

## **Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara**

Diyani Dwi Lestari<sup>1)</sup>, Normansyah<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Asahan, Indonesia

e-mail: diandwilestari295@gmail.com<sup>1)</sup> unafenormansyah@gmail.com<sup>2)</sup>

---

**Abstract :** *This study aims to determine the effect of job satisfaction, work environment and work culture partially on employee work commitment at PT. Sumber Sawit Makmur, Batu Bara Regency. This type of research is quantitative descriptive, data analysis uses multiple linear regression and involves a sample of 54 respondents determined by the slovin method from a total of 117 employees. The results of the study through the regression equation are  $Y = 3.190 + 0.190X_1 + 0.257X_2 + 0.249X_3$ . The results of the *t*-test prove that  $H_1$  is accepted, namely partially job satisfaction influences work commitment with a *t*-count value (2.942) > *t*-table (2.007), partially the work environment influences work commitment with a *t*-count value (3.046) > *t*-table (2.007) and partially work culture influences work commitment with a *t*-count value (2.134) > *t*-table (2.007). The *F*-test results confirmed that  $H_2$  was accepted, namely that job satisfaction, work environment, and work culture simultaneously influence work commitment, with the calculated *F* value > *F* table (22.726 > 2.79).*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, analisis data menggunakan regresi linear berganda dan melibatkan sampel sebanyak 54 responden yang ditentukan dengan metode slovin dari total 117 karyawan. Hasil penelitian melalui persamaan regresi yaitu  $Y = 3,190 + 0,190X_1 + 0,257X_2 + 0,249X_3$ . Hasil uji-*t* membuktikan  $H_1$  diterima yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,942) >  $t_{tabel}$  (2,007), secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,046) >  $t_{tabel}$  (2,007) serta secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,134) >  $t_{tabel}$  (2,007). Hasil uji-*F* membuktikan  $H_2$  diterima yaitu secara simultan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  (22,726 > 2,79).*

---

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Environment, Work Culture, Work Commitment*

### **PENDAHULUAN**

Karyawan adalah bagian penting dalam kegiatan operasional di setiap perusahaan. Perannya sebagai sumber daya manusia yang menjalankan seluruh kegiatan operasi diharapkan mampu menjalankan dan merealisasikan visi dan misi perusahaan, sehingga tujuan yang ingin dicapai manajemen perusahaan dapat terwujud. Komitmen kerja adalah salah satu kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan kemajuan perusahaan tersebut. Komitmen kerja sendiri memiliki pengertian yaitu perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan

terhadap organisasi tempat dirinya bekerja atau organisasi dimana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan, 2019;317).

Berbagai kendala dihadapi oleh perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu hal yang sering terjadi adalah masalah komitmen kerja pada karyawan. Komitmen kerja secara nyata berdampak pada kemampuan sumber daya manusia, seperti yang terjadi pada karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan *crude palm oil* (CPO), beralamat di Desa Laut Tador, Kecamatan Sungai Saka, Kabupaten Batu Bara dan didalamnya terdapat 117 karyawan yang bekerja.

Kurangnya penerapan komitmen kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, yaitu perasaan, pemikiran dan kecenderungan atas tindakan seseorang yang dilandasi oleh sikap pada pekerjaannya (Agustini, 2019;228). Kepuasan kerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda-beda, karena menyangkut perasaan dalam diri setiap karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, bahwa beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan saat bekerja di PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan peraturan perusahaan yang sebelumnya karyawan hanya bekerja sampai dengan pukul 16.30 WIB, diubah menjadi pukul 17.00 serta target capaian *crude palm oil* (CPO) yang ditingkatkan dari 32.000 juta ton per tahun menjadi 36.000 juta ton per tahun, sehingga dengan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan ini menjadi penyebab komitmen kerja juga ikut menurun.

Faktor berikutnya yang memberi dampak pada menurunnya komitmen kerja karyawan adalah lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Malik, 2016;164). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik pada PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara. Manajemen PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara memberi instruksi kepada para karyawan untuk menerapkan komitmen kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan bahwa faktor lingkungan kerja masih menjadi penghambat mereka bekerja dengan komitmen yang kuat, hal ini terjadi karena kurangnya interaksi antar karyawan yang telah membentuk kelompok-kelompok kecil dalam menjalankan pekerjaan, kemudian beberapa mesin produksi CPO selalu perlu perbaikan pada saat bekerja, artinya kondisi lingkungan kerja yang belum diperhatikan perusahaan menjadi penyebab karyawan lemah dalam menerapkan komitmen kerja.

