yang ditetapkan perusahaan secara bertahap mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun ironisnya pencapaian aktual di lapangan justru menunjukkan pola yang berlawanan. Realisasi kinerja operasional tidak mampu mengimbangi peningkatan target yang ditetapkan, sehingga menciptakan kesenjangan kinerja yang semakin melebar.

Fenomena ini tidak terjadi pada satu aspek operasional saja, tetapi bersifat saling terkait, mengindikasikan adanya masalah struktural yang mendasar dalam sistem manajemen operasional perusahaan. Kinerja yang berlangsung secara konsisten ini mengisyaratkan bahwa pendekatan perbaikan yang selama ini diterapkan bersifat tambal sulam dan belum menyentuh akar permasalahan yang sebenarnya. Pola penurunan yang terlihat jelas dalam data historis ini membentuk suatu masalah kompleks yang memerlukan investigasi mendalam untuk mengungkap faktor-faktor determinan yang selama ini belum teridentifikasi secara komprehensif.

Berdasarkan Hasil pra riset penelitian penyebaran kuisioner kepada 30 karyawan terkait dengan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Golden Blossom ditunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel I.2
Pra-Riset: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Berdasarkan Responden Awal

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	**Faktor Loyalitas**		
	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan	9	21
	Saya bertahan bekerja karena kesetiaan terhadap perusahaan	3	27
2	**Faktor Budaya Organisasi**		
	Nilai-nilai perusahaan (Kerja Cerdas & Tuntas) benar-benar diterapkan dalam kerja sehari-hari	8	22
	Sistem reward/punishment diterapkan secara konsisten dan adil	7	23
3	**Faktor Kemampuan**		
	Karyawan memiliki kemampuan dalam bidang masing-masing	19	11
	Keryawan memiliki skill yang sudah sesuai standar	24	6
4.	**Faktor Motivasi**		
	Karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan	21	9
	Karyawan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	23	7
5	**Faktor Kesempatan**		
	Karyawan memiliki kesempatan untuk naik jabatan	19	11
	Karyawan memiliki kesamaan kedudukan untuk maju dan berkembang	20	10

Sumber: Pra riset ,2025

Berdasarkan hasil pra-riset yang disebarkan kepada 30 karyawan PT. Golden Blossom Pali, teridentifikasi secara jelas bahwa akar permasalahan kinerja berpusat pada dua variabel utama: loyalitas karyawan dan budaya organisasi. Data menunjukkan Hal ini menunjukan bahwa terdapat masalah di PT.GBS yang berdampak pada penurun kinerja karyawan. Hal ini tentunya disebabkan oleh beberapa faktor penting diantaranya loyalitas karyawan dan

budaya organisasi di PT. Golden Blossom Pali.

Hasil pra-riset terhadap loyalitas memperlihatkan adanya ketidakseimbangan pada indikator yang diukur. Sebanyak 21 karyawan atau 70% karyawan merasa belum memiliki ikatan emosional dengan Perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan ikatan emosional terhadap perusahaan belum sepenuhnya terpenuhi hal ini mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Pada pernyataan karyawan bekerja karena kesetiaan terhadap perusahaan menunjukkan 27 karyawan atau 90% karyawan menyatakan bertahan bekerja terutama karena kebutuhan ekonomi. Karyawan cenderung bersikap pragmatis mereka akan tetap bekerja selama kebutuhan finansial terpenuhi, namun siap pindah ke perusahaan lain jika ditawarkan insentif materiil yang lebih tinggi. Sikap ini menciptakan lingkungan kerja yang transaksional, dimana komitmen karyawan sangat rendah dan tidak didasari oleh kesetiaan jangka panjang. Konsekuensinya, produktivitas menjadi tidak stabil, inisiatif kerja minim, dan tanggung jawab terhadap target perusahaan sering diabaikan.