Selain kepuasan kerja dan lingkungan kerja, lemahnya penerapan komitmen kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh faktor budaya kerja, yaitu karakteristik nilai, tradisi dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya (Dessler, 2017;186). Budaya kerja dibentuk baik melalui

manajemen perusahaan maupun aktivitas-aktivitas karyawan secara turun temurun yang bersifat positif bagi kemajuan perusahaan.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausalitas, yang bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel independen yaitu profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data numerik yang diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2021–2024. Data tersebut diakses melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)) serta laporan tahunan masing-masing perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Sumber Sawit Makmur yaitu di Desa Laut Tador, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara. Adapun waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 2 Januari - 2 April 2026. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 117 orang, tidak termasuk manajer perusahaan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 54 responden dengan kriteria yaitu status karyawan tetap dengan minimal masa kerja 1 tahun.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan, mencatat, dan mengkaji dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2019). Metode ini dipilih karena penelitian menggunakan data Primer yang bersifat kuantitatif dan tersedia secara publik. Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2017;267), suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan mampu menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka indikator tersebut dinyatakan valid dan dilakukan terhadap 54 responden pada 19 item pernyataan. Menurut Ghazali (2017;273), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kelompok kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Variabel penelitian ini yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), budaya kerja ( $X_3$ ) dan komitmen kerja ( $Y$ ). Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil pada uji *cronbach alpha*, kemudian memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif terhadap 54 responden menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 22,87 dengan nilai minimum 19 dan maksimum 30 serta standar deviasi 2,621. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 20,78 dengan nilai terendah 17 dan tertinggi 24 serta standar deviasi 1,910. Sementara itu, budaya kerja memperoleh nilai rata-rata 15,81 dengan nilai minimum 13 dan maksimum 19 serta standar deviasi 1,388.

Pada variabel komitmen kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 16,72 dengan nilai terendah 14 dan tertinggi 20 serta standar deviasi 1,446. Secara umum, hasil deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki penyebaran data yang relatif baik dan stabil. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,499 > 0,05. sehingga data berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Klasik

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan.Kerja.X1	.619	1.616
Lingkungan.Kerja.X2	.681	1.469
Budaya.Kerja.X3	.580	1.725

Seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3,190 + 0,190X_1 + 0,257X_2 + 0,249X_3$$

1. Konstanta sebesar 3,190 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka kualitas laporan keuangan sebesar 3,190.
2. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,190 menunjukkan pengaruh positif kecil.
3. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,257 menunjukkan pengaruh positif
4. Koefisien budaya kerja sebesar 0,249 menunjukkan pengaruh positif kecil.

Tabel 2 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	Sig
Kepuasan.Kerja.X1	2.942	.005
Lingkungan.Kerja.X2	3.046	.004
Budaya.Kerja.X3	2.134	.034

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan melalui uji-t, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara dengan nilai  $t_{hitung} (2,942) > t_{tabel} (2,007)$  dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.  $R^2 = 0,552$ . Hal ini berarti 55% bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja mampu memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja sebesar 55,2%, sedangkan 44,8% selebihnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan Anwar dkk (2023) dan pada penelitian Husnaina dan Nadia (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang disampaikan Darmesti (2022;97) bahwa salah satu bagian utama dalam menciptakan komitmen kerja adalah bagaimana karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan melalui uji-t, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara dengan nilai  $t_{hitung} (3,046) > t_{tabel} (2,007)$  dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan Gibranisa dkk (2024) serta pada penelitian Syafiq dkk (2025) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang disampaikan Afandi (2018;277) bahwa lingkungan kerja yang memberi kenyamanan karyawan saat menjalankan aktivitas pekerjaan menimbulkan hal positif dalam membangun komitmen.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan melalui uji-t, secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara dengan nilai  $t_{hitung} (2,134) > t_{tabel} (2,007)$  dan nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan Penelitian Anwar dkk (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang disampaikan Moeheriono (2016;340) bahwa budaya kerja memfasilitasi lahirnya komitmen karyawan, karena adanya atauran yang jelas dalam organisasi menimbulkan persepsi karyawan bahwa kepentingan organisasi jauh lebih utama dari pada kepentingan pribadi.

Secara simultan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal perusahaan secara bersama-sama menentukan tingkat kualitas informasi keuangan yang disajikan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh melalui uji-t, sementara secara simultan uji-F menghasilkan nilai F hitung sebesar 22,726 yang melampaui F tabel 2,79. Adapun kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap komitmen kerja sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan fasilitas kerja, serta mendorong terciptanya interaksi positif antar karyawan guna membangun lingkungan dan budaya kerja yang kondusif sehingga komitmen kerja dapat terus meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan pada objek yang sama dengan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.

..

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zabafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anwar, dkk. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja". *Journal of Management Bussines (JOMB)*. Vol.5, No.2: 1744-1754. , *Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*. Vol.4, No.1: 501-515.
- Ary Meizary dan Betty Magdalena. 2024. "Pengaruh Budaya Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus". *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Darmesti. 2022. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama, Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesebelas, Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibranisa D. Azzury, dkk. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Bank Muamalat KCU Makassar". *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.4, No.1: 184-199.

- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnaina Mailisa Safitri dan Nadia Aprilyana. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar". *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*. Vol.1, No.1: 1-8.
- Malik, Nazaruddin. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: UMM Press.
- Moehariono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Keenam, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuraini, Tengku. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Aini Syam.
- Purnomo, Setiady. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Edisi Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. 2017. *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Edisi Ketiga, Bandung: Alfabeta.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Syafiq Aryanta Manggala, dkk. 2025. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja". *Indonesia Journal for the Economics, Management and Technology (EMT KITA)*. Vol.9, No.2: 592-598.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wirana. 2018. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Umar, Husein. 2016. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Suparno Eko. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2019. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.