Berdasarkan hasil pra-riset, terungkap dua indikator yang dinilai kurang optimal oleh mayoritas responden, Pertama sebanyak 22 dari 30 karyawan menyatakan nilai-nilai Perusahaan belum diterapkan dalam kerja sehari-hari. Kedua, system reward/punishment belum diterapkan secara konsisten dan adil. Komunikasi internal cenderung satu arah (*top-down*) tanpa adanya ruang untuk umpan balik dari bawahan, sehingga banyak karyawan merasa tidak didengar dan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menciptakan ketidakpercayaan terhadap manajemen dan

melemahkan semangat kerjasama tim. Akibatnya, norma kerja yang terbentuk adalah kepatuhan minimal berdasarkan instruksi atasan, bukan inisiatif kolektif untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya yang lemah ini memperparah masalah loyalitas dan menghambat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja.

Berdasarkan fenomena dan masalah yang terjadi di PT Golden Blossom Pali dapat disimpulkan bahawa loyalitas dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Pali

B. Rumusan Masalah

Loyalitas karyawan dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Pali. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini Adalah :

1. Apakah ada pengaruh Loyalitas karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali?
2. Apakah ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah:

1. Ada pengaruh loyalitas karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali
2. Ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali
3. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinejra karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Selatan (GBS) Pali

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi penulis;

   Penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan bagi penulis, baik secara akademis maupun personal. Secara akademis, penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam konteks nyata, khususnya dalam menganalisis pengaruh loyalitas karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja.

b. Manfaat bagi Lokasi penelitian

   Bagi PT. GBS Pali, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja

karyawan melalui penguatan loyalitas dan budaya organisasi. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif, seperti program pengembangan loyalitas karyawan, penyelarasan nilai-nilai budaya organisasi, atau perbaikan sistem reward and punishment.

c. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi almamater, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperkaya khazanah keilmuan di perguruan tinggi. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang tertarik mengeksplorasi topik serupa, baik dalam konteks perkebunan kelapa sawit maupun industri lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2020). Commitment in the workplace: Theory, research, and application (Revised ed.). Sage Publications.

Anggraeni, D., & Santoso, R. (2021). Pengaruh komitmen organisasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi perkebunan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, *15*(3), 145-158.

Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2022). The impact of human resource management practice on organizational performance. International Journal of Engineering, Business and Management, *5*(1), 35-47. https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4

Barney, J. B. (2021). Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage (2nd ed.). Oxford University Press.

Hidayat, R., & Wahyuni, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Sumatera. Jurnal Manajemen Indonesia, *23*(2), 234-248.

Kurniawan, D., & Suryani, N. K. (2022). Manajemen kinerja dalam organisasi agribisnis. IPB Press.

Kurniawan, D., & Suryani, N. K. (2023). The effect of organizational culture and organizational commitment on the employee performance. International Journal of Social Science and Business, *7*(1), 120-129. https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i1.51234

Kurniawan, D., Setini, M., & Suryani, N. K. (2023). The effect of organizational culture and organizational commitment on the employee performance at the Public Works Office of Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Regency. International Journal of Social Science and Business, *7*(1), 120-129. https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i1.51234

Nugroho, A., Firriana, D., & Santoso, B. (2022). Organizational culture and operational performance: A study in palm oil plantation companies. International Journal of Productivity and Performance Management, *71*(4), 1250-1268. https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0156

Pratiwi, D., & Surya, I. B. K. (2022). Organizational commitment and work productivity in palm oil plantation: The mediating role of job satisfaction. Journal of Management and Business Environment, *4*(1), 45-60. https://doi.org/10.36555/jmbe.v4i1.1789

Pratiwi, D., & Surya, I. B. K. (2023). Kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Deepublish Publisher.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (20th ed.). Pearson Education.

Saputra, K. A. K., Darmawan, I. P. E., & Wiranatha, I. K. (2023). Employee loyalty and performance: Evidence from palm oil industry in Indonesia. Journal of Applied Management Studies, *15*(2), 89-104. https://doi.org/10.1177/09720634221145872

Schein, E. H. (2021). Organizational culture and leadership (6th ed.). John Wiley & Sons.

Schein, E. H. (2023). Organizational culture and leadership (7th ed.). John Wiley &Sons.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (3rd ed.). Alfaaeta.

Wijayanti, R., & Kartika, L. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Aplikasi Manajemen,18(3),567-577. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.03.08